

ESENCIALES

AYER | HOY | SIEMPRE



GUÍA SINDICAL PARA LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

UGT



Secretaría de Formación
e Igualdad
FeSMC



Guía sindical para la negociación de planes de igualdad

Febrero de 2023

Edita: Secretaría de Formación y Políticas de Igualdad de FeSMC-UGT

Autoría:

Marina Prieto Torres

Miriam García Aller

Depósito legal: M-26840-2022

ÍNDICE

1.PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS	5
2.MARCO LEGAL DE LOS PLANES DE IGUALDAD	7
3.LA OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR E IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD	15
3.1. EMPRESAS OBLIGADAS A ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD	15
3.2. PLAZOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	16
3.3. ADAPTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD ANTERIORES A LA PUBLICACIÓN DEL RD 901/2020	17
3.4. CÓMPUTO DE PERSONAS TRABAJADORAS PARA ESTABLECER SI LA EMPRESA ESTÁ OBLIGADA A LA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD	18
3.5. GRUPOS DE EMPRESAS	22
4.DEFINICIÓN Y ESTRUCTURA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.....	23
4.1. QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD	23
4.2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	24
4.3. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD	25
4.4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD	26
4.5. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	26
5.EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	28
5.1. PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	29
5.2. NEGOCIACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA	45
5.3. NEGOCIACIÓN Y DISEÑO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	56
5.4. NEGOCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO: EVALUACIÓN Y REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	71
5.5. APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	76
6. IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	81
7.IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	83
7.1. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	83
7.2. HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA EN EL PLAN DE IGUALDAD	86
8.PROTOCOLOS RELACIONADOS CON EL PLAN DE IGUALDAD	100
8.1. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/U OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	100
8.2. PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL	103
9.LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS.....	106
10.SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD.....	111
INDICE TEMÁTICO	113
BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....	116

Anexos

ANEXO 1. MODELO DE PROMOCIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	120
ANEXO 2. MODELO DE ACEPTACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PLAN DE IGUALDAD.....	122
ANEXO 2. MODELO DE APLAZAMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PLAN DE IGUALDAD	123
ANEXO 3. MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA (EMPRESAS CON RLPT)	124
ANEXO 4. MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA (EMPRESAS CON CENTROS CON RLPT Y CENTROS SIN ELLA).....	125
ANEXO 5. MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA (EMPRESAS SIN RLPT).....	127
ANEXO 6. MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA (PLANES DE GRUPO).....	129
ANEXO 7. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS CON RLPT EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO	131
ANEXO 8. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS CON CENTROS DE TRABAJO CON RLPT Y CENTROS SIN ELLA (COMISIÓN NEGOCIADORA MIXTA)	133
ANEXO 9. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS SIN RLPT	142
ANEXO 10. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO	151
ANEXO 11. ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS CON RLPT EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO	160
ANEXO 12. ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS CON CENTROS DE TRABAJO CON RLPT Y CENTROS SIN ELLA.....	169
ANEXO 13. ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS SIN RLPT	177
ANEXO 14. ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD EN GRUPO DE EMPRESAS	184
ANEXO 15. MODELO DE PETICIÓN DE DATOS PARA EL DIAGNÓSTICO.....	191
ANEXO 16. CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA.....	198
ANEXO 17. ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	218
ANEXO 18. ACTA DE DELEGACIÓN DE REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	222
ANEXO 19. ACTA DE DESIGNACIÓN FORMAL DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL COMITÉ DE EMPRESA EN LA NEGOCIACIÓN.....	224
ANEXO 20. MODELO DE PLAN DE IGUALDAD	225
ANEXO 21. MODELO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.....	227
ANEXO 22. MODELO DE PROTOCOLO DE ATENCIÓN A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL	261
ANEXO 23. PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL.....	282

1. PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres constituye una necesidad social y económica para alcanzar una sociedad más justa, inclusiva y solidaria. Además de un derecho fundamental y una cuestión de justicia, la igualdad es un objetivo prioritario e irrenunciable no sólo para los sindicatos, sino para la propia democracia

La Ley Orgánica 3/2007, de 2 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, fue una ley pionera en nuestro país en cuanto al desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género. A partir de entonces se han venido desarrollando diversas normativas que persiguen el mismo objetivo a través de la integración transversal de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la sociedad, y que suponen pasos adelante hacia la igualdad real y efectiva. En los últimos meses hemos podido celebrar los avances que ha supuesto la publicación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Sin embargo, y aun con el respaldo de todas estas normativas, a día de hoy las trabajadoras siguen siendo objeto de grandes discriminaciones laborales frente a sus compañeros. Somos las mujeres quienes sufrimos menores tasas de actividad y de ocupación, así como peores condiciones laborales, registrando mayores índices de paro, temporalidad y parcialidad. El techo de cristal y la brecha salarial siguen siendo barreras difíciles de superar. En definitiva, la precariedad laboral sigue siendo una realidad que lastra las posibilidades de desarrollo y disminuye la calidad de vida de la mitad de la población. Y debemos insistir en que la precariedad laboral está detrás y es, en sí misma, una forma de violencia hacia todas las mujeres.

Así pues, queda mucho trabajo por hacer alcanzar el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral, y la eliminación de toda violencia machista. Como sindicato, tenemos en nuestra mano una de las herramientas más poderosas para la erradicación de estas discriminaciones: la negociación colectiva, y en concreto, los planes de igualdad.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación estableció una aplicación paulatina de la obligación empresarial de elaborar el plan de igualdad que culminó el 7 de marzo de 2022, fecha en que la obligatoriedad se extendió a todas las empresas con plantilla de 50 personas trabajadoras o más. Por otro lado, el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, estableció que los planes de igualdad elaborados antes de su entrada en vigor debían ser adaptados, previa negociación según las especificaciones de dicha norma, antes del 14 de enero de 2022.

A raíz de estos avances normativos, los procesos de negociación de planes de igualdad han experimentado un impulso definitivo que exige premura y eficacia en nuestra actuación sindical, en aras a mantener el compromiso de nuestra organización con el desarrollo de medidas adecuadas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y en la sociedad en su conjunto.

La Secretaría de Formación y Políticas de Igualdad de FeSMC-UGT conoce de primera mano la dificultad que supone para nuestros cuadros sindicales la negociación de las medidas de igualdad en este nuevo contexto legislativo que aún continúa perfilándose, a lo que se añade la premura requerida por las empresas en la respuesta sindical, dados los plazos de la normativa para estas negociaciones. Esperamos que la presente guía permita orientar y facilitar la labor de la representación de las personas trabajadoras en el proceso de negociación de los planes de igualdad.



Antonio Oviedo García
Sº General FESMC UGT

2. MARCO LEGAL DE LOS PLANES DE IGUALDAD



Otras normas relacionadas con la negociación de un plan de igualdad
 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género
 Ley Orgánica 10/2022, de 6 septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹ es el resultado de la trasposición a nuestro ordenamiento jurídico de dos directivas en materia de igualdad² que establecen medidas para combatir las discriminaciones por razón de sexo, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, entre las cuales se encuentra el impulso a las empresas por parte de los estados miembros para que planifiquen y sistematicen la igualdad de trato de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

¹ En adelante, LO 3/2007.

² Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y Directiva 2004/113/CE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Con la publicación de la LO 3/2007 el citado mandato europeo se materializó, entre otros aspectos, en la obligación de implantar planes de igualdad en las empresas con plantillas superiores a 250 personas, umbral que se redujo a 50 con la posterior publicación del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación³. Los planes se elaborarán a través de un proceso de negociación entre la representación de la empresa y la representación de su plantilla⁴. Se incluyen, por tanto, en el ámbito de la negociación colectiva, y se les dota de la misma fuerza vinculante que un convenio colectivo, tal como quedará reflejado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto De Los Trabajadores⁵.

El texto de la LO 3/2007 define qué es un plan de igualdad y determina las materias que deben formar parte de su contenido, a la vez que prevé un posterior desarrollo reglamentario del proceso de elaboración, implantación, seguimiento, evaluación, modificación y registro de los planes de igualdad que llegó con la publicación 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 trabajo⁶ y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres⁷.

³ En adelante, RDL 6/2019

⁴ La representación legal de las personas trabajadoras o la especificada en el artículo 5 del RD 901/2020 según el escenario de representación de la plantilla que exista en la empresa (Ver también apartado 5.1 de la presente guía)

⁵ En adelante, ET

⁶ En adelante, RD 901/2020

⁷ En adelante, RD 902/2020

La norma también establece la obligación empresarial de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital⁸. Estas materias han de tenerse en cuenta a la hora de negociar los planes de igualdad:

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El artículo 85.1 del ET refleja lo siguiente:

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los Convenios Colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad, con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”

⁸ Esta obligación se encuentra regulada en el art. 48 de la LO 3/2007 que, con anterioridad a la publicación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, contemplaba medidas frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, no haciendo referencia a otras conductas frente a la libertad sexual o integridad moral.

Así pues, tal como se adelantó en párrafos anteriores, los planes de igualdad constituyen materia de negociación colectiva y, por tanto, su fuerza vinculante será la misma que la de los convenios colectivos.

Por otra parte, la normativa europea impulsó también la modificación del artículo 28 en el ET para articular el principio de igualdad de remuneración por razón de sexo e introducir el concepto de trabajo de igual valor que conllevará la obligación de valorar los puestos de trabajo en los convenios colectivos y en las empresas que elaboren planes de igualdad, tal como quedará regulado en el RD 902/2020.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Además, el mismo artículo establece para todas las empresas, con independencia de su tamaño, la obligación de disponer de un registro salarial que garantice la transparencia en materia de igualdad en las remuneraciones, permitiendo acceder al registro tanto a la autoridad laboral como a las propias personas trabajadoras de la empresa.

REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA GARANTÍA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

El RDL 6/2019, a través de la modificación de la LO 3/2007, precisó algunos aspectos del diagnóstico y del contenido de los planes de igualdad y disminuyó el umbral de plantilla a partir del cual las empresas estaban obligadas a negociarlos. Esta modificación normativa respondía a las reivindicaciones sindicales de UGT para adaptar la legislación a la realidad del tejido empresarial español, puesto que hasta 2019 sólo el 0,1% de las empresas del país estaban

obligadas a elaborar planes de igualdad dado que el 99,9% restante tenían menos de 250 personas en plantilla⁹.

Para flexibilizar la adaptación de todas las empresas a esta modificación y facilitar el cumplimiento de sus obligaciones, el RDL 6/2019 estableció un régimen transitorio y paulatino según el esquema siguiente:

- A partir del 7 de marzo de 2020, la negociación de un plan de igualdad es obligatoria para empresas con más de 150 personas trabajadoras en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, la negociación de un plan de igualdad es obligatoria para empresas con más de 100 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, la negociación de un plan de igualdad es obligatoria para empresas con 50 personas o más en plantilla.

El RDL 6/2019¹⁰ también modificó aspectos del ET y la Ley General de la Seguridad Social introduciendo importantes novedades en los derechos de conciliación y en el tiempo de trabajo, por ende, en su correlativa dimensión respecto a los derechos de seguridad social, tales como la equiparación del permiso por nacimiento y cuidado de menor, la atribución como derechos subjetivos a todas las personas trabajadoras del permiso por cuidado del lactante y su posibilidad de ampliación, así como la modificación introducida en el art. 34.8 del ET sobre adaptación de jornada. Las modificaciones también alcanzaron al Estatuto de los Empleados Públicos y Estatuto del Trabajador Autónomo, incluyendo diversos conceptos en materia de igualdad.

La importancia de este RDL 6/2019 y los RD 901/2020 y 902/2020 que se tratarán a continuación, radica en que generan un marco normativo del derecho antidiscriminatorio en España y establecen una serie de obligaciones para todas

⁹ Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE), a 1 de enero del año 2019 había en España 3.363.197 empresas, de las cuales 3.358.603 (99,9%) son PYME (entre 0 y 249 asalariados)

¹⁰ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

las empresas, tanto en cuanto a la negociación de planes de igualdad, como en lo relativo a sus obligaciones en materia de igualdad salarial.

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

El RD 901/2020 regula el procedimiento de elaboración de los planes de igualdad y detalla entre otros aspectos, los siguientes:

- Alcance de los planes de igualdad.
- Mecanismo negociador para la elaboración y aprobación del plan de igualdad.
- Contenido del plan de igualdad.
- Implantación, seguimiento, evaluación, revisión y modificación de los planes de igualdad.
- Obligación y proceso de registro de los planes de igualdad.

El texto de la norma modifica el RD 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, que desarrollaba la obligación de registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y que a partir de la publicación del RD 901/2020 se extenderá a los planes de igualdad. Será obligatorio registrar los planes de igualdad con independencia de su origen y naturaleza, y se contempla la opción del depósito voluntario de medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Esta norma establece un conjunto de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, así como los mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas salariales. Además, desarrolla el principio de transparencia y el de igual retribución por trabajo de igual valor, incluyendo los

instrumentos que permiten llevar a cabo un control del mismo: el registro retributivo, la auditoría retributiva, la valoración de puestos de trabajo en las empresas obligadas a realizar planes de igualdad, así como para la revisión de los grupos y niveles profesionales por las mesas negociadoras de los convenios colectivos, y el derecho de información de las personas trabajadoras. La relación entre estos principios e instrumentos y su aplicación práctica se desarrollará en el apartado 7 de esta guía.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

Este real decreto¹¹ incluye sanciones específicas para las infracciones en materia de planes de igualdad, que se tipifican como graves y/o muy graves. También contempla sanciones fuera del ámbito estricto de los planes de igualdad, en caso de infracciones relacionadas con discriminaciones directas e indirectas y con el acoso sexual.

OTRAS NORMAS RELACIONADAS CON LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

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

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

¹¹ La norma referida en el título se citará como RDL 5/2000.

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

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

La LO 10/2022 modificó, entre otras normas, la LO 3/2007, cuyo artículo 48 establecía la obligatoriedad de las empresas de “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o por razón de sexo”. Tras la modificación, dicha obligación empresarial se ha visto ampliada a otras violencias sexuales, por lo que la nueva redacción deberá ser tenida en cuenta a la hora de abordar esta materia en los planes de igualdad (ver información sobre la LO 3/2007 al inicio de este apartado 2).

3. LA OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR E IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD

3.1. EMPRESAS OBLIGADAS A ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD

Las empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad serán todas aquellas que cumplan alguno de los siguientes requisitos:

- Que su plantilla cuente con 50 personas trabajadoras o más (umbral aplicable desde el 7 de marzo de 2022).
- Que el convenio colectivo aplicable establezca la obligatoriedad de elaborar el plan de igualdad.
- Que estén obligadas por acuerdo de la autoridad laboral en un procedimiento sancionador que sustituya las sanciones accesorias por la elaboración del plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración del plan de igualdad es voluntaria, pero no obstante deberá cumplir los mismos requisitos que las empresas que se encuentran obligadas a su elaboración, es decir, deberá ser un proceso negociado con la representación de las personas trabajadoras¹² y seguir los pasos y requisitos establecidos por los RD 901/2020 y RD 902/2020.

¹² La parte legitimada para representar a la plantilla dependerá del tipo de escenario en cuanto a representación que tenga la empresa, lo que se desarrollará en el apartado 6.1 de la guía.

3.2. PLAZOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Los plazos para la elaboración del plan de igualdad varían según los siguientes escenarios:

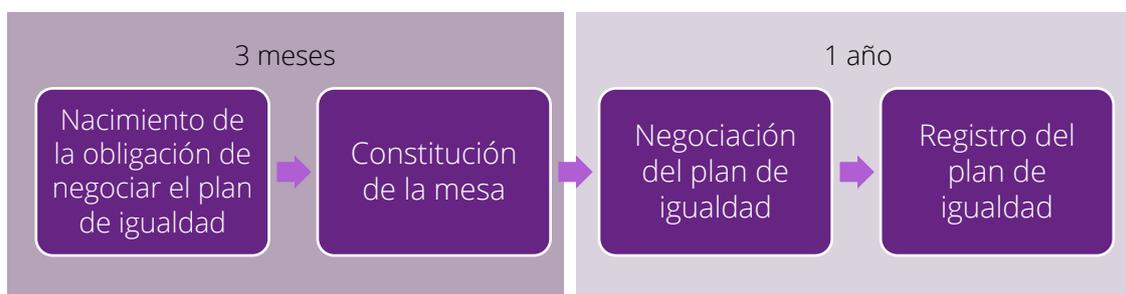
- Empresas que realizan el plan de igualdad por alcanzar el umbral de plantilla que lo hace obligatorio según la normativa.
- Empresas que realizan el plan de igualdad por estar determinado en el Convenio Colectivo de aplicación.
- Empresas que realizan el plan de igualdad por mandato o acuerdo de la autoridad laboral.

3.2.1. EMPRESAS QUE REALIZAN EL PLAN DE IGUALDAD POR ALCANZAR EL UMBRAL DE PLANTILLA QUE LO HACE OBLIGATORIO

La obligación de negociar un plan de igualdad nace en momento en que la empresa alcanza el umbral de 50 personas en plantilla. Para conocer si han alcanzado dicho umbral, todas las empresas deberán calcular el número de personas en plantilla al menos dos veces al año, el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año (Ver apartado 3.4 de la guía).

Una vez que se ha alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas en plantilla se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan de igualdad acordado en el mismo, o en su caso, durante 4 años.

Desde que nace la obligación de negociar el plan de igualdad hasta la constitución de la mesa negociadora no deben mediar más de tres meses. Una vez constituida la mesa, el plan de igualdad habrá de negociarse y registrarse en el plazo de un año desde la constitución de la mesa negociadora (Ver apartado 5.5 de la presente guía).



3.2.2. EMPRESAS QUE REALIZAN EL PLAN DE IGUALDAD POR ESTAR DETERMINADO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN

La obligación de negociar el plan de igualdad nace en el momento que determine el convenio colectivo. También habrá que estar a lo determinado por el convenio en cuanto a los plazos para la constitución de la mesa y negociación del plan de igualdad. En caso de que no se determinen dichos plazos, el procedimiento de negociación deberá iniciarse dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio colectivo, y el plazo para la negociación del plan de igualdad será de un año.

3.2.3. EMPRESAS QUE REALIZAN EL PLAN DE IGUALDAD POR MANDATO O ACUERDO DE LA AUTORIDAD LABORAL

La obligación de negociar el plan de igualdad nace en el momento que determine el acuerdo de la autoridad laboral, y también habrá que estar a lo determinado por éste en cuanto a los plazos para la constitución de la mesa y negociación del plan de igualdad.

3.3. ADAPTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD ANTERIORES A LA PUBLICACIÓN DEL RD 901/2020

La Disposición Transitoria Única del RD 901/2020 estableció que los planes de igualdad negociados con anterioridad a su publicación debían adaptarse a las disposiciones de dicho real decreto en el plazo previsto para la revisión por seguimiento de tales planes de igualdad y en todo caso, antes del 14 de enero de 2022, siempre previo proceso negociador realizado conforme al citado real decreto.

Los planes de igualdad que a dicha fecha no fueron adaptados, perdieron su vigencia, por lo que las empresas en esta situación deberán iniciar un nuevo procedimiento de negociación acorde a lo previsto por el RD 901/2020 tanto en lo relativo a la constitución de la mesa como a todo el proceso de elaboración del plan de igualdad.

3.4. CÓMPUTO DE PERSONAS TRABAJADORAS PARA ESTABLECER SI LA EMPRESA ESTÁ OBLIGADA A LA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD

Todas las empresas que no dispongan de plan de igualdad se encuentran obligadas a realizar el cómputo de su personal en plantilla al menos dos veces al año, para determinar si están obligadas a elaborar un plan de igualdad.

Este cómputo o recuento podrá hacerse en cualquier momento pero, como mínimo, de forma preceptiva, deberá realizarse en dos fechas, el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año.

Existen dos excepciones a esta norma:

- En caso de que la empresa se encuentre obligada a realizar el plan de igualdad por determinación del convenio colectivo, será éste el que determine el umbral de plantilla que establecerá la obligatoriedad de negociar dicho plan de igualdad y los momentos concretos en los que se realizará el cómputo. En caso contrario, se estará a la norma general indicada en el párrafo anterior.
- Cuando una empresa deba negociar el plan de igualdad por acuerdo de la autoridad laboral, puesto que ésta concretará la obligación y fijará los plazos para la negociación del plan de igualdad.

METODOLOGÍA PARA REALIZAR EL CÁMPUTO DE PLANTILLA

Para el cálculo de plantilla se computarán todas las personas trabajadoras que presten servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de la organización y dirección de la empresa, sin importar el tipo de contrato laboral:

- ✓ Están incluidas las personas con contratos fijos discontinuos y los de duración determinada de cualquier tipología.
- ✓ Se computan las personas con contratos de duración determinada realizados en virtud de contratos de puesta a disposición suscritos con empresas de trabajo temporal¹³. En consecuencia, las personas contratadas a través de una ETT cedidas para que presten los servicios en otra empresa, serán computadas en ambas empresas y estarán incluidas en sendos planes de igualdad, en aras a garantizar la igualdad de trato y oportunidades en estas situaciones de cesión.
- ✓ Las personas con cualquier otro tipo de contratación no laboral no se incluyen en el cómputo, por ejemplo, aquellas con contrato mercantil o personas socias de cooperativas.
- ✓ Las personas contratadas a tiempo parcial computan como una persona más, con independencia del número de horas en contrato.
- ✓ Se tendrán en cuenta las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo.
- ✓ Al cálculo total realizado en una fecha concreta, se sumarán los contratos de duración determinada de cualquier modalidad que estuvieran vigentes en los últimos seis meses y se hayan extinguido en el momento de realizar el cómputo. Cada 100 días trabajados o fracción (100 días o menos), se computará una persona más, existiendo como límite a este cómputo el número total de personas

¹³ En adelante, ETT

que hayan trabajado con contrato de duración determinada en los seis meses anteriores.

EJEMPLO 1

En la empresa X el cómputo de plantilla a fecha 30/06/2022 es el siguiente:

- 25 personas con contrato indefinido a tiempo completo
- 3 personas con contrato indefinido a tiempo parcial
- 55 personas con contrato de duración determinada, de alta a 30/06/2022
- 15 personas con contrato de duración determinada cedidas por ETT mediante contrato de puesta a disposición
- En los seis meses anteriores al 30/06/2022, trabajaron 7 personas con contrato de duración determinada, ya extinguido. Entre todas suman 560 días trabajados.

Cómputo:

$25 + 3 + 55 + 15 + 6^* = 104$ personas en plantilla → Plan de igualdad obligatorio

*En el caso de los contratos de duración determinada ya extinguidos, por cada 100 días trabajados o fracción se computa una persona, por lo que 560 días trabajados equivalen a 6 personas ($560 / 100 = 5,6$)

En el caso de los contratos de duración determinada ya extinguidos, por cada 100 días o fracción se computa una persona, por lo que 325 días trabajados equivalen a 4 personas ($325 / 100 = 3,25$). Se computan esas 4 personas, ya que no se alcanza el límite del número real de personas que trabajaron con contrato de duración determinada, ya extinguido, en los 6 meses anteriores.

EJEMPLO 2

En la empresa Z el cómputo de plantilla a fecha 30/06/2022 es el siguiente:

- 10 personas con contrato indefinido a tiempo completo
- 5 personas con contrato indefinido a tiempo parcial
- 30 personas con contrato de duración determinada, de alta a 30/06/2022
- 4 personas con contrato en prácticas
- En los seis meses anteriores a 30/06/2022, trabajaron 3 personas con contrato de duración determinada, ya extinguido. Entre todas suman 350 días trabajados.

Cómputo:

$10 + 5 + 30 + 4 + 3^* = 52$ personas en plantilla → Plan de igualdad obligatorio

*En el caso de los contratos de duración determinada ya extinguidos, por cada 100 días o fracción se computa una persona. 350 días trabajados equivaldrían a 4 personas ($350 / 100 = 3,5$), por lo que hay que aplicar el límite del número real de personas que hubieran trabajado con contrato de duración determinada, ya extinguido, en los 6 meses anteriores, así que se computan 3 personas.

EJEMPLO 3

En la empresa W el cómputo de plantilla a fecha 30/06/2022 es el siguiente:

- 25 personas con contrato indefinido a tiempo completo
- 13 personas con contrato de duración determinada a tiempo parcial, de alta a día 30/06/2022
- 8 personas con contrato de duración determinada, trabajando a día del cómputo
- En los seis meses anteriores, han trabajado 20 personas con contrato de duración determinada. Entre todas suman 325 días trabajados.

Cómputo:

$25 + 13 + 8 + 4^* = 50$ personas en plantilla → Plan de igualdad obligatorio

* En el caso de los contratos de duración determinada ya extinguidos, por cada 100 días o fracción se computa una persona, por lo que 325 días trabajados equivalen a 4 personas ($325 / 100 = 3,25$). Se computan esas 4 personas, ya que no se alcanza el límite del número real de personas que trabajaron con contrato de duración determinada, ya extinguido, en los 6 meses anteriores.

3.5. GRUPOS DE EMPRESAS

Las entidades que componen un grupo empresarial tienen la opción de realizar un plan de igualdad de grupo¹⁴ en el que pueden incluir a todas las empresas que conforman dicho grupo empresarial o únicamente algunas de ellas. En este último caso, cuando se deje fuera a una o varias empresas del grupo empresarial, éstas deberán negociar su propio plan de igualdad si se encuentran obligadas a ello por normativa, convenio colectivo o por la autoridad laboral.

Cuando se opte por la negociación de un plan de igualdad de grupo se aplicarán los siguientes requisitos:

- Se deberá justificar la conveniencia de disponer de un plan de igualdad de grupo para todas las empresas incluidas en el mismo. Aunque las empresas de un grupo empresarial tengan distinta actividad o apliquen diferentes convenios colectivos, podrán incluirse en un plan de igualdad de grupo siempre que la conveniencia quede justificada.
- Se tendrá en cuenta la actividad de cada una de las empresas del grupo y sus convenios colectivos aplicables.
- El diagnóstico de situación no podrá ser único, sino que se elaborará uno por cada una de las empresas que integran el plan de igualdad de grupo.
- La constitución de la mesa negociadora y la propia negociación del plan de igualdad se atenderá a las reglas establecidas en el artículo 87.2 del ET relativas a la negociación de convenios sectoriales.

¹⁴ Artículo 5.2 del RD 901/2020

4. DEFINICIÓN Y ESTRUCTURA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

4.1. QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, 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 conjunto de medidas que conforman el plan de igualdad debe negociarse entre la empresa y la representación de su plantilla¹⁵, y se diseñará a partir de los resultados de un diagnóstico, previo y negociado, de la situación de la empresa. Como se verá más adelante, este diagnóstico ha de ser una fotografía realista de la situación de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, realizada en un momento concreto, y que debe tener abordar como mínimo las siguientes materias¹⁶:

- 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.

¹⁵ En el marco de la comisión negociadora del plan de igualdad que se describirá en el punto 5.1 de esta guía

¹⁶ Artículo 7 del RD 901/2020 y artículo 46 de la LO 3/2007

De acuerdo al artículo 8.3 del RD 901/2020 podrán negociarse otras materias que se consideren necesarias, siendo criterio de FeSMC la inclusión de las siguientes temáticas también citadas por la normativa:

- Violencia de género y violencias sexuales.
- Comunicación y lenguaje no sexista.
- Salud laboral con perspectiva de género.

4.2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas contenidas en el plan de igualdad tendrán, entre otros posibles, los siguientes objetivos principales:

- ✓ Eliminar y prevenir las situaciones de discriminación que tengan o puedan tener lugar en las empresas.
- ✓ Alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos de la empresa.
- ✓ Establecer medidas para prevenir y actuar frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y otras violencias sexuales.

Con este fin, las medidas deben responder siempre a la situación real de la empresa analizada en el diagnóstico y atender a las conclusiones del mismo. Es decir, el plan de igualdad debe ser un documento específico para cada empresa u organización, con las medidas concretas que dicha empresa necesita para eliminar las discriminaciones y corregir las desigualdades, barreras, obstáculos o sesgos de género que se hayan detectado en cada una de las materias diagnosticadas.

4.3. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

La estructura del plan de igualdad, que se desarrollará a lo largo de la presente guía, debe contemplar los contenidos legales mínimos¹⁷:

- Determinación de las personas que conciertan el plan de igualdad.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en caso de ser planes de igualdad de grupo, diagnósticos de cada una de las empresas del grupo.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el RD 902/2020.
- Definición de los objetivos cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad.
- Descripción de las medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evaluación 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.

¹⁷ Artículo 8 del RD 901/2020

4.4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El resultado de la negociación del plan de igualdad debe ser un documento específico de la empresa, práctico y vivo, que permita su adecuación durante la vigencia del mismo. Para que los resultados del plan de igualdad sean los esperados, éste debe cumplir las siguientes características:

TRANSVERSAL	<ul style="list-style-type: none"> • Implica a todas las áreas de la empresa, todos los centros de trabajo, todos los niveles jerárquicos y a todas las personas trabajadoras con independencia del tipo de contrato.
SISTEMÁTICO Y COHERENTE	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso consta de unos pasos concretos y de indicadores específicos para la consecución de objetivos.
FLEXIBLE Y DINÁMICO	<ul style="list-style-type: none"> • El plan de igualdad es modificable: está sujeto a un seguimiento y evaluación que persigue adaptarlo a las situaciones que puedan surgir durante la vigencia del mismo.
COLECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Su incidencia es positiva no sólo en la situación de las mujeres en la empresa, sino en toda la plantilla y a nivel social
TEMPORAL	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres de forma integral en la organización

4.5. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La vigencia de un plan de igualdad será la que determinen las partes que lo negocian, con un máximo legal de 4 años¹⁸, mientras la normativa legal o convencional no obligue a su revisión.

¹⁸ Artículo 9.1 del RD 901/2020

La vigencia se contará a partir de la fecha que hayan pactado las partes y una vez finalizada, no existe posibilidad de prorrogar dicha vigencia.

Tal como se explicará en el apartado 5.4 de esta guía, los planes de igualdad requieren una evaluación final que establezca unas conclusiones sobre su aplicación, sus resultados y su impacto en la empresa. El informe de dicha evaluación será la base para la negociación de las medidas que conformarán el siguiente plan de igualdad, con el fin de aportar coherencia y continuidad a los avances conseguidos.

En este sentido, se recomienda que en el cronograma del plan de igualdad se acuerde la realización de la evaluación final en el plazo del último cuatrimestre su vigencia, con el objetivo de comenzar lo antes posible las negociaciones del siguiente plan de igualdad.

5. EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

A lo largo de la presente guía, se explicarán las fases de la negociación del plan de igualdad según el siguiente esquema práctico:

<p>1. PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación de la promoción y apertura de la negociación del plan de igualdad. • Constitución de la comisión negociadora. • Compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
<p>2. NEGOCIACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recogida de datos cuantitativos y cualitativos para la realización del diagnóstico. • Encuesta a la plantilla. • Análisis de los datos para identificar y estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. • Conclusiones y aprobación del diagnóstico.
<p>3. DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Determinación de objetivos, medidas e indicadores • Determinación de personas responsables, cronograma, etc. • Aprobación de las medidas del plan de igualdad.
<p>4. DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación de la comisión de seguimiento del plan de igualdad. • Negociación del procedimiento para realizar el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad. • Negociación del procedimiento para realizar la modificación del plan, en caso necesario.
<p>5. APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD DE IGUALDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del documento del plan de igualdad. • Aprobación y firma del plan de igualdad. • Proceso de registro y depósito del plan de igualdad. • Difusión y comunicación del plan de igualdad a la plantilla.
<p>6. IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implantación de las medidas. • La comisión de seguimiento realizará el seguimiento, evaluación y en su caso, revisión, según lo pactado. • Modificación, si opera.

5.1. PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

A. COMUNICACIÓN Y APERTURA DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN

La elaboración de un plan de igualdad comienza por la promoción del inicio de las negociaciones que, como normal general, debe realizar la empresa. Ésta debe convocar a la parte social legitimada (Ver apartado 5.1.B) para la negociación del plan de igualdad.

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

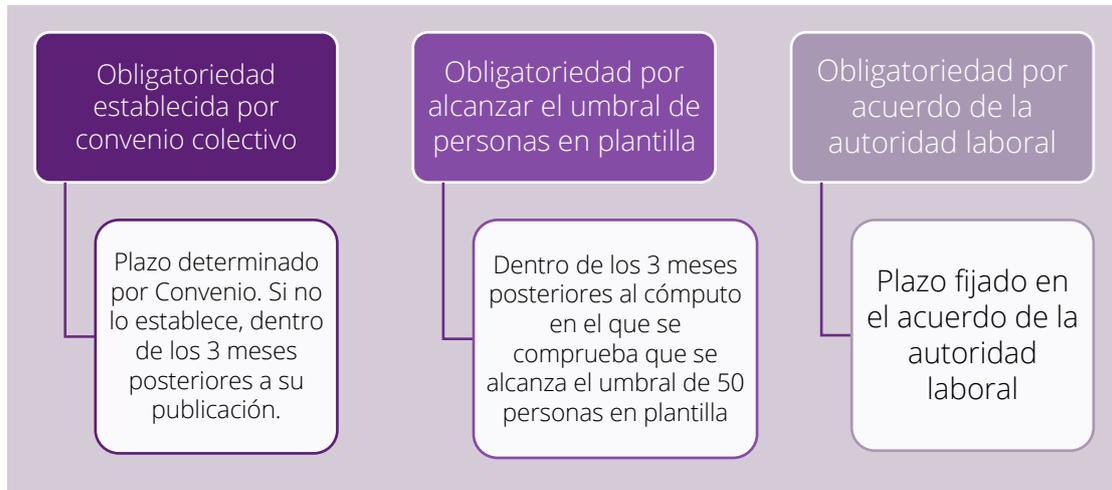
Si bien la iniciativa para el comienzo de las negociaciones debe partir de la empresa en el momento en que es alcanzada por alguno de los requisitos normativos que la obligan a elaborar el plan de igualdad, la representación de las personas trabajadoras puede también requerir a la empresa el inicio de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

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

B. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

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

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



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

CARACTERÍSTICAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Órgano paritario: mismo peso de las partes que representan a la empresa y a las personas trabajadoras

Se recomienda una composición equilibrada entre mujeres y hombres

Las personas integrantes han de tener formación y experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral

Asesoramiento externo: tanto la parte social como la parte empresarial pueden contar con apoyo y asesoramiento de personas externas que tendrán voz, pero no voto

Las partes deben negociar de buena fe con vistas a conseguir el acuerdo

El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la parte social, por lo que es importante que a la hora de constituir la comisión negociadora, se aclare el peso de todas las partes que representan a la plantilla y la forma de votación

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En la comisión negociadora de un plan de igualdad, la parte empresarial estará formada por personas que representen a la empresa o grupo de empresas y que tengan capacidad de decisión.

La composición de la parte social dependerá las distintas situaciones que pueden darse en cuanto a representación legal de la plantilla (RLPT) en la empresa:

- Caso 1: Empresas en las que no existe RLPT
- Caso 2: Empresas en las que existe RLPT en todos los centros de trabajo
- Caso 3: Empresas que tienen centros de trabajo con RLPT y centros de trabajo sin ella
- Caso 4: Grupo de empresas

A lo largo de los siguientes puntos, se tratará la composición de comisiones negociadoras en cada uno de los casos anteriores, según las especificaciones

en cuanto a proporcionalidad y representatividad establecidas por el artículo 5 del RD 901/2020 y el título III del ET.

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

Las explicaciones sobre comisiones negociadoras que se exponen a continuación se acompañan de algunos ejemplos, pero adelantamos que existen multitud de particularidades que hacen de esta materia un tema complejo. Todas las delegadas y delegados de FeSMC-UGT pueden contar con el asesoramiento de las personas responsables de igualdad de su sector a la hora de aclarar las dudas que puedan surgir respecto a esta materia.

Caso 1. Empresas en las que no existe RLPT

La legitimación para representar a las personas trabajadoras y conformar la parte social de la comisión negociadora del plan de igualdad la ostentará una comisión sindical:

- ✓ Estará compuesta por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector¹⁹ al que pertenece la empresa que tengan legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- ✓ El número de miembros se repartirá de forma proporcional a la representatividad sindical en el sector de cada uno de los sindicatos legitimados para negociar.
- ✓ Garantizará la presencia de todos los sindicatos legitimados que hayan respondido a la comunicación de apertura de la negociación en un plazo de 10 días.

¹⁹ De acuerdo con el artículo 87.2 ET, es necesario contar con el 10% de la representación para tener derecho a formar parte de una comisión negociadora como sindicato representativo del sector.

El número máximo de participantes de cada parte de la comisión negociadora (parte empresarial y parte social) no podrá exceder de 6 personas.

La comisión sindical siempre debe determinarse según lo descrito en este apartado que resume lo establecido por el RD 901/2020. No existe la posibilidad de crear una comisión negociadora del plan de igualdad con representantes de las personas trabajadoras a propuesta de la empresa, ni de plantear comisiones ad-hoc²⁰ previstas para otros ámbitos²¹.

EJEMPLO DE CRITERIO PARA ASIGNACIÓN DE PUESTOS EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Los sindicatos más representativos del sector de la empresa A son:

- UGT – 310 representantes (44,3%)
- CCOO – 250 representantes (35,7%)
- USO – 90 representantes (12,9%)
- CGT – 50 representantes (7,1%, sin legitimidad ya que no alcanza el 10%)

Total: 700 representantes. 650 con legitimidad para la comisión negociadora.

Cálculo de cociente para asignar puestos en la comisión sindical:

650 representantes con legitimización / 6 plazas a cubrir = 108,33

- UGT – $310 / 108,33 = 2,86$ (2 puestos en la comisión)
- CCOO – $250 / 108,33 = 2,30$ (2 puestos en la comisión)
- USO – $90 / 108,33 = 0,83$ (ningún puesto)

La suma de números enteros son 4 puestos, los 2 puestos no cubiertos se asignan entre los restos más altos: 1 de UGT (0,86) Y 1 de USO (0,83). En definitiva, la comisión negociadora estará compuesta por 3 personas de UGT, 2 de CCOO y 1 de USO.

Caso 2. Empresas en las que todos los centros tienen RLPT

La legitimidad para representar a las personas trabajadoras la ostentará la RLPT que exista en la empresa:

²⁰ Sentencia 95/2021 de 26 de enero de 2021 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

²¹ Artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores

- Las secciones sindicales serán las encargadas de negociar el plan de igualdad siempre que así lo acuerden y que sumen la mayoría de los miembros del Comité o de los delegados y delegadas de personal.
- El comité de empresa y/o los delegados y delegadas de personal
- El comité intercentros, en caso de empresas con varios centros, si existe y tiene establecidas las competencias para la negociación.

Las anteriores opciones son excluyentes, es decir, no podrá constituirse una comisión negociadora en la que participe de forma conjunta la representación unitaria y la sindical.

En este tipo de comisiones negociadoras, tanto la parte empresarial como la parte social tienen un límite de 13 personas participantes. Si la parte social acuerda que el número de personas que participen sea inferior a dicha cifra, se garantizará que el peso del voto de las personas participantes refleje la representatividad que existe en la empresa. Es decir, la composición de la parte social de la comisión negociadora siempre será proporcional a su representatividad en la empresa.

EJEMPLO DE CRITERIO PARA ASIGNACIÓN DE PUESTOS EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La empresa B tiene representación unitaria y sindical. La parte social de la comisión negociadora será representada por las secciones sindicales, por acuerdo de éstas, y tienen la siguiente representación:

- UGT – 31 representantes
- CCOO – 25 representantes
- USO – 9 representantes
- CGT – 5 representantes

Total: 70 representantes.

Cálculo de cociente para asignar puestos en la comisión negociadora:

7 representantes con legitimización / 13 plazas a cubrir = 5,385

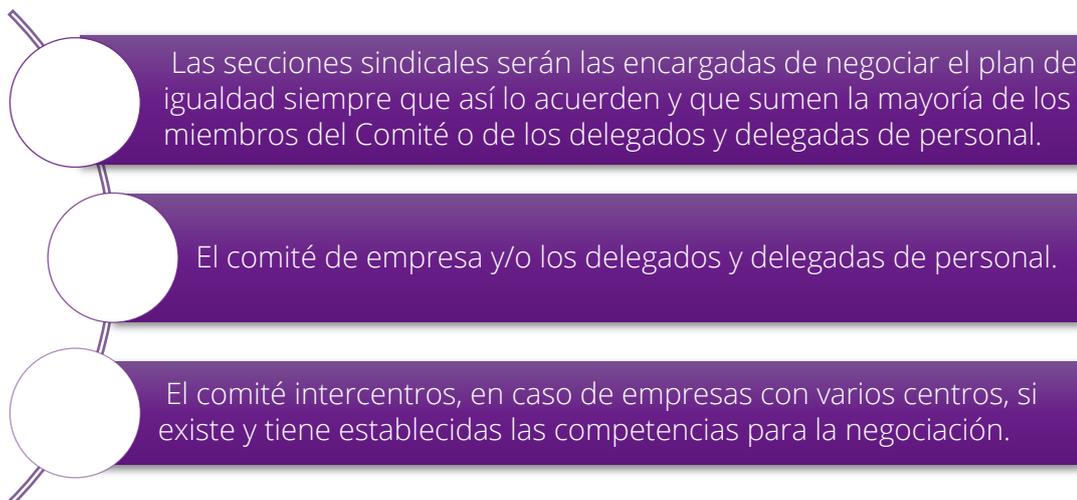
- UGT – $310 / 5,385 = 5,756$ (5 puestos en la comisión)
- CCOO – $250 / 5,385 = 4,642$ (4 puestos en la comisión)
- USO – $90 / 5,385 = 1,671$ (1 puesto en la comisión)
- CGT – $5 / 5,385 = 0,928$ (ningún puesto)

La suma de números enteros son 10 puestos. Los 3 puestos no cubiertos se asignan entre los restos más altos: 1 de CGT (0,928), 1 de UGT (0,756) y 1 de USO (0,671).

Caso 3. Empresas en las que existen centros de trabajo con RLPT y centros sin RLPT

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

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



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

EJEMPLO DE CRITERIO PARA ASIGNACIÓN DE PUESTOS EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La empresa C tiene centros con RLPT y centros sin RLPT:

- Madrid (100 personas): Comité de empresa
- Valencia (60 personas): Comité de empresa
- Barcelona (45 personas): 3 delegados de personal
- Bilbao (30 personas): 1 delegado de personal
- Zamora (39 personas): Sin representación

Cálculo de cociente para asignar puestos en la comisión negociadora:

Para que todos los centros se encuentren representados, el cociente se calcula con el número total de personas trabajadoras (PT) y no con sus RLPT:

$264 \text{ personas trabajadoras} / 13 \text{ miembros} = 20,30$

- Madrid, $100 / 20,30 = 4,93$ (5 representantes - 37,88% de plantilla)
- Valencia, $60 / 20,30 = 2,96$ (3 representantes - 22,73% de plantilla)
- Barcelona, $45 / 20,30 = 2,22$ (3 representantes - 17,05% de plantilla)
- Bilbao, $30 / 20,30 = 1,48$ (1 representante - 11,36% de plantilla)
- Zamora, $29 / 20,30 = 1,43$ (Comisión sindical con 1 representante - 10,98% de plantilla)

El problema práctico que nos podemos encontrar en supuestos como el anterior ejemplo es que, en la comisión sindical que representa al centro de trabajo de Zamora, se tendría que garantizar la participación de todos los sindicatos legitimados (art. 5.3 RD 901/2020) y, sin embargo, según el número de personas en plantilla solo tiene derecho a tener un representante en la comisión negociadora del plan de igualdad. Una posible solución sería asignar a la comisión sindical un puesto por cada sindicato legitimado, repartiendo el resto de manera proporcional entre los centros con representación. Si las decisiones no pudieran llevarse por acuerdo de la mayoría, sería necesario ponderar el voto entre las partes con y sin RLPT.

En todo caso, cada casuística deberán abordarse en el marco de la negociación entre la parte empresarial y la parte social. A estos efectos, como se dijo anteriormente, todas las delegadas y delegados de FeSMC-UGT pueden contar con el asesoramiento de las personas responsables de igualdad de su sector.

Caso 4. Grupo de empresas

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

- Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos, es decir, UGT y CCOO.
- Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma, si el plan de igualdad no trasciende de dicho ámbito autonómico, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

- Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados y delegadas de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el plan de igualdad, esto es, si el sindicato tiene una representatividad de más del 10% en las empresas que van a formar parte del plan de igualdad.

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

ESQUEMA DE COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES NEGOCIADORAS



FORMALIZACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN Y DE LAS REUNIONES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

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

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

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

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

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

COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

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

- ✓ Negociación y elaboración del diagnóstico de situación de la empresa
- ✓ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico
- ✓ Negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad en función del diagnóstico.
- ✓ Identificación de las medidas prioritarias:
 - Ámbito de aplicación
 - Medios materiales y humanos necesarios para su implantación
 - Personas u órganos responsables
- ✓ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- ✓ Realización del seguimiento y la evaluación del plan o bien, determinación de la comisión de seguimiento.
- ✓ Elaboración del cronograma de actuaciones.
- ✓ Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- ✓ Promoción de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- ✓ Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

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

DERECHOS

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

OBLIGACIONES

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

CRÉDITO HORARIO DE LA RLPT PARA LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Las horas de la negociación colectiva no deben consumir el crédito horario sindical regulado por el art. 68 del ET puesto que "tal crédito tiene por finalidad posibilitar otras actividades diferentes, como podrían ser las relativas a las reuniones del propio comité, o a relaciones con los propios representados, o cualquier otra que redunde en exclusivo beneficio de los trabajadores, mientras que la negociación colectiva está orientada en provecho, tanto de los trabajadores como de las empresas"²². Es decir, la negociación de los planes de igualdad no debe consumir el crédito horario sindical porque las actividades que se realizan en este ámbito beneficiarán a la empresa además de a las personas trabajadoras de su plantilla.

El RD 901/2020 especifica que las personas que forman parte de la comisión negociadora del plan de igualdad tienen los mismos derechos que quienes participan en la negociación de convenios colectivos, y teniendo en cuenta que sin duda alguna "la elaboración de los planes de igualdad es una manifestación propia de la negociación colectiva"²³, el tiempo necesario para la negociación de un plan de igualdad se debe abordar por medio de los permisos retribuidos regulados en el art. 9.2 por la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical:

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

Es, por ello, que la empresa deberá negociar con la RLPT el tiempo necesario para atender las negociaciones. Desde FeSMC-UGT entendemos que este tiempo debe permitir abordar las tareas y obligaciones derivadas de la

²² Sentencia de 23 de diciembre de 2005 del Tribunal Supremo

²³ Sentencia núm. 85/2019 de la Audiencia Nacional

elaboración de los planes de igualdad, incluyendo las reuniones, desplazamientos y las horas requeridas para la preparación y revisión de la documentación.

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

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

- a) La composición numérica de las comisiones paritarias debe ser lo más reducida posible, siempre respetando los niveles de legitimación de las partes.
- c) Determinar personas suplentes para cada una de las personas que forman parte de la comisión negociadora, para poder mantener la agenda de las negociaciones ante posibles inconvenientes.
- b) Se debe insistir en que las personas designadas por la empresa tengan capacidad de decisión, con el fin de poder negociar los diversos temas que sean tratados en las reuniones durante el desarrollo de las mismas.
- c) Dotar de reglamento de funcionamiento a la comisión negociadora desde el momento de su constitución.
- d) Realizar una previsión de reuniones y los temas a tratar en cada una de ellas, de forma que se tengan en cuenta con antelación en las agendas. En todo caso han de preverse, junto a las reuniones ordinarias, las extraordinarias cuando haya cuestiones urgentes a decidir.
- e) La documentación a tratar en cada reunión debe ser facilitada por la empresa con antelación suficiente para su revisión y facilitar la realización de aportaciones.
- f) Facilitar la aplicación de medios telemáticos y audiovisuales para las reuniones, siempre que sea necesario.
- e) Establecer plazos breves para la adopción de decisiones.

5.2. NEGOCIACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

DEFINICIÓN Y OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO PREVIO DE SITUACIÓN

El artículo 46.2 de la LO 3/2007 establece la necesidad de realizar un diagnóstico previo a la elaboración del plan de igualdad de la empresa que debe ser negociado de buena fe entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras.

El diagnóstico de situación es el primer paso y la pieza clave para elaborar un plan de igualdad que se ajuste a la realidad de la empresa. Debe ser un reflejo fiel, realista y documentado del nivel en que la igualdad está integrada en la gestión y estructura de la organización, permitiendo determinar las áreas prioritarias de actuación y fundamentar las medidas que se negocien para eliminar las discriminaciones, si existieran, y corregir y prevenir las desigualdades.

El diagnóstico de situación de la empresa consiste en un proceso de recogida de datos a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, dirigido a identificar y estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos que puedan existir o existan en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El diagnóstico se lleva a cabo por la comisión negociadora y sus finalidades son:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla
- Obtener información acerca de:
 - Las características de la plantilla de la empresa y sus necesidades
 - La política de personal y las políticas de igualdad de la empresa

- Servir de base para la elaboración del plan de igualdad como estrategia para la optimización de los procedimientos de gestión del personal en las empresas en relación al compromiso con la igualdad.
- 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.

El objetivo es diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento, cuando el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de las mujeres en determinados puestos o niveles jerárquicos, y las medidas deben ir encaminadas a corregir y prevenir su segregación ocupacional tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad establecido por la LO 3/2007 y el ET²⁴.

CONTENIDO DEL DIAGNÓSTICO

Las disposiciones aplicables a la realización del diagnóstico previo del plan de igualdad se describen en el artículo 46 de la LO 3/2007, el artículo 7 y el anexo del RD 901/2020. En estas disposiciones se determinan los criterios que se deben seguir en esta fase de la negociación, las materias mínimas que deben abordarse y los datos que la empresa debe poner a disposición de la comisión negociadora de igualdad. La parte social ha de comprobar que durante el diagnóstico se abordan los criterios y contenidos reglamentarios y en caso contrario, exigir a la empresa su cumplimiento.

El diagnóstico tendrá en cuenta todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, los procesos técnicos y productivos de la empresa, la organización del trabajo y las condiciones en las que se presta, incluida la prestación del trabajo habitual a distancia o no, en centros de trabajo propios y ajenos, o mediante la inclusión de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición (es decir, se analizan datos de toda la plantilla incluyendo el personal

²⁴ Artículo 11 de la LO 3/2007 y artículo 17.4 del ET.

de empresa de trabajo temporal) y las condiciones profesionales y de prevención de riesgos laborales. Todo ello con el fin de identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema de gestión y la estructura de la empresa.

Al igual que el resto de fases del plan de igualdad, el diagnóstico ha de ser negociado en el seno de la comisión negociadora de igualdad. La parte social puede solicitar a la empresa toda la información que considere oportuna para evaluar los distintos aspectos de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. En el marco de la negociación con la empresa, se acordará la fecha concreta en la que se realizará la recogida de datos y el contenido del diagnóstico. Este contenido deben incluir, sin excepción, las materias mínimas indicadas en el artículo 7 y los criterios para su diagnóstico especificados en el Anexo del RD 901/2020, que aborda entre otros aspectos, los datos que deben tratarse y los periodos de obtención de dichos datos relativos a cada materia.

Artículos 5.7 y 5.8 del RD 901/2020 indican que, a efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que integran la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, y la empresa está obligada a facilitarla en los términos establecidos en el 46.2 de la LO 3/2007 que indica que: “la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo (...) así como los datos del registro regulados en el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores (...). Las personas que integran la comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que se les ha facilitado.

Para facilitar la labor sindical de negociación en la fase de diagnóstico, en los anexos de la presente guía se facilita un modelo²⁵ que puede utilizarse por la parte social para conocer la información diagnóstica a solicitar a la empresa, con indicaciones e instrucciones para su interpretación.

²⁵ El listado contiene la información mínima requerida por el Anexo I del RD 901/2020 y otros aspectos incluidos por FeSMC para facilitar el análisis y diagnóstico a la parte social de la comisión negociadora.

La información entregada por la empresa deberá estar desagregada por sexos, ofreciendo datos, tanto cuantitativos como cualitativos, en cada una de las áreas de diagnóstico, a fin de poder establecer sus conclusiones.

La parte social analizará dicha información pudiendo solicitar aclaraciones, datos adicionales y exponer conclusiones distintas de las que haya planteado la parte empresarial, de tal forma que durante el proceso de negociación, se deben consensuar los contenidos, conclusiones y áreas prioritarias de actuación definitivas.

A modo de resumen del anexo del RD 901/2020, un diagnóstico debe reflejar la siguiente información:

- ☑ Información básica, interna y externa, de la empresa: sector, dimensiones, historia, estructura organizativa, peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada, relaciones de la empresa con su entorno (publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, etc).
- ☑ Información desagregada por sexos relativa, como mínimo, a siguientes materias:
 - Proceso de selección y contratación
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Promoción profesional
 - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad retributiva conformidad con lo establecido en el RD 902/2020 (En relación a la auditoría salarial, ver apartado 7.2 de la presente guía).
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - Infrarrepresentación femenina
 - Retribuciones.

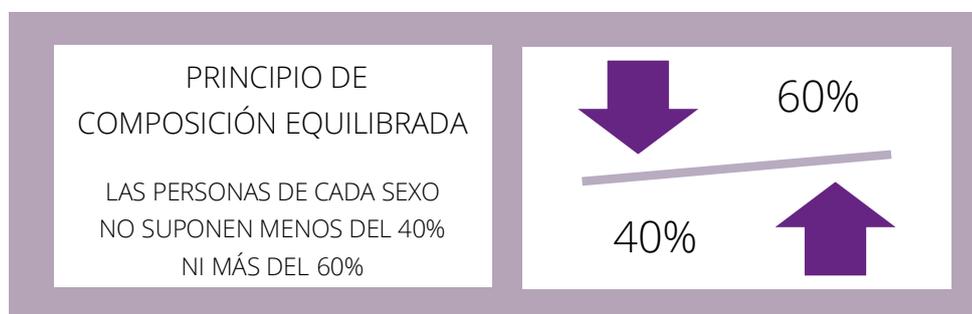
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (Ver apartado 8.2 de la presente guía).
- Cualquier otro ámbito en el que se considere necesario, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, etc. En este punto, desde FeSMC consideramos necesario incluir las siguientes materias: violencia de género y otras violencias sexuales, salud laboral con perspectiva de género y comunicación, lenguaje e imagen empresarial.

INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

- Toda la información facilitada por la empresa debe estar desagregada por sexos en cada uno de los ámbitos analizados, ya que el fin último es detectar las discriminaciones, desequilibrios, sesgos y obstáculos que puedan existir por razón de sexo.
- En cada una de las áreas analizadas, se deben facilitar datos cuantitativos y cualitativos:
 - Los datos cualitativos pueden definirse como informaciones “no cuantificables” y deben permitir conocer y entender los distintos procesos existentes en la empresa: manuales, políticas, procedimientos, protocolos para expedientes selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas frente a la libertad sexual, medidas para mujeres víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales, etc.
 - Los datos cuantitativos son informaciones que permiten cuantificar la situación de la empresa en distintos aspectos: ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de recursos

humanos, tipología de contratos, edad, antigüedad, datos sobre discapacidad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales, etc.

- Los datos cuantitativos deben mostrarse en datos absolutos y porcentuales. Los datos absolutos (por ejemplo, 20 mujeres y 80 hombres en un determinado departamento) son importantes, pero los índices porcentuales serán más significativos para poder interpretar la información (20% de mujeres y 80% de hombres en dicho departamento) puesto que para establecer las conclusiones del diagnóstico se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la LO 3/2017, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.



- Los índices más utilizados y recomendables son los siguientes:
 - Índice de distribución (indicador extra-sexo o porcentajes de cálculo horizontal), que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres. Se representa en las tablas por:
 - ✓ Porcentaje de mujeres / total plantilla: porcentaje de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.
 - ✓ Porcentaje de hombres / total plantilla: porcentaje de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.

- Índice de concentración (indicador intra-sexo o porcentaje de cálculo vertical) que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representado en las tablas por:
 - ✓ Porcentaje de mujeres / total de mujeres: porcentaje de mujeres con respecto al total de mujeres
 - ✓ Porcentaje de hombres / total de hombres: porcentaje de hombres con respecto al total de hombres
- Otros índices opcionales
 - Brecha de género: se refiere a la diferencia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito (porcentaje de mujeres menos porcentaje de hombres). En esta magnitud, cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad:
 - ✓ Valores negativos (-): indican que la diferencia es en favor de los hombres
 - ✓ Valores positivos: indican que la diferencia es en favor de las mujeres
 - ✓ Valores más cerca de 0: más cerca se está de la igualdad.
 - Índice de feminización: es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres (nº de mujeres entre el nº de hombres)
 - ✓ Valores por debajo de 1: Infrarrepresentación / subrepresentación de mujeres
 - ✓ Valores por encima de 1: Feminización
 - ✓ Valor 1 = Igualdad

Ejemplo de datos e índices: Distribución de plantilla según clasificación profesional

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	DATOS ABSOLUTOS			ÍNDICES O DATOS PORCENTUALES					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
Personal directivo	3	10	13	23,08%	76,92%	1,71%	8,00%	0,30	- 53,85%
Personal técnico cualificado	10	25	35	28,57%	71,43%	5,71%	20,00%	0,40	- 42,86%
Personal técnico	25	24	49	51,02%	48,98%	14,29%	19,20%	1,04	2,04%
Personal operario	137	66	203	67,49%	32,51%	78,29%	52,80%	2,08	34,98%
TOTAL	175	125	300	58,33%	41,67%	100,00%	100,00%	1,40	16,67%

RECOMENDACIONES PARA LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DURANTE LA NEGOCIACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Una vez recibida la documentación que facilite la empresa, la representación de las personas trabajadoras en la comisión negociadora chequeará que se hayan incluido las materias solicitadas y los criterios mínimos establecidos por la normativa. Si la información es incompleta, se solicitarán a la empresa las aclaraciones o documentos adicionales que sean necesarios hasta que se disponga de todos los datos necesarios y sean transparentes para su estudio. Además, se estudiarán las conclusiones de la empresa y se añadirán, modificarán o realizarán nuevas propuestas si es pertinente, debiendo quedar consensuadas las conclusiones.

Además, es importante además contar con la visión de la plantilla sobre los distintos aspectos a evaluar, para lo que se recomienda que la comisión negociadora acuerde la realización y distribución de cuestionarios, encuestas u otro tipo de documentos prospectivos para recabar los datos necesarios

Para la interpretación de los datos recabados se facilitan las siguientes recomendaciones:

- El conocimiento de la situación del sector en cuanto a presencia de mujeres y hombres, sus principales problemáticas, los convenios de aplicación, etc. ayudará a contextualizar los datos concretos de la empresa que se va a diagnosticar. Por ejemplo, si estamos diagnosticando una empresa que tiene un 25% de mujeres en plantilla, podemos concluir que se encuentra masculinizada, pero si conocemos que la presencia de mujeres en el sector al que pertenece dicha empresa se sitúa en el 20%, sabremos que la situación de la empresa mejora la situación global del sector en cuanto a desequilibrio de mujeres y hombres en plantilla, y podremos valorar si la empresa está llevando a cabo procedimientos o buenas prácticas
- El dato global de la plantilla en cuanto a feminización (más del 60% de mujeres) o masculinización (más del 60% de hombres) marcará una referencia inicial, para posteriormente analizar punto por punto la presencia de mujeres y hombres en las materias objeto de diagnóstico. Los datos cuantitativos arrojarán información sobre si determinadas funciones y puestos son asignados a mujeres u hombres en función de los estereotipos de género (segregación horizontal) y si sucede también con la asignación de cargos de responsabilidad (segregación vertical). Los datos también reflejarán si existen o no diferencias de trato entre mujeres y hombres en cuanto a antigüedad, edad, formación, promoción, permisos, horarios, etc.
- Por otra parte, el análisis de la información cualitativa que la empresa haya aportado (procedimientos de selección, de formación, protocolos de actuación, etc.) deberá realizarse también con perspectiva de género. Estas informaciones apoyan el estudio de los datos cuantitativos y generalmente arrojan luz sobre el origen de las posibles diferencias y/o discriminaciones en las diferentes áreas. Por ejemplo, si la empresa nos

facilita sus procedimientos para el reclutamiento y la selección de personal y encontramos que no utiliza lenguaje no sexista, podremos relacionarlo con la escasa presencia de mujeres en plantilla e incluir medidas para solucionarlo.

- En ocasiones, la empresa puede ser reticente a facilitar ciertos datos, especialmente los relativos a los salarios, amparándose en protección de datos personales. En estos casos se debe insistir que en el ámbito de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se aplica el principio de transparencia retributiva en aras a determinar las discriminaciones salariales directas o indirectas²⁶. La empresa no puede decidir qué informaciones incluye, ya que existe un mandato legal al respecto. Además, la normativa regula el deber específico de confidencialidad de las personas que participan en la comisión negociadora.
- Con frecuencia las empresas recurren a la contratación de una entidad externa para realizar el proceso de diagnóstico. Posteriormente el informe de diagnóstico se presenta de forma unilateral a la comisión negociadora. Tal como establece la normativa, el diagnóstico ha de ser negociado²⁷ y por ello, para que este tipo de proceso tenga validez, la empresa debe dar a los representantes de la plantilla en la comisión negociadora de igualdad el tiempo suficiente para analizar el informe y aportar sugerencias, objeciones y los cambios que considere oportunos. En este punto, es importante recalcar que la comisión negociadora o cualquiera de sus partes puede contar en las reuniones con personas asesoras externas con experiencia y conocimientos en las áreas concretas a analizar, que también estarán sujetas al deber específico de confidencialidad.

²⁶ [“La protección de datos en las relaciones laborales”](#), Agencia Española de Protección de datos, 2021. Se recomienda la lectura de esta guía y en concreto, de la página 37 relativa al registro de salarios.

²⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2021 (rec. 32/2020)

- En los casos en los que la negociación del diagnóstico se bloquee, bien porque la empresa no facilite la información relativa a cualquiera de los ámbitos del diagnóstico, por divergencias en la interpretación o las conclusiones o cualquier otro motivo, se ha de dejar constancia en las actas de las reuniones de la comisión negociadora de igualdad a efectos de que la información sobre las dificultades en el proceso de negociación del plan de igualdad, esté disponible para la autoridad laboral cuando se realice el registro de dicho plan. Asimismo, cualquiera de las partes puede recurrir a los organismos de resolución extrajudicial de conflictos, a los que se hará referencia en el apartado 9 de esta guía, para intentar llegar a un acuerdo. También puede recurrirse a la inspección de trabajo o a los procedimientos judiciales pertinentes.

EL INFORME DE DIAGNÓSTICO

Una vez realizado el análisis de datos y sus principales conclusiones y propuestas, deberá elaborarse un documento con el informe del diagnóstico. Dicho informe íntegro, o bien las conclusiones del mismo²⁸, formará parte del documento definitivo del plan de igualdad y mostrará los siguientes contenidos mínimos:

- Fecha de recogida de información
- Fecha de realización del diagnóstico
- Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración
- Proceso y metodología utilizada para el diagnóstico
- Los datos analizados

²⁸ El plan de igualdad es un documento público, por lo que es posible incluir un resumen de las conclusiones del informe de diagnóstico (en vez del informe completo) para garantizar la privacidad de la información de la empresa, aunque el informe completo deberá estar realizado para su inclusión en el registro oficial del plan de igualdad.

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



5.3. NEGOCIACIÓN Y DISEÑO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez negociado y aprobado el diagnóstico de situación, el siguiente paso consiste en negociar y diseñar el conjunto de medidas que configurarán el plan de igualdad²⁹. La negociación y el diseño de medidas es también un proceso negociado en el seno de la comisión negociadora de igualdad, que comienza con la definición de los objetivos concretos que se van a perseguir para corregir y eliminar las dificultades y obstáculos que se están produciendo en materia de igualdad, y que han sido detectados en el diagnóstico. Dichos objetivos deben derivarse de los resultados del diagnóstico y responder a la situación real de la empresa.

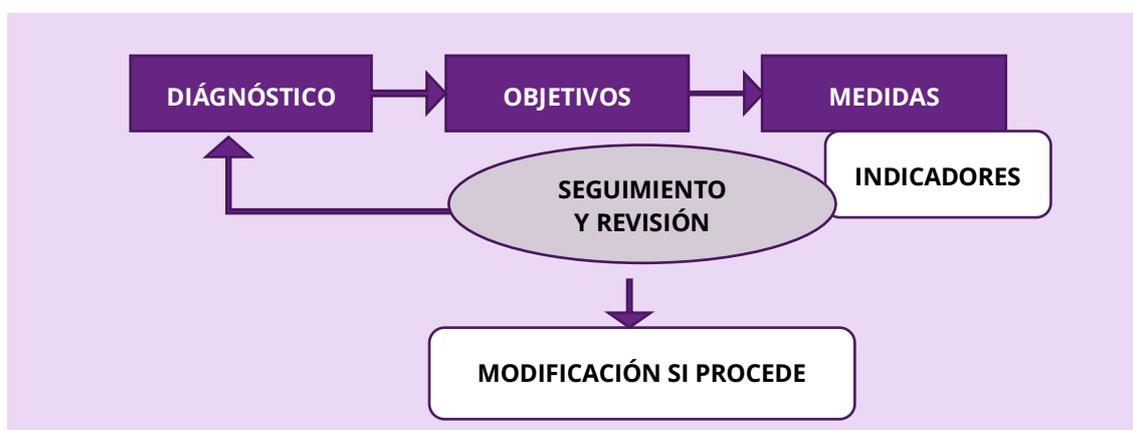
Definidos los objetivos cuantitativos y cualitativos, se diseñarán las medidas específicas para alcanzarlos, es decir, las acciones concretas que han de ponerse en marcha, negociando su definición o descripción, los recursos necesarios (técnicos, humanos, económicos) para llevarlas a cabo, la temporalización o cronograma de actuaciones y los procedimientos de implantación, seguimiento, evaluación, modificación y revisión.

Las medidas siempre deben ser realistas y factibles e irán asociadas a unos indicadores, esto es, datos medibles y cuantificables a través de los cuales

²⁹ Artículo 8 del RD 901/2020: “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 oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

realizar un seguimiento de la implantación, los resultados y el impacto de dichas medidas en la empresa.

El fin último de todo este proceso es que el plan de igualdad no sea un documento estándar y estático, sino un proceso específico y dinámico de mejora que permita alcanzar los objetivos de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa que se hayan definido tras el diagnóstico. Todo este ciclo puede resumirse de la siguiente manera:



PASO 1: DISEÑO DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Como se ha indicado en el apartado anterior, tras elaborar el diagnóstico de situación la comisión negociadora debe llegar a un acuerdo sobre los objetivos y medidas que incluirá el plan de igualdad.

Los objetivos estarán en consonancia con los resultados y conclusiones de cada una de las áreas diagnosticadas en las que se hayan encontrado discriminaciones, desequilibrios, sesgos, barreras u obstáculos o en las que hayan detectado áreas de mejora. Los objetivos deben dividirse en:

- Objetivos cuantitativos: metas que pueden expresarse y medirse en cifras.
- Objetivos cualitativos: metas que no pueden expresarse en cifras y se refieren a aspectos más intangibles, generalmente difíciles de medir.

EJEMPLOS DE OBJETIVOS

Si durante el diagnóstico se ha detectado, entre otros aspectos, que existe un desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres en algún grupo profesional, algunos de los objetivos relacionados con este punto podrían ser los siguientes:

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

Área de selección y contratación

- Alcanzar la composición equilibrada en todos los niveles profesionales de la organización: más del 40% y menos del 60% de personas de cada sexo en cada nivel.

Área de Clasificación profesional

- Asegurar que el 100% de los puestos de trabajo de la organización tienen una denominación neutra.

Área de Formación

- Formar al 100% de la plantilla en igualdad entre mujeres y hombres y sesgos inconscientes.

PASO 2: DISEÑO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez definidos los objetivos, se negociarán las medidas que deben llevarse a cabo en la empresa y que irán asociadas a los objetivos. Es importante que durante esta fase no se confundan objetivos con medidas: los objetivos representan lo que se quiere conseguir con la implantación del plan de igualdad y en las diferentes áreas, mientras que las medidas son las acciones concretas a través de las cuales se van a perseguir dichos objetivos. Otra forma de definir estos conceptos es que los objetivos son el “qué” se quiere conseguir, y las medidas, el “cómo”.

Es fundamental que las medidas se diseñen conforme a la situación de cada empresa según su diagnóstico, teniendo en cuenta que siempre han de ser:

Evaluables	<ul style="list-style-type: none"> • Deben ir asociadas a unos indicadores que permiten medir y cuantificar el proceso, los resultados y el impacto de la medida.
Razonables y proporcionadas	<ul style="list-style-type: none"> • Cada medida estará encaminada a conseguir uno o varios objetivos alcanzables y será adecuada y proporcionada a los mismos.
Realistas y viables	<ul style="list-style-type: none"> • Se adaptarán a los datos del diagnóstico, a la realidad de la empresa y a los recursos disponibles.
Ordenadas	<ul style="list-style-type: none"> • Se ordenarán y priorizarán en función de los resultados del diagnóstico, del impacto en la organización, los tiempos de aplicación, los recursos, etc.
Revisables/ modificables/ flexibles	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando se produzcan cambios en la organización que afecten a las medidas del plan de igualdad o durante el seguimiento de las mismas se detecte que no están produciendo los resultados esperados, se deberán modificar conforme a los procedimientos de evaluación y revisión que se explicarán en el siguiente apartado de la guía.

Tanto la parte empresarial como la parte social pueden realizar sus propuestas de medidas, en aras a alcanzar un acuerdo sobre las más adecuadas para cada área.

Si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de mujeres en determinados puestos o niveles jerárquicos, pueden establecerse

medidas de acción positiva³⁰, es decir, medidas favorables a las mujeres que buscan corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho frente a los hombres. Un ejemplo de acción positiva puede ser la impartición de una acción formativa específica para capacitar a las mujeres en determinada materia requerida en puestos de nivel superior en el que se encuentran infrarrepresentadas, para que puedan promocionar a dicho nivel. También, si se producen vacantes en determinado nivel, categoría o grupo profesional en los que existe infrarrepresentación femenina, se podrán establecer reservas o preferencias para la contratación de mujeres, en caso de de igualdad de condiciones de idoneidad en las candidaturas recibidas.

Las acciones positivas deben tener las siguientes características:

Equiparación de oportunidades	Específicas	Temporales	Flexibles
<ul style="list-style-type: none"> • Corrigen una situación discriminatoria 	<ul style="list-style-type: none"> • Se aplican para conseguir el objetivo concreto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 	<ul style="list-style-type: none"> • Se mantienen hasta que la discriminación sea eliminada 	<ul style="list-style-type: none"> • Se revisan y se modifican según vaya evolucionando la situación

EJEMPLOS DE MEDIDAS

En las páginas siguientes se muestran algunos tipos de medidas por cada área del diagnóstico. Es importante insistir en que las medidas no son aplicables a cualquier plan de igualdad, sino que son ejemplos que pretenden ilustrar diferentes tipos de acciones posibles, y que deben adaptarse y priorizarse según las necesidades detectadas en las conclusiones del diagnóstico.

³⁰ Artículos 17.4 ET, artículo 11 de la LO 3/2007 y 7 del RD 901/2020

ÁREA: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Formar en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres al departamento de personal y a los responsables de todos los centros.
- Establecer un procedimiento de reclutamiento y selección que garantice y comunique en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecer la preferencia de selección de candidaturas de mujeres, a igualdad de méritos y capacidades, en las categorías profesionales en las que exista infrarrepresentación femenina.
- Difundir entre la plantilla de la empresa las vacantes internas.
- Facilitar de forma periódica a la comisión de seguimiento la información estadística desagregada por sexos, por centros de trabajo, puestos de trabajo, categorías profesionales/grupos, sobre contrataciones y desvinculaciones.
- Crear un registro de las vacantes en los centros de trabajo para poder realizar un seguimiento de las necesidades y la cobertura de los mismos, en aras al cumplimiento de los compromisos del plan de igualdad en materia de reclutamiento, selección, contratación y promoción.

ÁREA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Realizar una valoración de puestos de trabajo que garantice la ausencia de discriminación y la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, siguiendo los criterios, obligaciones y sistemas establecidos de acuerdo al RD 902 /2020.
- Revisar y actualizar los perfiles de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Ajustar la asignación de categorías a las tareas realizadas en los puestos de trabajo.
- Establecer un procedimiento de seguimiento periódico de la composición de las diferentes áreas/centros de trabajo para conseguir un equilibrio entre hombres y mujeres, especialmente a la hora de la cobertura de vacantes
- Implementar una nomenclatura de los grupos profesionales/niveles/categorías profesionales con un lenguaje neutro no sexista.

ÁREA: FORMACIÓN

- Formar a la comisión de seguimiento en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Realizar un estudio de detección de necesidades formativas de la plantilla.
- Desarrollar un plan de formación con perspectiva de género para toda la plantilla.
- Realizar un plan de formación de sensibilización en igualdad de oportunidades para toda la plantilla que desarrolle acciones en horario laboral.
- Formar a la dirección, mandos intermedios y personas responsables en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Planificar las acciones formativas de todos los departamentos en horario laboral.
- Diseñar un procedimiento de registro de las cualificaciones y la formación de toda la plantilla.

ÁREA: PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Diseñar un procedimiento de promoción que garantice la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres fundamentado en los principios de objetividad, méritos, competencia, publicidad y transparencia.
- Diseñar un procedimiento de comunicación a toda la plantilla sobre las vacantes, los criterios y procedimientos de promoción y la información de la cobertura del puesto.
- Crear un procedimiento de reclamación dentro del proceso de cobertura de vacantes.
- Establecer la preferencia de selección de candidaturas del sexo infrarrepresentado, a igualdad de méritos y capacidades, en las categorías profesionales en las que exista infrarrepresentación femenina, a la hora de promocionar a las personas trabajadoras.
- Establecer la preferencia de selección de candidaturas internas, recurriendo a la selección externa únicamente si no hay personas en plantilla que cumplan los requisitos.

ÁREA: CONDICIONES DE TRABAJO

- Planificar y difundir entre la plantilla una encuesta de clima laboral.
- Implantar sistemas de flexibilidad horaria.
- Identificar los puestos que pueden ser desarrollados mediante teletrabajo, con indicación de si son ocupados por mujeres u hombres.
- Realizar una campaña para informar y fomentar la desconexión digital

ÁREA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Realizar un estudio sobre las necesidades de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla
- Negociar un acuerdo sobre conciliación y corresponsabilidad, mejorando el disfrute de estos derechos, según los resultados del estudio realizado.
- Crear un registro de medidas de conciliación solicitadas por la plantilla.
- Realizar campañas informativas y jornadas sobre conciliación y corresponsabilidad.
- Extender los permisos para los cónyuges a las parejas convivientes.
- Negociar la adaptación de jornada en base a lo establecido en el artículo 34.8 ET mediante la negociación de un acuerdo marco para su gestión.

ÁREA: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En este apartado pueden llevarse a cabo acciones positivas según lo indicado en página 59 de la guía.

- Establecer la preferencia de selección de candidaturas del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones de idoneidad (tal como indica el ET) en las categorías profesionales, grupos profesionales, y/o puestos de trabajo en las que exista infrarrepresentación femenina, a la hora de promocionar a las personas trabajadoras.
- Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo que garantice la ausencia de discriminación y la igualdad de trato y oportunidades.

- Revisar y actualizar los perfiles de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Ajustar la asignación de categorías a las tareas realizadas en los puestos de trabajo
- Establecer un procedimiento de seguimiento periódico de la composición de las diferentes áreas/centros de trabajo para conseguir un equilibrio entre hombres y mujeres, especialmente a la hora de la cobertura de vacantes.

ÁREA: RETRIBUCIONES. REGISTRO RETRIBUTIVO Y LA AUDITORÍA SALARIAL

- Estudio pormenorizado del sistema retributivo para identificar las causas de las brechas salariales de género.
- Revisar la auditoría salarial para corregir las desigualdades detectadas y actualizarla en función de la valoración de puestos de trabajo que se elabore.
- Revisión de la nomenclatura de los complementos salariales.
- Rebajar el porcentaje de obligación de justificación de la brecha salarial de género al 10% o inferior³¹.

ÁREA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Elaborar un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas frente a la libertad sexual que establezca medidas para que las condiciones de trabajo eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Deberá prever cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

³¹ Como se verá en el apartado 7.2 de la presente guía, el artículo 28.3 del ET indica “Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.

- Actualizar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo medidas de prevención y sensibilización para que las condiciones de trabajo eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, conforme a lo establecido al artículo 48 de la LO 3/2007 modificado por la Ley Orgánica 10/2022.
- Difundir entre la plantilla la información sobre el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas frente a la libertad sexual.
- Formación y sensibilización contra las violencias sexuales, incluyendo el acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla, e incidiendo en el ámbito digital, para toda la plantilla y especialmente las personas que ocupan puestos de responsabilidad y dirección.
- Establecer otras medidas negociadas con los representantes de las personas trabajadoras en materia de conductas contra la libertad sexual: la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

ÁREA: VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES

- Diseñar un protocolo de acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales, que amplíen los derechos laborales de las mujeres víctimas de estos tipos de violencia según de acuerdo a la LO 1/2004 y la LO 10/2022.
- Concretar y ampliar a través de un acuerdo negociado entre la empresa y la representación de la plantilla, los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales contemplados por la LO 1/2004 y la LO 10/2022.
- Difundir los derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales tanto los contemplados por la la LO 1/2004 y la LO 10/2022 como los que se hayan podido ampliar y mejorar a través de la negociación.

- Establecer convenios de colaboración con entidades que faciliten la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales.
- Realizar campañas de sensibilización contra la violencia de género y las violencias sexuales en la empresa.

ÁREA: COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL

- Realizar una campaña de difusión del plan de igualdad entre la plantilla.
- Revisión de los principales documentos, protocolos, publicaciones y contenidos en páginas webs para ajustarlos a los criterios de uso de lenguaje no sexista.
- Corregir las discriminaciones en imagen corporativa y comunicación visual en la imagen corporativa.
- Establecer protocolos de lenguaje inclusivo no sexista para la empresa.
- Difundir entre la plantilla información sobre los protocolos de lenguaje y comunicación inclusiva no sexista

ÁREA: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

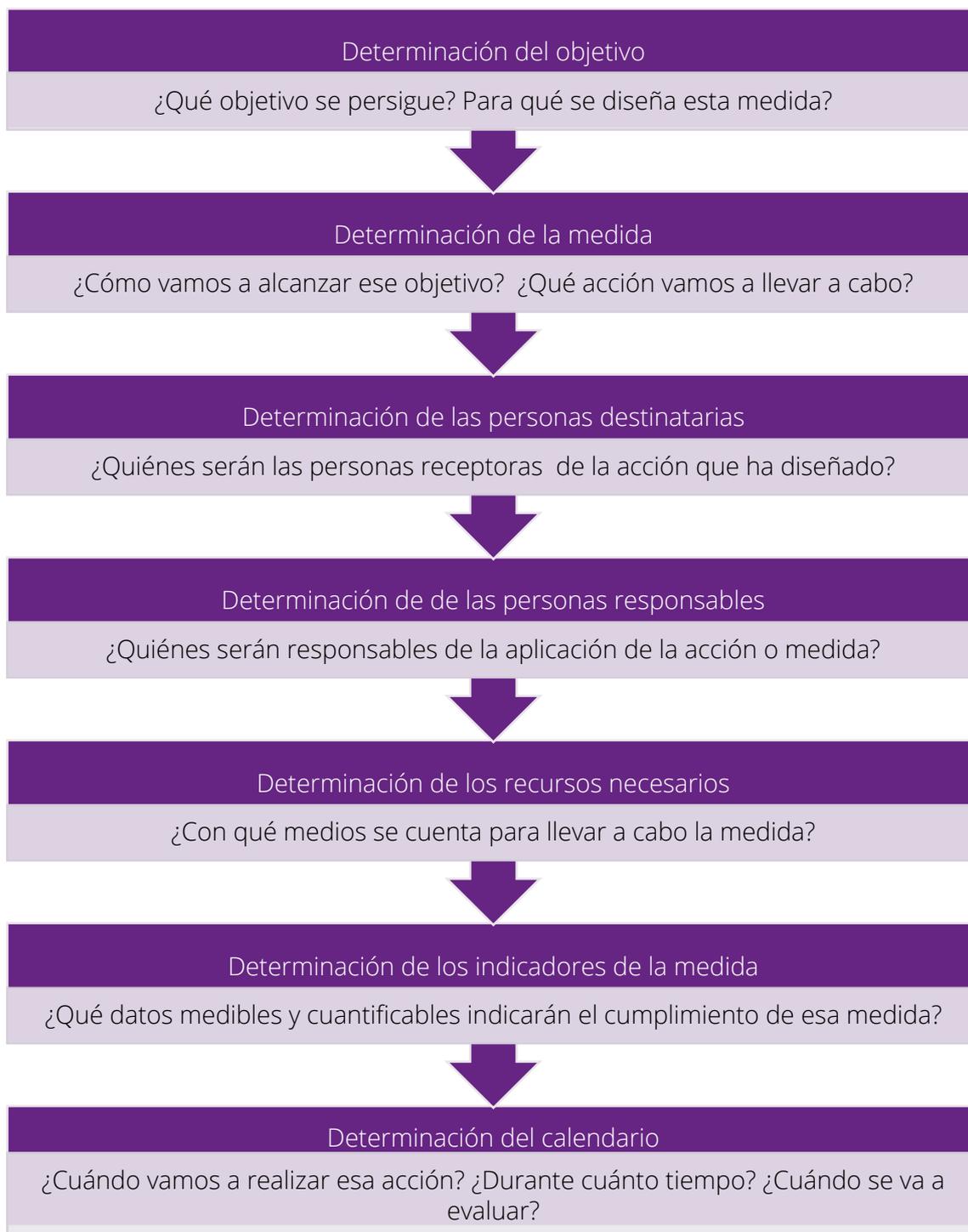
- Revisar con perspectiva de género el sistema de prevención de riesgos laborales.
- Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de los puestos de trabajo.
- Revisar las evaluaciones de riesgos de acuerdo a la LO 10/2022, que establece que en las evaluaciones de riesgos de los diferentes puestos se deberá incluir la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.
- Realización de un protocolo de prevención de acoso laboral, que asegure que las condiciones de trabajo eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la integridad moral en el trabajo y otras violencias laborales.
- Realizar una evaluación de riesgo psicosocial cuyos resultados se muestren desagregados por sexos.

- Diseñar un protocolo de prevención del riesgo durante el embarazo y lactancia.
- Realizar campañas de difusión sobre maternidad saludable y ejercicio corresponsable de la maternidad y paternidad.
- Realizar un registro de siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según puesto de trabajo, centro de trabajo, grupo y nivel profesional, incidiendo en aquellas situaciones feminizadas y masculinizadas. Informar a la comisión de seguimiento.
- Desarrollar campañas de prevención de los trastornos o enfermedades frecuentes entre las mujeres.
- Ofrecer reconocimientos médicos con pruebas específicas orientadas a las mujeres (mamografías, ginecología, etc.)

OTRAS ÁREAS

- Difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Diseñar un protocolo que dote de garantías al cumplimiento del compromiso con la igualdad de género en el proceso de contratación con terceros, velando por que éstos estén alineados a la igualdad de oportunidades y al cumplimiento de los principios dispuestos en la normativa de aplicación sobre igualdad.
- Encuesta periódica a la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Obtención del distintivo de igualdad en la empresa

Para definir y diseñar de forma adecuada las medidas del plan de igualdad, la comisión negociadora debe plantearse los siguientes aspectos:



Se diseñará una ficha por cada medida que actuará a modo de guion para la aplicación y seguimiento de dicha acción durante la vigencia del plan de igualdad. Se muestra un modelo de ficha a modo de ejemplo en la siguiente página.

EJEMPLO DE FICHA DE UNA MEDIDA

ÁREA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida nº X	Realizar un seguimiento periódico de la composición en cuanto a mujeres y hombres en los diferentes grupos de la clasificación profesional en cada centro
Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las distintas áreas y niveles de la estructura de la organización
Descripción detallada de la medida	Establecer un procedimiento de seguimiento periódico de la composición en cuanto a hombres y mujeres, en cada centro de la empresa, desagregados por grupos de la clasificación profesional, para conseguir un equilibrio entre hombres y mujeres, especialmente a la hora de la cobertura de vacantes. La información debe facilitarse de forma semestral a la comisión de seguimiento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Cronograma de implantación	Primer semestre tras la firma del plan de igualdad
Responsable/s	Responsable de Igualdad Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Personal y recursos materiales del Departamento de Recursos Humanos
Indicador/es de seguimiento	Dato sobre la evolución del número y porcentaje de personas trabajadoras, desagregado por sexos y por grupos dentro de la clasificación profesional, de cada centro de trabajo, cada 6 meses Diferencia entre el índice de feminización desde el inicio de aplicación del Plan de Igualdad, el seguimiento intermedio y el final.

DETERMINAR LOS INDICADORES DE UNA MEDIDA

Los indicadores son datos cuantitativos y cualitativos que permitirán evaluar y cuantificar la ejecución de cada medida, evaluar su proceso, sus resultados e impacto, en aras a adecuarla o modificarla si no está siendo útil para alcanzar los objetivos previstos.

Desde la perspectiva sindical, los indicadores son las informaciones que la empresa deberá elaborar y poner a disposición de la comisión de seguimiento del plan de igualdad y que mostrarán el grado de ejecución e implementación de las medidas. Analizando los indicadores, se puede comprobar si las medidas se están llevando a cabo y si los resultados e impacto están siendo los previstos. Y en caso contrario, se puede analizar cuáles son los motivos y establecer un plan de actuación, bien negociando una adecuación de la medida si es que se han encontrado dificultades razonables en su aplicación, o bien exigiendo a la empresa su implementación, si es que está incumpliendo lo acordado con respecto a dicha medida.

A la hora de diseñar cada medida, las partes deben negociar los indicadores que consideren que permitirán realizar un seguimiento adecuado. Para que los indicadores sean válidos y cumplan su finalidad, deben cumplir los siguientes requisitos:

- Ser cuantitativos y cualitativos: los primeros permitirán medir de forma objetiva diferentes tipos de datos, y los segundos, aportarán información para interpretar y contextualizar dichos datos.
- Estar desagregados por sexo, cuando sean datos cuantitativos.
- Ser comparables en el tiempo.
- Ser coherentes con los objetivos del plan en su totalidad.
- Ajustarse a las medidas que se pretenden cuantificar.

Los indicadores pueden darnos distintos tipos de información sobre la aplicación de la medida, pudiendo ser:

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitan información sobre la coherencia entre el objetivo que se persigue, la medida que se ha diseñado y los criterios con los cuales se va a evaluar la medida.
Indicadores de proceso	<ul style="list-style-type: none"> • Informan sobre la implementación de la medida: estado de ejecución, adecuación, idoneidad y suficiencia de los recursos asignados al desarrollo de la medida.
Indicadores de resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Permiten cuantificar los resultados de la medida, incluso del plan en su conjunto, y el número de personas a las que han alcanzado los resultados.
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • Cuantifican el grado de corrección de las desigualdades: los cambios que las medidas y el propio plan de igualdad han producido en la empresa en términos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

En el caso de la medida que se ha utilizado anteriormente como ejemplo, puede observarse que los indicadores arrojarían información sobre los cuatro puntos indicados en el esquema de la página anterior, en tanto en cuanto permitirían realizar un seguimiento de la medida, conocer el proceso realizado, sus resultados y el impacto en la empresa en términos de igualdad.

5.4. NEGOCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO: EVALUACIÓN Y REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Como se ha visto en el apartado anterior sobre el diseño de medidas, éstas han de ir acompañadas de un proceso de seguimiento que permita valorar su implantación, resultados y el impacto en la empresa en relación a los objetivos previstos.

El último paso de las negociaciones del plan de igualdad consistirá en acordar los siguientes puntos que, según el artículo 8 del RD 901/2020, deberán reflejarse en el contenido del plan de igualdad:

- El sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.
- La composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.
- El procedimiento de modificación del plan de igualdad.

En los siguientes apartados se desarrollarán los anteriores puntos. Consideramos necesario insistir en la importancia de un buen diseño de los sistemas de seguimiento, evaluación, revisión y modificación del plan de igualdad puesto que, con frecuencia, no se le presta la atención necesaria en las negociaciones, siendo su importancia vital para que el plan de igualdad sea un procedimiento eficaz, vivo y actualizado, con el que conseguir los objetivos planteados.

5.4.1. LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión de seguimiento del plan de igualdad es el órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.

La comisión negociadora acordará la composición y el funcionamiento de la comisión de seguimiento del plan de igualdad. En cuanto a la composición, el único requisito normativo es que ha de ser un órgano paritario³², es decir, deberá existir representación de la empresa y de la parte social, no admitiéndose comisiones ad-hoc. Es recomendable tener en cuenta los siguientes aspectos:

³² Artículo 8 del RD 901/2020

- ✓ Si la empresa, o una parte de la plantilla, no tiene RLPT, en la parte social de la comisión de seguimiento debe existir representación del sindicato o los sindicatos que hayan participado en la comisión negociadora.
- ✓ Para garantizar una mayor operatividad en las labores de seguimiento, es recomendable que las personas que formen la comisión hayan formado parte de la comisión negociadora del plan de igualdad.
- ✓ La comisión ha de ser eficiente en su labor, por lo que se recomienda que el número de personas que la formen no sea elevado.
- ✓ Las personas que componen la comisión de seguimiento deberían estar formadas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La comisión negociadora reflejará en un acta los acuerdos relativos a la composición de la comisión de seguimiento, incluyendo las suplencias, siendo recomendable dejar fijado el reglamento que desarrolle las normas de funcionamiento de dicha comisión y un cronograma de las actuaciones de seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad.

En los anexos de esta guía ponemos a vuestra disposición un modelo de acta y reglamento de la comisión de seguimiento.

5.4.2. DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL SEGUIMIENTO: EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

A partir de la fecha de inicio de la vigencia del plan de igualdad, las personas responsables de cada medida llevarán a cabo su implementación y facilitarán información sobre la misma a la comisión de seguimiento. A estos efectos, se recomienda que las personas responsables de la medida elaboren una ficha de seguimiento. Puede consultarse un ejemplo de este tipo de ficha en el modelo de Plan de Igualdad que se incluye en los Anexos de la presente guía.

La comisión de seguimiento realizará el proceso de seguimiento de las medidas del plan de igualdad, que consistirá en revisar la información necesaria sobre la ejecución de las medidas con el fin de evaluar el proceso de implementación,

las posibles incidencias o dificultades que se puedan estar produciendo, la adecuación de los recursos asignados, el grado de consecución de los objetivos y el impacto en la empresa.

Si durante el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad, la comisión de seguimiento concluye que no se están alcanzando los objetivos previstos, podrá proponer modificaciones en el plan de igualdad (Ver apartado siguiente de la guía).

Las reuniones de la comisión de seguimiento se realizarán conforme a la periodicidad acordada en su reglamento o en el plan de igualdad, y se documentarán a través de actas. El RD 901/2020 establece que, como mínimo, se realizará una evaluación intermedia y evaluación final, que culminará con un informe de evaluación final que contendrá la siguiente información:

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos
- Grado de consecución de los resultados esperados
- Nivel de corrección de las desigualdades

Evaluación del proceso

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones
- Dificultades encontradas y soluciones aplicadas
- Cambios en las acciones y desarrollo del plan
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades en la gestión de la empresa

Evaluación de impacto

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres

El informe de evaluación final será la base para la negociación del siguiente plan de igualdad, con el fin de aportar coherencia y continuidad a los avances conseguidos. No se iniciará la negociación de un nuevo plan de igualdad sin la

emisión y aprobación por parte de la comisión de seguimiento del informe final del plan de igualdad anterior.

En este sentido, con el fin de reducir al máximo el plazo que transcurra entre el fin de la vigencia de un plan de igualdad y el inicio del siguiente, se recomienda reflejar en el cronograma que la evaluación final se realizará en el plazo del último cuatrimestre de vigencia. Así, se dispondrá del informe final para iniciar las negociaciones del siguiente plan de igualdad lo antes posible.

5.4.3. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Si la comisión de seguimiento del plan de igualdad detecta dificultades en la implantación de las medidas y concluye que no se están alcanzando los objetivos pactados, puede plantear la adaptación, modificación o eliminación de alguna medida o de alguno de sus aspectos, puesto que el plan de igualdad se plantea como un documento vivo y actualizado.

A estos efectos, desde FeSMC-UGT entendemos que existen dos tipos de modificaciones del plan de igualdad que requieren procedimientos diferentes:

- Modificación puntual de aspectos de las medidas que, tras la realización de las actividades de seguimiento y evaluación, deban adecuarse para conseguir los objetivos planteados. Este tipo de modificaciones pueden realizarse mediante acuerdo de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.
- Modificación integral que exige la revisión completa o en gran parte del plan de igualdad y que conlleva la revisión del informe diagnóstico. En este caso, y debido a que el diagnóstico ha de ser negociado, se requiere que la comisión tenga la legitimidad para negociar conforme al artículo 5 del RD 901/2020, por lo que sería necesario disolver la comisión de seguimiento del plan de igualdad y constituir una nueva comisión negociadora.



5.5. APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

5.5.1. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez que la comisión negociadora da por concluido el proceso de negociación del plan de igualdad, todos los acuerdos alcanzados durante las distintas fases del mismo deben plasmarse por escrito, si aún no se ha hecho, en el documento final del plan de igualdad, que deberá incluir como mínimo los siguientes contenidos:

CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD	Determinación de las partes que los conciertan.
	Ámbito personal, territorial y temporal.
	Informe del diagnóstico o conclusiones del diagnóstico de situación de la empresa o de cada una de las empresas si el plan de igualdad es de grupo.
	Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
	Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
	Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas.
	Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación.
	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
	Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación

Este contenido mínimo es obligatorio para todos los planes de igualdad, tanto si su naturaleza es voluntaria como si es obligatoria.

Las partes negociadoras deben firmar el plan de igualdad en todas las páginas y elaborarán un acta de aprobación del mismo (En los anexos de esta guía se incluye un modelo de ambos documentos), procediendo después al registro y depósito del plan de igualdad.

5.5.2. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen y naturaleza, obligatoria o voluntaria (Art. 11 RD 901/2020).

La inscripción del plan de igualdad se realizará de forma telemática por la empresa, como norma general, o por la persona en que la comisión negociadora delegue, en el plazo de 15 días a partir de la firma del plan de igualdad, a través de las siguientes plataformas:

- Cuando el ámbito del plan de igualdad sea de ámbito estatal o supra-autonómico, en el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos (REGCON).
- Cuando el ámbito del plan de igualdad sea autonómico y exista un registro específico de la autoridad laboral autonómica correspondiente, se realizará en dicho registro. En caso contrario, se realizará en REGCON.

Para formalizar el registro, el REGCON solicitará la presentación del documento del plan de igualdad, el informe de diagnóstico previo, todas las actas de las negociaciones llevadas a cabo durante el proceso de negociación del plan de igualdad y un formulario estadístico oficial³³. Requerirá además un acta de delegación de la comisión negociadora del plan de igualdad en la persona que va a realizar el trámite de inscripción.

³³ Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

La normativa prevé la posibilidad de realizar el depósito en el citado registro, del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo³⁴.

El registro del plan de igualdad es un trámite de legalidad que supone la revisión y conformidad del documento por parte de la autoridad laboral. A partir del momento de la confirmación de inscripción del plan de igualdad en el registro, éste se convertirá en un documento de acceso público, por lo tanto, cualquier persona podrá comprobar si un plan de igualdad está registrado, si se encuentra vigente y cuál es su contenido.

La autoridad laboral podrá rechazar el registro del plan de igualdad por diferentes motivos, por ejemplo:

- El procedimiento de elaboración del plan de igualdad no ha seguido los requisitos establecidos por la normativa aplicable en cualquiera de sus fases, desde la comunicación de apertura de negociaciones hasta los trámites para realizar el registro.
- Los miembros de la comisión negociadora no tienen legitimación para negociar según lo establecido en el RD 901/2020.
- La empresa no ha contactado con la parte social legitimada para negociar, elaborando el plan de forma unilateral o mediante una comisión "ad-hoc" no legitimada.
- La empresa no ha facilitado la información necesaria para el diagnóstico previo de situación según las disposiciones previstas en el anexo del RD 901/2020.
- No se ha realizado la auditoría salarial o se ha realizado de forma inadecuada, no siguiendo las especificaciones establecidas por la guía para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

³⁴ Artículo 12 del RD 901/2020: "Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo"

En cualquiera de estos supuestos o cualquier otro que impida la formalización del registro, la autoridad laboral lo comunicará a las personas responsables y requerirá la subsanación de las deficiencias u omisiones en un plazo determinado, por lo general 10 días hábiles, teniendo por desestimado el trámite de inscripción en el caso de no recibir contestación al requerimiento de subsanación. Resulta factible solicitar una ampliación del plazo para responder a dicho requerimiento, solicitud que deberá ser respondida por el Registro notificando el plazo de ampliación concedido.

6. IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La fecha de inicio de la vigencia del plan de igualdad marcará el comienzo de la ejecución e implementación de las medidas, estando implicadas en las mismas las siguientes personas y órganos:

La **dirección de la empresa**, que tendrá la responsabilidad última de asegurar la igualdad de oportunidades en la empresa, y de garantizar los recursos necesarios para la implantación del plan de igualdad.

La **comisión negociadora**, que estará encargada de las primeras acciones de sensibilización e información a las personas trabajadoras de la empresa

La **persona y/o departamentos/áreas responsables** de la aplicación de cada medida concreta, según lo especificado en la fichas de cada una de ellas.

La **comisión de seguimiento**, responsable de realizar el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

La **RLPT** que, aunque no formara parte de las comisiones del plan, está legitimada para recabar información sobre el contenido del plan, su ejecución y la consecución de los objetivos (Artículo 64 del ET)

El **departamento de personal o RRHH** de la empresa, que por sus conocimientos y posición estratégica, puede ser de gran ayuda en la implantación y seguimiento del plan

Las **personas trabajadoras de la empresa**, que serán informadas del plan de igualdad y podrán ejercer los nuevos derechos que se hayan negociado en el plan de igualdad.
Además, podrán formar parte de su implantación mediante la participación en las medidas y los canales de comunicación establecidos en el plan o en la organización de la empresa, participación en los cuestionarios, etc.

La implantación del plan de igualdad conllevará la puesta en marcha del sistema de seguimiento, evaluación y revisión en los términos negociados (Ver apartado 5.4 de la guía).

Debemos destacar que los planes de igualdad son herramientas de generación de nuevos derechos para las trabajadoras y trabajadores de la empresa, y de ampliación de los ya existentes. Son acuerdos laborales que vinculan a las partes con misma fuerza legal que los convenios colectivos, por tanto, ante cualquier incumplimiento de lo pactado, la representación de las personas trabajadoras puede exigir su cumplimiento a través de la inspección de trabajo, acudir a los organismos de resolución extrajudicial de conflictos o recurrir a procedimientos judiciales pertinentes, lo que se desarrollará en siguientes apartados.

7. IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Entre las materias de diagnóstico del plan de igualdad previstas por el artículo 46 de la LO 3/2007 y el artículo 7 del RD 901/2020, se encuentran el registro retributivo y la auditoría retributiva, herramientas que persiguen garantizar los principios de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Para facilitar la explicación de estas herramientas y principios, así como la relación que existe entre ellos, el presente apartado de la guía se ha estructurado en dos bloques:

- En el apartado 7.1 se explicarán los principios que rigen la igualdad retributiva, su reflejo en la normativa y su conexión con las herramientas que persiguen garantizar la aplicación de dichos principios.
- En el apartado 7.2 se resumen, con una visión práctica a efectos de la negociación de planes de igualdad, las herramientas de igualdad retributiva que forman parte del diagnóstico previo.

7.1. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTR MUJERES Y HOMBRES

7.1.1. PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor establece que los puestos de trabajo de igual valor deben percibir la misma retribución, con independencia de la persona que ocupe el puesto de trabajo y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor apareció de forma expresa por primera vez en 1951 en el Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo, y en 1957 se reflejó en el tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (Tratado de Roma) como un principio fundacional.

Desde entonces, este principio se ha ido incorporando a la normativa europea a través de directivas como la 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, o la 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, y se integró en nuestro ordenamiento jurídico a través de la modificación del artículo 28 del ET introducida por el RDL 6/2019:

Art. 28.1 E.T.: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”

7.1.2. EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Como su nombre indica, el principio de transparencia retributiva tiene por objeto que la información retributiva de las empresas sea transparente, con el fin de prevenir y corregir las situaciones discriminatorias en materia salarial y garantizar el principio de igualdad retribución por trabajo de igual valor.

El artículo 28 del E.T. refleja el principio de transparencia retributiva del siguiente modo:

Art. 28.2 E.T.: “El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”

7.1.3. INSTRUMENTOS PARA GARANTIZAR LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

El RD 902/2020 desarrolla los instrumentos específicos para garantizar la aplicación de los principios de igualdad retributiva y hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Estos instrumentos se resumen a continuación y se abordarán de forma más concreta, en relación a los planes de igualdad, en el apartado 7.2 de la guía:

- Todas las empresas, con independencia de su tamaño, deberán disponer de un registro retributivo que tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de percepciones y un adecuado acceso a la información retributiva de la empresa.
- Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán realizar una auditoría retributiva, cuyo objeto será obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple, de manera transversal y completa, con el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La auditoría retributiva requiere que el registro retributivo de la empresa refleje las medias aritméticas y medianas de las retribuciones según agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, lo que implica, necesariamente, que la empresa realice una valoración de puestos de trabajo.
- La valoración de puestos de trabajo es una herramienta que tiene como objetivo determinar qué trabajos tienen igual valor, y por tanto, han de tener la misma retribución. El RD 902/2020 en su artículo 8 determina que las empresas deberán utilizar esta herramienta en el marco de la auditoría retributiva, y en su artículo 9 establece que las mesas negociadoras de los Convenios Colectivos deberán tener en cuenta la valoración de puestos de trabajo en aras a garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo en la definición de los grupos profesionales:

“De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4”

- Además, el RD 902/2020 desarrolla las especificaciones sobre el derecho de acceso de las personas trabajadoras a la información contenida en el registro retributivo, regulado por el art. 28.2 del ET y que constituye un instrumento clave del principio de transparencia retributiva.

7.2. HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA EN EL PLAN DE IGUALDAD

7.2.1. EL REGISTRO RETRIBUTIVO

El registro retributivo es un documento en el que se hacen constar los datos promediados y desglosados de las percepciones salariales y extrasalariales de las personas trabajadoras de la empresa, reflejándolas de forma fiel y actualizada.

Desde la publicación del RDL 6/2019 que modificó el artículo 28 del ET, todas las empresas, con independencia de su tamaño, deben disponer un registro retributivo de toda su plantilla. Por tanto, la elaboración del registro retributivo no es una de las materias a negociar en el marco del plan de igualdad, sino un instrumento de igualdad retributiva que debe elaborarse por las empresas, previa consulta a la representación legal de la plantilla, y que deberá presentarse como documentación a analizar durante la fase de diagnóstico del plan de igualdad.

En la web del Instituto de las Mujeres se facilita la [Herramienta de Igualdad Retributiva](#)³⁵, una plantilla de registro retributivo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad, UGT, CCOO, CEOE y CEPYME. Es una herramienta en formato Excel que realiza de forma automática los cálculos que componen el registro retributivo, una vez que la empresa incorpora la información salarial que la herramienta demanda. Permite importar datos de algunos programas informáticos de gestión de nóminas. La herramienta puede ser utilizada por cualquier empresa y se caracteriza por su universalidad y transparencia, si bien su utilización no es obligatoria. Es posible la utilización de cualquier modelo o herramienta siempre que incluya todos los datos y requisitos requeridos por la normativa, los cuales se expondrán a lo largo del siguiente apartado.

OBJETIVOS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

El objetivo principal del registro retributivo es garantizar el principio de transparencia retributiva en materia salarial:

- Obligando a las empresas a facilitar información sobre las retribuciones en función de la clasificación profesional de la empresa y a justificar las diferencias existentes si la media aritmética y/o la mediana³⁶ de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo es superior a las del otro en al menos un 25%.
- Facilitando a las personas trabajadoras el adecuado acceso a la información retributiva de la empresa en la que prestan servicios, como se explicará en el siguiente apartado.
- Permitiendo el acceso a la información retributiva de las empresas por parte la Inspección de Trabajo. El propio RD 902/2020 indica en su artículo 10 “la información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este real decreto (...) podrá servir para llevar a cabo

³⁵ <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

³⁶ Ver aclaraciones sobre media y mediana en el apartado “Contenido del registro retributivo”.

las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas” según lo establecido por el RDL 5/2000³⁷.

CARACTERÍSTICAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

- La realización del registro retributivo se llevará a cabo previa consulta a la RLPT de la empresa con una antelación mínima de 10 días. También se realizará consulta en el mismo plazo cuando el registro retributivo se vaya a modificar.
- Debe elaborarse en todas las empresas al margen de su tamaño. Reiteramos que su elaboración no depende de si se negocia o no un plan de igualdad.
- La consulta para la elaboración del registro no estará incluida dentro del marco del plan de igualdad, y por tanto, no se hará a la comisión negociadora sino a la RLPT. El registro retributivo deberá incluirse como información para el diagnóstico previo del plan de igualdad.
- El periodo de referencia y la vigencia del registro será el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que sean necesarias en caso de alteración sustancial de los elementos que lo integran. Se puede acordar un formato temporal diferente del año natural, si se ajusta a la actividad de la empresa.
- Las personas trabajadoras de la empresa tienen derecho a acceder a la información sobre el registro retributivo:
 - Cuando existe RLPT, el acceso al registro retributivo se solicitará a través de ella, y la empresa está obligada a facilitar la información íntegra del registro retributivo.
 - Cuando no existe RLPT, cualquier persona trabajadora de la empresa puede solicitar el acceso a la información contenida en el registro retributivo, pero en este caso la empresa sólo se

³⁷ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

encuentra obligada a entregar la información de las diferencias porcentuales entre las retribuciones promediadas de mujeres y hombres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

CONTENIDO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

- Es obligatoria la realización de un registro retributivo referido a toda la empresa, sin perjuicio de que la empresa también pueda elaborar un registro retributivo por cada centro de trabajo.
- El registro debe abarcar los salarios de toda la plantilla independientemente de su grupo o nivel dentro de la organización, es decir, incluirá a todas las personas que prestan servicios por cuenta ajena con independencia de su modalidad contractual, antigüedad, jornada y cualquier otra circunstancia y abarcando también relaciones especiales de carácter laboral, al personal directivo y a los altos cargos.
- El registro retributivo debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales, desglosados por sexos y analizando media aritmética y mediana. La media aritmética es el valor que se obtiene al sumar todos los datos que tenemos y dividir el resultado entre el número total de esos datos, y la mediana es el valor que ocupa el lugar central dentro de un listado de valores.

EJEMPLO DE CÁLCULO DE MEDIA ARITMÉTICA Y MEDIANA

Para un conjunto impar de datos (1, 2, 3, 4, 4)

- Media: $14/5 = 2,8$. La media es la suma de todos los datos (14) dividida entre el número total de datos (5).
- Mediana: 3. La mediana es el valor central de los cinco datos.

Para un conjunto par de datos (1, 2, 4, 5)

- Media: $12/4 = 3$. La media es la suma de todos los datos (12) dividida entre el número total de datos (4).
- Mediana: $(2+4)/2 = 3$. La mediana en un conjunto par de datos, es la media aritmética de los dos valores centrales.

- La información estará clasificada por grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto, cualquier otro sistema de clasificación aplicable o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- La información que contiene el registro retributivo estará desagregada en función de la naturaleza de la retribución, desglosando y especificando de modo diferenciado cada percepción: salario base, todos los complementos (por ejemplo, plus de antigüedad, participaciones en beneficios, complemento por trabajo nocturno, etc.), y todas las percepciones extra-salariales (como por ejemplo y entre otras, indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, prestaciones complementarias, pluses de distancia y transporte, indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y despidos, dietas por alojamiento y manutención).
- Es importante insistir en que el contenido del registro retributivo es el establecido por la normativa y ésta establece que deberán reflejarse los valores medios de todas las retribuciones y todos los puestos de trabajo, por tanto la empresa no puede excluir datos salariales del registro retributivo, ni en cuanto a percepciones ni en cuanto a determinados puestos³⁸.

CONTENIDO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO DE LAS EMPRESAS CON AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las empresas que estén obligadas a elaborar un plan de igualdad o que lo elaboren voluntariamente, están obligadas a realizar una auditoría retributiva. El artículo 6 del RD 902/2020 establece que las empresas obligadas a realizar

³⁸ En ocasiones, las empresas consideran sensibles ciertos datos relativos a algunos puestos de trabajo. En este sentido citamos al Tribunal Constitucional en STC 142/1993: “Es constitucionalmente justificable el sacrificio de la esfera individual en función de los intereses colectivos tutelados por la representación de personal, lo cual no solo no es incompatible con ámbitos de libertad personal, sino que los asegura actuando como garantía básica de las situaciones jurídicas individualizadas y contribuyendo decisivamente tanto a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores como al bienestar social general”

auditorías retributivas, elaborarán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades:

- Además de los valores medios y las medianas de las retribuciones desagregadas por grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto, o cualquier otro sistema de clasificación aplicable, el registro retributivo incluirá las medias y medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa conforme a la valoración de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional.
- Cuando la media aritmética o mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en al menos un 25%, la empresa deberá incluir en el registro retributivo una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. La ausencia de dicha justificación constatará la existencia de discriminación salarial por razón de sexo, por lo que deberán establecerse medidas correctoras.

7.2.2. LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las empresas obligadas a negociar un plan de igualdad, o que voluntariamente decidan elaborarlo, deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva para garantizar el principio de transparencia en materia salarial y el principio de igual salario por trabajos de igual valor. La auditoría retributiva formará parte del diagnóstico y por tanto deberá ser elaborada en el seno de la comisión negociadora.

En junio de 2022, dando cumplimiento al mandato de la disposición adicional tercera del RD 902/2020, el Instituto de las Mujeres publicó la [Guía Técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género](#)³⁹ con el fin

³⁹https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/guia_AR_GENERO.pdf

de servir de referencia para el desarrollo de las mismas. En este sentido, remitimos a la citada guía para conocer en detalle el contenido de la auditoría retributiva, si bien en el presente apartado se resume de forma general en qué consiste y cuáles son sus fases.

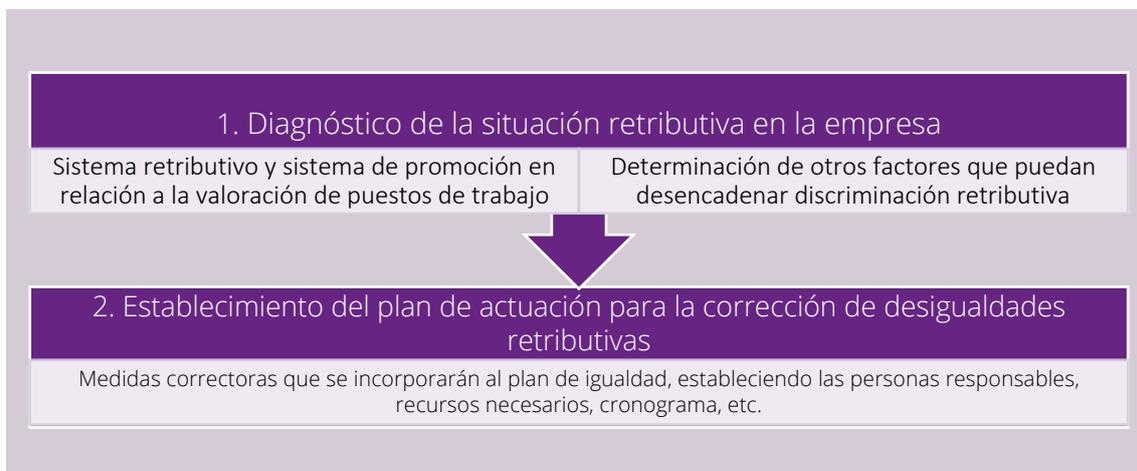
CONCEPTO DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De acuerdo con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva es un proceso que parte de un diagnóstico de situación para posteriormente establecer un plan de actuación para la corrección de las situaciones de desigualdad en materia retributiva que se hayan detectado. Puede definirse como un “plan de igualdad de retribuciones” dentro del plan de igualdad.

El art. 8 del RD 902/2020 establece que la auditoría retributiva implicará las siguientes obligaciones para la empresa:



Tanto el diagnóstico de la situación retributiva como las medidas del plan de actuación serán negociadas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras en el seno de la comisión negociadora.

A continuación se desarrolla el contenido del esquema anterior:

1. El diagnóstico de situación retributiva de la empresa

El diagnóstico de la situación retributiva de la empresa debe partir de la información cuantitativa y cualitativa recabada por la comisión negociadora para el diagnóstico del plan de igualdad, y tiene por objeto detectar aquellas materias o factores que puedan producir, directa o indirectamente, diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres.

Como se indica en el esquema anterior, para la realización del diagnóstico retributivo se tendrá en cuenta, por un lado, la valoración de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción y, por otro lado, la relevancia de otros factores desencadenantes de las posibles diferencias retributivas.

La Guía Técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género propone, para la realización del diagnóstico retributivo, un procedimiento en diez pasos:

PASO 1	• Verificar registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo
PASO 2	• Comparar los datos del registro retributivo obtenido según las agrupaciones llevadas a cabo de acuerdo con la clasificación profesional de la empresa
PASO 3	• Analizar el sistema o sistemas de promoción
PASO 4	• Revisar las promociones que se han producido en los últimos años
PASO 5	• Analizar el sistema o sistemas de selección y contratación
PASO 6	• Analizar el sistema de clasificación profesional
PASO 7	• Analizar el sistema o sistemas de formación
PASO 8	• Analizar las condiciones de trabajo
PASO 9	• Analizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
PASO 10	• Analizar la información sobre infrarrepresentación femenina

Para poder llevar a cabo los primeros pasos de este proceso de diagnóstico retributivo, la comisión negociadora debe conocer los puestos de trabajo de igual valor en la empresa. La herramienta que permite conocer esta información es la valoración de los puestos de trabajo, que se explicará en el apartado 7.2.3 de la guía.

Como puede verse en el esquema anterior, los pasos 1 y 2 van dirigidos a verificar si existen diferencias de retribución entre puestos de igual valor y analizar a qué responden dichas diferencias, de cara a visibilizar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Los siguientes pasos se orientan a analizar otros factores de la empresa que puedan ser relevantes a la hora de desencadenar diferencias retributivas, desigualdades en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, o dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica, como pueden ser las

actuaciones discrecionales de la empresa o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Los resultados del diagnóstico retributivo deberán plasmarse por escrito, determinando las conclusiones que permitirán establecer el plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

2. Establecimiento del plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas

Tras la realización del diagnóstico retributivo y sus conclusiones, se determinarán los objetivos y las medidas a poner en marcha para cada área de actuación. El diseño de cada una de las medidas se realizará según el esquema ya tratado en el apartado 5 de esta guía, identificando los siguientes aspectos:

- Descripción de la medida
- Objetivos a alcanzar
- Cómo se va a ejecutar la medida
- Personas responsables de su implantación y seguimiento
- Cronograma de actuaciones
- Recursos necesarios para su implantación
- Indicadores y sistema de seguimiento del plan de actuación
- Persona o personas responsables de la implantación y el seguimiento

Las medidas del plan de actuación de la auditoría retributiva pasarán a formar parte de las medidas del plan de igualdad.

EL INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva quedará reflejada en un informe que formará parte del contenido del plan de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el apartado

d) del art. 8 del RD 901/2020. Según la Guía Técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género, en el informe se detallará:

- Denominación social de la entidad.
- Fecha de inicio y fin de la auditoría.
- Alcance temporal de la auditoría.
- Diagnóstico retributivo:
 - Resumen de los datos del diagnóstico retributivo.
 - Principales problemas y dificultades detectadas.
- Plan de actuación en el que se indicará para cada área de actuación las medidas a implantar.
- Mecanismo de seguimiento y evaluación, y órgano responsable de seguimiento y evaluación de las medidas (que, por lógica, será la comisión de seguimiento del plan de igualdad).
- Vigencia de la auditoría.

El informe de auditoría retributiva se adjuntará a la hora de registrar el plan de igualdad en el registro (REGCON).

VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La vigencia de la auditoría será la misma del plan de igualdad del que forme parte, salvo que en el mismo se haya determinado una duración inferior.

7.2.3. LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Como se ha visto, para poder llevar a cabo la auditoría retributiva, es necesario realizar una valoración de puestos de trabajo. El RD 902/2020 establece que también deberán realizar una valoración de puestos de trabajo las mesas negociadoras de los Convenios Colectivos a la hora de definir los grupos profesionales, en aras a garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo.

A efectos de esta guía práctica de negociación de planes de igualdad, en este apartado se explica en qué consiste la valoración de puestos de trabajo en el marco de la auditoría retributiva, puesto que forma parte del diagnóstico previo del plan de igualdad. En este sentido, la primera cuestión que debemos resaltar es que la valoración de los puestos de trabajo, al igual del resto de materias que forman parte del diagnóstico de situación de la empresa, es objeto de negociación por parte de la comisión negociadora del plan de igualdad⁴⁰.

La valoración de puestos de trabajo consiste en un proceso a través del cual se analizan con perspectiva de género los distintos factores que se dan en un puesto de trabajo para, de la forma más objetiva posible, asignar un valor numérico a dicho puesto. Este valor objetivo es independiente de las personas que ocupen el puesto. El artículo 8 del RD 902/2020 establece lo siguiente:

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

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

La disposición final primera del RD 902/2020 que establecía que en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor se aprobaría un procedimiento para la valoración de puestos de trabajo. En cumplimiento de esta disposición, en abril de 2022 el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad publicaron la [Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo](#) ⁴¹ y su

⁴⁰ El art. 6 del RD 901/2020 determina que la comisión negociadora tendrá competencias en la negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad

⁴¹ https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

correspondiente Guía de uso, documentos a los que remitimos para conocer este procedimiento de forma detallada.

Debemos resaltar que el uso de esta herramienta no es obligatorio, pero su utilización garantiza que las valoraciones de los puestos de trabajo realizadas reúnen los requisitos formales establecidos en el RD 902/2020⁴². Por este motivo, y porque ha sido elaborada contando con la participación de las organizaciones sindicales y patronales, es criterio de UGT la utilización de la misma para las valoraciones de puestos de trabajo.

No obstante, es posible la utilización de cualquier otro sistema o herramienta de valoración de puestos siempre que cumpla los requisitos que se indican en el siguiente esquema:

⁴² Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, garantiza

REQUISITOS DE UN SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE CARA A LA ELABORACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Incorporar la perspectiva de género

Realizar una estimación global de los factores y condiciones que concurren en el puesto según el art. 4 del RD 902/2020:

- Naturaleza de las funciones o tareas: contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo, como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada
- Condiciones educativas: cualificaciones regladas y que guardan relación con el desarrollo de la actividad
- Condiciones profesionales y de formación: condiciones que pueden servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad
- Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: factores distintos de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad: penosidad, dificultad, posturas forzadas, movimientos repetitivos, destreza, minuciosidad, aislamiento, responsabilidad económica y relacionada con el bienestar de las personas, polivalencia o definición extensa de obligaciones, habilidades sociales, habilidades de cuidado y atención a las personas, capacidad de resolución de conflictos, capacidad de organización, etc.

Valorar la incidencia de los factores citados mediante una puntuación o valor numérico. Es decir, serán siempre procedimientos cuantitativos.

Deberá analizar cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo.

Se incluirán todos los puestos de trabajo.

Aplicar los criterios de adecuación, totalidad y objetividad según el art. 4 del RD 902/2020

- Adecuación: Los factores relevantes en la valoración deben ser los relacionados con la actividad y que concurren efectivamente, incluida la formación
- Totalidad: se tendrán en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto, sin invisibilizar ni infravalorar ninguna
- Objetividad: mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta y que no dependan de valoraciones o factores sociales que puedan reflejar estereotipos de género

8. PROTOCOLOS RELACIONADOS CON EL PLAN DE IGUALDAD

8.1. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

El artículo 7 y el Anexo del RD 901/2020 establecen que el diagnóstico del plan de igualdad debe realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos⁴³.

Por otra parte, el artículo 48 de la LO 3/2007 determina que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, por lo que se deben incluir medidas de prevención y sensibilización al respecto⁴⁴.

Si tras realizar el diagnóstico previo se concluye que la empresa no dispone de medidas frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, en el Plan de Igualdad deberán negociarse acciones concretas para corregir esta situación.



La forma más adecuada de abordar estas acciones es a través de la negociación de un protocolo de prevención y resolución de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o

⁴³ Artículo 7.1 i) y punto 7 del anexo del RD 901/2020

⁴⁴ El artículo 48 de la LO 3/2007 fue modificado por la LO 10/2022, sustituyendo "la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o por razón de sexo" por "la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital".

conductas contra la libertad sexual que contenga un procedimiento específico para la prevención y resolución de los casos que puedan producirse.

El citado protocolo tendrá varios objetivos:

1. Prevenir la aparición de las conductas contra la libertad sexual, estableciendo medidas disuasorias y acciones de información y formación que promuevan una cultura de tolerancia cero frente a dichas conductas, en todo el ámbito de la empresa y en cualquiera de sus manifestaciones.
2. Identificar y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual para eliminarlas.
3. Establecer un sistema de apoyo y reparación a la víctima, evitando su revictimización.
4. Determinar sanciones que prevengan la aparición de otros casos. Las actuaciones preventivas incluirán acciones de fomento la cultura de tolerancia cero frente a cualquier tipo de conducta o acto contra la libertad sexual difundiendo la tolerancia cero frente a ellas.

Es criterio de FeSMC-UGT que los protocolos de prevención y resolución de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, se diseñen y negocien de forma independiente a los protocolos de acoso laboral, considerando que estos últimos se abordarán desde el área de prevención de riesgos laborales, y en el seno de los Comités de Seguridad y Salud o con los delegados/as de prevención. Esto es así porque las situaciones que atentan contra la libertad sexual, incluyendo el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, han de tener un tratamiento diferenciado. Si bien el acoso de cualquier índole supone siempre un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato; las conductas que atentan contra la libertad sexual, como el acoso sexual y/o por razón de sexo, tienen además relación directa con la desigualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y suponen en todo caso la existencia de una discriminación⁴⁵, por lo que es pertinente que el diseño de las medidas para hacer frente a estas situaciones se realice en el ámbito del plan de igualdad.

⁴⁵ Artículo 7.3 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Por otra parte, es importante mencionar que el artículo 48 de la LO 3/2007 determina que la representación de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

El artículo 12 del RD 901/2020 establece que los protocolos de prevención de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas frente a la libertad sexual pueden ser objeto de depósito en REGCON o el registro autonómico correspondiente.

ESQUEMA DE CONTENIDOS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O CONDUCTAS FRENTE A LA LIBERTAD SEXUAL

En los Anexos de la presente guía se facilita un modelo de protocolo de prevención y resolución de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas frente a la libertad sexual. A modo de resumen, se sugiere la siguiente estructura del protocolo:

- Introducción
 - Compromiso y estrategia de la empresa, mención a la participación de la RLPT, etc
- Declaración de principios de la empresa
- Objetivos
- Ámbito de aplicación
 - Toda la plantilla en todos los centros, a las empresas o personas autónomas con las que se subcontraten actividades, etc.
- Principios rectores del protocolo
- Vigencia y revisión
 - Vigencia y procedimientos de evaluación y revisión negociados
 - Puede aplicarse la misma vigencia del Plan de Igualdad

- Registro
 - Puede pactarse el depósito de protocolo en REGCON (voluntario para la empresa)
- Conceptos y definiciones
- Medidas preventivas
- Medidas de sensibilización, información y formación.
- Medidas proactivas y procedimentales
 - Procedimiento de actuación frente a las conductas contra la libertad sexual para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
 - Determinación de la comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y/u otras conductas contra la libertad sexual.
- Medidas reactivas y medidas de restitución a la víctima
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Anexo: modelo de queja o denuncia

8.2. PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

El artículo 8.3 del RD 901/2020 establece que “El plan de igualdad puede incorporar medidas no enumeradas en el art. 46.2 de la LO 3/2007, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras...”. En este sentido, es criterio de FeSMC-UGT incluir entre las materias del diagnóstico la violencia de género y la violencia sexual, con el objetivo de analizar si la empresa tiene establecida alguna medida o protocolo en dicho ámbito y, en caso contrario, establecer acciones en el plan de igualdad para desarrollar durante su vigencia un protocolo de atención a trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.

Los protocolos de atención a víctimas de violencia de género y/o violencia sexual constituyen una herramienta para reforzar desde el ámbito laboral la lucha frente a la violencia ejercida contra las mujeres, articulando y ampliando los mecanismos de protección y asistencia hacia las trabajadoras que acrediten ser víctimas de estos tipos de violencia. Es decir, la realización de un protocolo no consiste en elaborar y difundir una mera transcripción de las medidas previstas por la normativa en esta materia⁴⁶, sino en diseñar una buena planificación para ampliar y facilitar el ejercicio de los derechos y la asistencia a las trabajadoras de la empresa que se encuentren expuestas a este tipo de empresa. Este tipo de protocolos manifiesta también el compromiso social de la empresa, desde su ámbito de actuación, con la lucha contra la violencia de género y la violencia sexual que afecta a toda la sociedad.

ESQUEMA DE CONTENIDOS DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

En el anexo 23 de la presente guía se facilita un modelo para el diseño y elaboración de este tipo de protocolos. A modo de resumen, pueden estructurarse de la siguiente forma:

- Definiciones
- Violencia de género
- Violencia sexual

- Declaración de principios
 - Compromiso de la empresa en la lucha contra la violencia de género y las violencias sexuales en el ámbito laboral.
- Objetivos
- Ámbito de aplicación y vigencia
 - Aplicable a toda la plantilla en todos los centros, a las empresas o personas autónomas con las que se subcontraten actividades, etc.

⁴⁶ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género.

- Puede aplicarse la misma vigencia del Plan de Igualdad
- Procedimiento de actuación
 - Requisito de acreditación
 - Figuras mediadoras o de acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencia sexual
 - Participación de la/s responsable/s de igualdad
 - Difusión del protocolo
- Relación de medidas aplicables
 - Medidas de asistencia y protección
 - Medidas informativas y de sensibilización
 - Medidas de formación
- Seguimiento del protocolo
 - Procedimiento para el seguimiento de los casos atendidos en el marco del protocolo y la aplicación de las medidas
- Anexos
 - Los anexos que se consideren necesarios como normativa de referencia, organismos de apoyo, etc.

9. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Durante las negociaciones colectivas, entre las que se cuentan los planes de igualdad, pueden tener lugar divergencias entre las partes que no puedan ser solucionadas mediante la negociación de buena fe en el seno de la comisión negociadora. Cuando estos conflictos bloquean el avance de las negociaciones del plan de igualdad, las partes legitimadas pueden recurrir a varias vías de solución.

En primer lugar, se podrá recurrir a la comisión paritaria del Convenio Colectivo, si se ha previsto su intervención para estos casos. Si no es posible esta vía, se podrá instar una solicitud de mediación o arbitraje ante el organismo correspondiente de solución autónoma de los conflictos colectivos laborales, presentar una denuncia a la Inspección de Trabajo o, en última instancia, recurrir a la vía judicial.

Este apartado de la guía se centra en los procedimientos de mediación y arbitraje que deben plantearse siempre como vía principal de resolución de los bloqueos en la negociación de planes de igualdad, ya que permiten gestionar los desacuerdos con la ayuda de un tercero, sin acudir a la Inspección de Trabajo o a la vía judicial, y con la premisa de que las partes implicadas se someten voluntariamente a los resultados del proceso, manifestando de este modo la intención de mantener la buena fe. Por otro lado y a efectos prácticos, los trámites y procedimientos son ágiles y suponen un importante ahorro de tiempo y recursos con respecto a cualquier otra vía de resolución.

La solicitud de inicio de estos procedimientos se podrá realizar por las partes legitimadas para la negociación del plan de igualdad. Cuando el conflicto se produce en el marco de la negociación de un plan de igualdad de ámbito estatal, es decir, que afecte a más de una comunidad autónoma, el organismo ante el cual se presentará dicha solicitud será el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (en adelante SIMA). Cuando el conflicto tiene que ver con planes de igualdad de ámbito territorial autonómico o inferior se recurrirá al organismo de mediación que cada autonomía determine, y si no existiese, se remitirán a la

Subdirección Provincial de Trabajo con competencia territorial. Al final de este apartado de la guía se incluye una relación orientativa de los servicios de mediación autonómicos y sus páginas web o direcciones de contacto, a fecha de elaboración de esta guía.

El SIMA es una fundación paritaria constituida por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT) y que se encuentra tutelada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Los procedimientos que tienen lugar en el SIMA buscan “impulsar planteamientos que favorezcan acuerdos totales o parciales” entre las partes en conflicto, y no únicamente constituir un mero trámite antes del inicio de un procedimiento judicial en el ámbito de la negociación colectiva, incluyendo los planes de igualdad, y aplicando los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción según el VI ASAC⁴⁷. En concreto, art. 4 del citado ASAC contempla que serán susceptibles de someterse a los procedimientos de solución autónoma de conflictos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación

Los procedimientos que pueden llevarse a cabo en el SIMA son los siguientes:

⁴⁷ IV Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos. Para más información, se recomienda su lectura y la Guía rápida de divulgación del mismo (UGT-SIMA. 2021).

MEDIACIÓN

- Las partes intentan resolver el conflicto entre ellas con la intervención de un/a mediador/a
- Se puede solicitar con carácter preventivo al bloqueo de la negociación
- Lo puede solicitar cualquiera de las partes legitimadas para dicha negociación
- Cualquiera de las partes puede proponer a la persona mediadora, o bien se puede delegar en el SIMA
- Si no se llega a un acuerdo, se puede solicitar un arbitraje, o directamente acudir a los tribunales, ya que:
- Sustituye a la conciliación administrativa previa al procedimiento judicial

ARBITRAJE

- Un/a árbitro/a recibe las propuestas de las partes en conflicto
- Solo podrá solicitarse tras intentar solucionar el conflicto mediante una mediación
- Lo solicitarán por escrito y previo acuerdo, las partes legitimadas para negociar
- Las partes deben acordar la designación del árbitro, o proponer una lista de cinco personas, o delegar en el SIMA
- El laudo arbitral es de obligado cumplimiento para las partes
- Las partes pueden acudir a los tribunales si la otra parte incumple el laudo

IMPULSO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Son iniciativas preventivas que pretenden anticiparse a los conflictos
- Consisten en estimular la actividad negociadora, sugerir contenidos para la negociación, alentar actitudes proactivas
- Respetan siempre la autonomía de la negociación colectiva
- Pretenden superar la concepción de los procedimientos autónomos como un paso previo a la vía procesal

Debe tenerse en cuenta que el inicio de un procedimiento de solución extrajudicial de conflictos no paralizará los plazos establecidos para la elaboración del plan de igualdad.

**LISTADO ORIENTATIVO DE ORGANISMOS
 PARA LA RESOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS COLECTIVOS (2022)**

ÁMBITO TERRITORIAL	ORGANISMO DE RESOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS COLECTIVOS
Ámbito estatal (2 o más CCAA)	Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA FSP) https://www.fsima.es/
Andalucía	Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA) https://www.juntadeandalucia.es/temas/empresas/relaciones/conflictos.html#toc-sercla
Aragón	Servicio aragonés de mediación y arbitraje (SAMA) http://www.fundacionsama.com/
Asturias	Servicio asturiano de solución extrajudicial de conflictos (SASEC) http://www.sasec.es/
Baleares	Tribunal De Arbitraje y Mediación De Las Islas Baleares (TAMIB) www.tamib.es
Canarias	Tribunal laboral canario (Sin página web a fecha de edición de esta guía) C/ Agustín Millares Carló, 18 - 3º Edif. Usos Múltiples II 35004 Las Palmas de Gran Canaria Tel.: 928 306 357 Email: mrivlag@gobiernodecanarias.es
Cantabria	Órgano de resolución extrajudicial de conflictos laborales (ORECLA) www.orecla.com
Castilla la Mancha	Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha https://www.castillalamancha.es/gobierno/economiaempresas/empleo/estructura/dgtfsl/actuaciones/jurado-arbitral-laboral-de-castilla-la-mancha
Castilla y León	Fundación Servicio Regional de Conflictos Laborales (SERLA) https://gobierno.jcyl.es/web/es/consejerias/fundacion-servicio-regional-relaciones.html

Cataluña	Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) http://www.tribulab.cat/
País Valenciano	Fundación Laboral de Arbitraje de la Comunidad Valenciana (Fundación Tal) https://www.fundacional.org/es/
Extremadura	Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura http://www.frlex.es/index.php?id=18&zona=servicios
Galicia	Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales para Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo (AGA) https://www.cgri.gal/aga-2/presentacion-aga/
La Rioja	Tribunal Laboral de La Rioja https://www.tlrioja.com/
Madrid	Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid https://www.institutolaboralmadrid.org/
Murcia	Fundación Oficina Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=24151&IDTIPO=60&RASTRO=c154\$m5821,5822
Navarra	Tribunal Laboral de Navarra (TLN) https://www.tlnavarra.es
País Vasco	Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO) https://www.crl-lhk.org/c_preco1.htm
Ceuta	Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación en el Área Funcional de Trabajo e Inmigración (Sin página web a fecha de edición de esta guía) Avda. de Otero, s/n Tlfno: 956 98 44 00
Melilla	Unidad Administrativa de Mediación, Arbitraje y Conciliación (Sin página web a fecha de edición de esta guía) Avda. de la Marina Española, 3 Tlfnos: 952 99 11 80/1 – 952 68 19 31/21 35

10. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene entre sus competencias la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y control de la correcta aplicación de los planes y programas de igualdad pactados en Convenios Colectivos.

Si en su actividad de inspección y control detectara infracciones relacionadas con la elaboración e implantación de los planes, estas podrán ser sancionadas según lo establecido en los artículos 7 y 8 del Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido la ley de infracciones y sanciones en el Orden Social:

- Se considerará infracción grave “no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”.
- Se considerará infracción muy grave “no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley”.

Asimismo, fuera del ámbito estricto de los planes de igualdad, también serán consideradas infracciones muy graves las siguientes:

- “Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o

convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”

- “El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.
- “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

INDICE TEMÁTICO

TEMÁTICAS POR ORDEN ALFABÉTICO	PÁGINAS
Acción positiva	60
Acoso sexual y/o por razón de sexo (Protocolo)	64, 79, 100, 111, 227
Adaptación del plan de igualdad	17
Aprobación del plan de igualdad	76
Arbitraje	89 y siguientes
Auditoría retributiva	70, 72, 76 y siguientes
Brecha de género	43
Comisión	
Comisión de seguimiento del plan de igualdad	61 y siguientes
Comisión negociadora del plan de igualdad	23 y siguientes
Composición	
Composición de la comisión de seguimiento del plan de igualdad	61 y siguientes
Composición de la comisión negociadora del plan de igualdad	23 y siguientes
Composición equilibrada de la plantilla	42
Cómputo de plantilla (para determinar obligatoriedad de negociar el plan de igualdad)	14
Conductas contra la libertad sexual (Protocolo)	84 y siguientes, 54, 66
Conflictos (resolución extrajudicial)	89
Contenido	
Contenido del diagnóstico	39, 46
Contenido del informe de auditoría retributiva	78
Contenido del plan de igualdad	19, 65
Crédito horario	36
Criterios en la valoración de puestos	43
Datos	
Datos cualitativos	41
Datos cuantitativos	41
Datos que debe contener el plan de igualdad	65
Datos que debe contener el registro retributivo	66 y siguientes
Datos que debe facilitar la empresa para el diagnóstico	39 y siguientes
Diagnóstico	
Diagnóstico de situación en el plan de igualdad	39 y siguientes
Diagnóstico de situación retributiva (auditoría retributiva)	78
Factores en la valoración de puestos	43
Fichas	
Fichas de medidas	57
Ficha de seguimiento	59

Indicadores	70 y siguientes
Índice	
Brecha de género	51 y siguientes
Índice de concentración o porcentaje vertical	51 y siguientes
Índice de distribución o porcentaje horizontal	50 y siguientes
Índice de feminización	51 y siguientes
Informe	
Informe de auditoría retributiva	95
Informe de diagnóstico de situación	55, 78
Informe de evaluación del plan de igualdad	74
Igualdad retributiva	83 y siguientes
Implantación del plan de igualdad	28, 81
Mediación	106 y siguientes
Medidas del plan de igualdad	56 y siguientes
Modificación del plan de igualdad	75
Normativa reguladora	7
Objetivos del plan de igualdad	24
Obligatoriedad del plan de igualdad	15 y siguientes
Organismos de resolución autónoma de conflictos	106 y siguientes
Plazos	
Plazo para adaptar el plan de igualdad	17
Plazo para constituir la comisión negociadora	16, 17, 29, 30
Plazo para negociar el plan de igualdad	16, 17
Plazo para registrar el plan de igualdad	17, 76
Plazo para responder a la convocatoria de la empresa	16
Principios	
Principio de composición equilibrada	50
Principio de igual salario por trabajo de igual valor	83 y siguientes
Principio de transparencia retributiva	83 y siguientes
Procedimientos de valoración de puestos de trabajo	96 y siguientes
Protocolo de prevención y resolución de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas frente a la libertad sexual	100 y siguientes
Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales	100 y siguientes
Recomendaciones	
Recomendaciones de funcionamiento de la comisión negociadora	44
Recomendaciones para la representación de la personas trabajadoras para la negociación del diagnóstico	52 y siguientes
Recomendaciones para el diagnóstico en la auditoría retributiva	93 y siguientes
Recomendaciones para elaborar las medidas del plan de igualdad	67 y siguientes
REGCON	76
Registro	

Registro retributivo	86 y siguientes
Registro de planes de igualdad	76,
Representación de personas trabajadoras (en los planes de igualdad)	28 y siguientes, 43
SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje)	106 y siguientes
Sanciones	111
Seguimiento del plan de igualdad	71 y siguientes
Solución extrajudicial de conflictos	106 y siguientes
Revisión del plan de igualdad	73 y siguientes
Umbral (para determinación de obligatoriedad de negociar plan de igualdad)	15, 18 y siguientes
Valoración de puestos de trabajo	74 y siguientes
Vigencia	26
Violencia de género (protocolo)	103 y siguientes
Violencia sexual (protocolo)	103 y siguientes

BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación colectiva de mujeres. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad (2021). Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.
- Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad (2022). Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo y Guía de uso.
- Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género. Instituto de las Mujeres (2021). Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género
- Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género. Instituto de las Mujeres (2021). Guía de uso de la Herramienta de Registro Retributivo.
- Fundación Sima (2020). VI Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales.
- Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (2008). La ley de igualdad y la negociación colectiva
- Agencia Española de Protección de datos (2021). La protección de datos en las relaciones laborales.
- Fundación Themis de Mujeres Juristas (2011). Estrategia Metodológica para la Detección de la Discriminación Indirecta en el Ámbito Laboral
- Organización Internacional del Trabajo (2008) Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada.

WEBGRAFÍA

- Instituto de las Mujeres. Herramientas para la igualdad
(<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>)
- Instituto de las Mujeres. Preguntas frecuentes
(<https://www.igualdadenlaempresa.es/faq/home.htm>)

- Instituto de las Mujeres. Planes de Igualdad (<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm>)
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. Herramienta de registro retributivo (https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm)
- UGT. Planes de Igualdad.
 - (<https://www.ugt.es/planes-de-igualdad>)
- FeSMC-UGT. Planes de Igualdad (<https://igualdad.fesmcutgt.org/2021/07/12/tu-empresa-necesita-un-plan-de-igualdad/>)
- Boletín Oficial del Estado (<https://www.boe.es/>)
- Fundación SIMA (<https://www.fsima.es/>)
- Organización Internacional del Trabajo. Igualdad de oportunidades y de trato (<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--es/index.htm>)

ANEXO 1. MODELO DE PROMOCIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	120
ANEXO 2. MODELO DE ACEPTACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PLAN DE IGUALDAD.....	122
ANEXO 2. MODELO DE APLAZAMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PLAN DE IGUALDAD	123
ANEXO 3. MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA (EMPRESAS CON RLPT)	124
ANEXO 4. MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA (EMPRESAS CON CENTROS CON RLPT Y CENTROS SIN ELLA).....	125
ANEXO 5. MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA (EMPRESAS SIN RLPT).....	127
ANEXO 6. MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA (PLANES DE GRUPO).....	129
ANEXO 7. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS CON RLPT EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO	131
ANEXO 8. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS CON CENTROS DE TRABAJO CON RLPT Y CENTROS SIN ELLA (COMISIÓN NEGOCIADORA MIXTA)	133
ANEXO 9. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS SIN RLPT	142
ANEXO 10. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO	151
ANEXO 11. ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS CON RLPT EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO	160
ANEXO 12. ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS CON CENTROS DE TRABAJO CON RLPT Y CENTROS SIN ELLA.....	169
ANEXO 13. ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS SIN RLPT	177
ANEXO 14. ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD EN GRUPO DE EMPRESAS	184
ANEXO 15. MODELO DE PETICIÓN DE DATOS PARA EL DIAGNÓSTICO.....	191
ANEXO 16. CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA.....	198
ANEXO 17. ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	218
ANEXO 18. ACTA DE DELEGACIÓN DE REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	222
ANEXO 19. ACTA DE DESIGNACIÓN FORMAL DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL COMITÉ DE EMPRESA EN LA NEGOCIACIÓN.....	224

ANEXO 19. ACTA DE DESIGNACIÓN FORMAL DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL COMITÉ DE EMPRESA EN LA NEGOCIACIÓN.....	224
ANEXO 20. MODELO DE PLAN DE IGUALDAD	225
ANEXO 21. MODELO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.....	227
ANEXO 22. MODELO DE PROTOCOLO DE ATENCIÓN A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL	261
ANEXO 23. PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL.....	282

ANEXO 1. MODELO DE PROMOCIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN 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 los centro/s de trabajo con indicación de la provincia, CCAA, n.º personas trabajadoras y si cuenta, o no, con representación legal o sindical de las personas trabajadoras 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

ANEXO 2. MODELO DE ACEPTACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PLAN DE IGUALDAD

D/D^a (indicar persona de contacto)
(Indicar cargo si es conocido)
(Nombre de la empresa)
(Dirección)

Estimado/a Señor/a:

Habiendo tenido conocimiento, con fecha (indicar día de la recepción) el Sector de (indicar nombre del sector) de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT, de la convocatoria enviada por su empresa para iniciar la negociación del Plan de Igualdad y el correspondiente diagnóstico de situación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre de 2020, por medio de la presente, les comunicamos:

(Se puede indicar lo que proceda según el escenario de constitución, en este caso es para los escenarios de constitución SIN RLPT y mixtas)

- Que en nuestra calidad de sindicato más representativo y sindicato representativo del sector de actividad al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación (si se considera indicar nombre convenio/s), es nuestra voluntad personarnos en dicho proceso y participar activamente en dicha negociación, con, al menos, un puesto (si se quiere ocupar más posiciones indicar número) en la comisión sindical, al que se le atribuirá la

representatividad que nos corresponda de acuerdo con el número de personas trabajadoras de los centros de trabajo en los que no existe representación legal de las personas trabajadoras, y de acuerdo con nuestra representatividad en el Colectivos del Sector, formando así parte de la Comisión Negociadora del mencionado Plan.

- La persona designada por UGT para formar parte de la comisión negociadora será:

- ☐ (Nombre y apellidos persona designada) con DNI (número)
- ☐ Móvil: ... Mail: ...

Le indicamos que a las reuniones acudiremos, igualmente, con las personas asesoras que consideremos necesario, lo que se comunicaría oportunamente por parte de nuestra representación.

Quedamos a la espera de su respuesta e información.

Sin otro particular reciban un cordial saludo.

ANEXO 3 . MODELO DE APLAZAMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PLAN DE IGUALDAD

D/Dª (indicar persona de contacto)
(Indicar cargo si es conocido)
(Nombre de la empresa)
(Dirección)

Estimados/as Señores/as:

Acusamos recibo de su comunicación con fecha (fecha que proceda) en la que se nos convoca, como sindicato más representativo a nivel estatal (o en su caso autonómico) y sindicato más representativo del sector de actividad..... (poner el sector que proceda), para la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa xxx (grupo de empresa o lo que proceda).

A través del presente escrito les comunicamos que estaríamos en disposición de poder atender su solicitud en el plazo aproximado de.....meses (máximo 9 meses), apelando a su comprensión, debido al enorme volumen de solicitudes de negociación que hemos recibido tras la entrada en vigor, a mediados del pasado mes de enero, del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Esperamos que vuelvan a contactar con nosotros/as para fijar una fecha concreta para la constitución de la citada comisión negociadora.

Rogamos que la comunicación se dirija a la siguiente dirección:

(indicar dirección de email de la persona responsable de los planes de igualdad del sector/territorio),

Quedando entonces a la espera de su contestación.
Atentamente.

ANEXO 4. MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA (EMPRESAS CON RLPT)

COMPROMISO DE (NOMBRE DE LA EMPRESA) POR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

En (NOMBRE DE LA EMPRESA) somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, Por ello, ha promovido la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras.

(Identificar Nombres y contactos de las personas de la parte social de la Comisión Negociadora identificando el sindicato).

Firma de la Alta Dirección

ANEXO 5. MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA (EMPRESAS CON CENTROS CON RLPT Y CENTROS SIN ELLA)

COMPROMISO DE (NOMBRE DE LA EMPRESA) POR LA
IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES
Y

HOMBRES

En (NOMBRE DE LA EMPRESA) somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto- Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, Por ello, ha promovido la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

(Identificar Nombres y contactos de las personas de la parte social de la Comisión Negociadora identificando el sindicato).

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

(Indicar lugar), a (día) de (mes) de (año)

(Firma de la Alta Dirección)

ANEXO 6. MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA (EMPRESAS SIN RLPT)

COMPROMISO DE (NOMBRE DE LA EMPRESA) POR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

En (NOMBRE DE LA EMPRESA) somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto- Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, Por ello, ha promovido la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas

designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación, que han acudido al llamamiento.

(Identificar Nombres y contactos de las personas de la parte social de la Comisión Negociadora identificando el sindicato).

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

(Indicar lugar), a (día) de (mes) de (año)

(Firma de la Alta Dirección)

ANEXO 7. MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA (PLANES DE GRUPO)

COMPROMISO DE (NOMBRE DEL GRUPO EMPRESAS) POR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

En (NOMBRE DEL GRUPO EMPRESA) somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto- Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

(NOMBRE DEL GRUPO DE EMPRESA) asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, Por ello, ha promovido la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra,

por las personas designadas por los sindicatos más representativos y los sindicatos que ostentan más del 10% de representación de los delegados y delegadas de los comités de empresa y/o delegados/as de personal en las empresas del Grupo, según lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

(Identificar Nombres y contactos de las personas de la parte social de la Comisión Negociadora identificando el sindicato).

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

(Indicar lugar), a (día) de (mes) de (año)

(Firma de la Alta Dirección)

ANEXO 8. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS CON RLPT EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD DEL I (indicar n.º que proceda) PLAN DE IGUALDAD EN (nombre de la empresa)

Reunidas, siendo las (indicar día y hora), en (indicar dirección de la reunión si es presencial o bien, indicar si se realiza de forma telemática) las personas abajo indicadas:

De una parte, como representación empresarial:

- (nombre, apellido, cargo, DNI)

- (nombre, apellido, cargo, DNI)

...

(nombre, apellido, cargo, DNI), en calidad de asesor/a (indicar las personas asesoras por la parte empresarial)

- ...

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- (nombre, apellido, sindicato, DNI)

- (nombre, apellido, cargo, DNI)

...

(nombre, apellido, cargo, DNI), en calidad de asesor/a del sindicato (siglas) (indicar las personas asesoras por la parte social)

- ...

Exponen

Que con fecha de de , la representación de la empresa (nombre de la empresa) y la representación de las personas trabajadoras, por medio de las personas designadas por el comité de empresa (o entre los comités de empresas y/o delegados de personal o Comité Intercentros) acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I (indicar nº que proceda) Plan de Igualdad de la empresa (nombre de la empresa) 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.

Con carácter previo se pone de manifiesto que en fecha de de la empresa envió al comité de empresa (comités de empresa y/o delegados de personal o Comité Intercentros) invitación para constituir la Comisión Negociadora de Igualdad, a fin de abordar la negociación del plan de igualdad de la empresa, según establece 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.

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.

Acuerdan

Primero: Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad.

Se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta que pudiera existir, incluido, en su caso, la brecha salarial.

Segundo: Composición de la Comisión Negociadora de Igualdad.

Las partes presentes en la mesa acuerdan la legitimación de la mesa negociadora de conformidad con lo establecido 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 composición será paritaria entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, contando además con las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren, designando, como personas titulares (y suplentes) de la misma, a las personas que a continuación se relacionan: (Consultar en apartado 5 de la guía las indicaciones para la constitución de comisiones negociadoras)

En representación de la Empresa:

- (nombre, apellido, cargo y DNI)
- ...

Persona/s suplente/s (se pueden nombrar en este momento si se considera),

- (nombre, apellido, cargo, DNI)
- ...

En representación de las personas trabajadoras:

- (nombre, apellido, cargo y DNI)
- ...

Persona/s suplente/s (se pueden nombrar en este momento si se considera),

- (nombre, apellido, cargo, DNI)
- ...

Se acuerda designar como Presidente/a a (nombre, apellido, cargo, DNI) y como Secretario/a a (nombre, apellido, cargo, DNI). O bien, indicar el procedimiento que se seguirá para la elección estos cargos.

Las personas que integran la Comisión Negociadora de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa

justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora de Igualdad y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la representación legal de las personas trabajadoras.

Tercero: Funciones de la Comisión Negociadora de Igualdad

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

- a) Informar al personal de (nombre de la empresa) sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad. (Véase el modelo de documento de compromiso con la igualdad)
- b) Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- c) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- d) 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.
- e) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- f) 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.
- g) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- h) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Cuarto: Metodología

Las partes acuerdan seguir para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad las siguientes fases: compromiso, diagnóstico, programación y definición de medidas, ámbito de aplicación y vigencia, seguimiento, evaluación y modificación. En cuanto a la metodología, se acuerda que el análisis de los datos facilitados por

la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa se realizará en las siguientes áreas de intervención:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Salud Laboral desde la perspectiva de género.
- Lenguaje, Comunicación e imagen empresarial.
- Violencia de género.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la representación de las personas trabajadoras la información cualitativa e información cuantitativa, desagregada por sexo, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración), de los últimos años: (indicar los años de referencia de los datos que se analizarán en el diagnóstico de situación y la fecha de cierre)

La Comisión Negociadora de Igualdad elaborará el informe final de diagnóstico, que se cerrará con un apartado de conclusiones generales, identificando las propuestas de mejora en cada área y las prioridades de actuación en cada una de ellas.

Una vez negociado el diagnóstico de situación, la empresa y la representación de las personas trabajadoras fijarán los objetivos generales y específicos que debe asumir el Plan de Igualdad, acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, los medios materiales y humanos necesarios para su implementación, así como los

indicadores y plazos para su ejecución y periodicidad de evaluación. También determinará los instrumentos de recogida de información necesaria para realizar el seguimiento, así como la composición y reglamento del órgano o comisión de vigilancia y seguimiento y el procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.

Quinto: Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad

1. Reuniones:

La Comisión Negociadora acuerda reunirse: **(determinar el cronograma a seguir)**

- De manera ordinaria al menos una vez al mes, convocándose las reuniones de una a otra reunión.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables³.
- La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de un orden del día con los asuntos a tratar.
- Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión Negociadora.

2. Actas:

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.
- El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

3. Adopción de acuerdos:

Si fuera necesario realizar una votación, se entenderá acordada la propuesta cuando obtenga el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes, empresarial y social.

No obstante, las partes que forman la Comisión Negociadora negociarán de buena fe con el fin de que las decisiones se adopten por consenso.

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.

4. Recursos:

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión Negociadora (desplazamiento, manutención, alojamiento, ...) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión Negociadora de Igualdad serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas que integran la Comisión Negociadora formación en materia de igualdad.

5. Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras 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.

Sexto: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras 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 Negociadora podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Séptimo: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión Negociadora de Igualdad y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

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

Octavo: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad.

Noveno: Discrepancias y solución extrajudicial de conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de ésta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente si se ha previsto en el mismo para estos casos, sin perjuicio de poder acudir vía administrativa o judicial con posterioridad.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en

su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia. (Adaptar párrafo en función de negociación estatal o autonómica)

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las (indicar hora) horas del día (indicar día) de (indicar mes) de (año)

Firmas:

[nombre y apellidos]

Representación de la empresa

Firmas:

[nombre y apellidos/sindicato]

Representación de las personas
trabajadoras

ANEXO 9. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS CON CENTROS DE TRABAJO CON RLPT Y CENTROS SIN ELLA (COMISIÓN NEGOCIADORA MIXTA)

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD DEL I (indicar n.º que proceda) PLAN DE IGUALDAD EN (nombre de la empresa)

Reunidas, siendo las (indicar día y hora), en (indicar dirección de la reunión si es presencial o bien, indicar si se realiza de forma telemática), las personas abajo indicadas:

De una parte, como representación empresarial:

- (nombre, apellidos, cargo, DNI)
- (nombre, apellidos, cargo, DNI)

...

(nombre, apellidos, cargo, DNI), en calidad de asesor/a (indicar las personas asesoras por la parte empresarial)

- ...

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- (nombre, apellidos, DNI¹) (indicar si es miembro del Comité de empresa o delegado o delegada/ indicar centro de trabajo)
- (nombre, apellidos, cargo, sindicato, DNI) (indicar los centros de trabajo sin RLPT que representa)

...

(nombre, apellido, cargo, DNI), en calidad de asesor/a del sindicato (siglas) (indicar las personas asesoras por la parte social)

Exponen

Que con fecha [] de [] de [], la representación de la empresa (nombre de la empresa) y la representación de las personas trabajadoras, por medio de las personas designadas por el comité de empresa (o entre los comités de empresa y/o delegados/as de personal) en representación de los centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras y de UGT (indicar si acude alguna otra organización sindical), como 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 representación de los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras y acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I (indicar nº que proceda) Plan de Igualdad de la empresa (nombre de la empresa) 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.

Con carácter previo se pone de manifiesto que en fecha [] de [] de [] la empresa envió invitación al comité de empresa (comités de empresa y/o delegados de personal) y a las organizaciones sindicales más representativas 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 invitación, para constituir la Comisión Negociadora de igualdad, a fin de abordar la negociación del plan de igualdad de la empresa, según establece 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.

(Indicar qué organizaciones sindicales han contestado y qué organizaciones sindicales no han contestado o han declinado la participación).

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.

Acuerdan

Primero: Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad

Se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta que pudiera existir, incluido, en su caso, la brecha salarial.

Segundo: Composición de la Comisión Negociadora de Igualdad.

Las partes presentes en la mesa acuerdan la legitimación de la mesa negociadora de conformidad con lo establecido 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 composición será paritaria entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, contando además con las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren, designando, como personas titulares (y suplentes) de la misma, a las personas que a continuación se relacionan: (Consultar en apartado 5 de la guía las indicaciones para la constitución de comisiones negociadoras)

- En representación de la Empresa:
 - (nombre, apellido, cargo y DNI1)
 - ...
- Suplente (se pueden nombrar en este momento si se considera),
- (nombre, apellido, cargo, DNI1)
 - ...

En representación de las personas trabajadoras:

- (nombre, apellidos, DNI¹) (indicar si es miembro del Comité de empresa o delegado o delegada/ indicar centro de trabajo)
 - (nombre, apellidos, cargo, sindicato, DNI¹) (indicar los centros de trabajo sin RLPT que representa)
 - ...
- Suplente (*se pueden nombrar en este momento si se considera*),
- (nombre, apellidos, DNI¹) (indicar si es miembro del Comité de empresa o delegado o delegada/ centro de trabajo)
 - (nombre, apellidos, cargo, sindicato, DNI¹) (indicar los centros de trabajo sin RLPT que representa)
 - ...

Se acuerda designar como Presidente/a a (nombre, apellido, cargo, DNI) y como Secretario/a a (nombre, apellido, cargo, DNI). *O bien, indicar el procedimiento que se seguirá para la elección estos cargos.*

Las personas que integran la Comisión Negociadora de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora de Igualdad y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la representación legal de las personas trabajadoras y por el sindicato en función de la persona a cubrir según sea para representar los centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras o centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras.

Tercero: Funciones de la Comisión Negociadora de Igualdad

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

- a) Informar al personal de (nombre de la empresa) sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, en representación de

- plantilla, por: (indicar composición banco social con indicación de su correo electrónico)
- b) Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
 - c) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
 - d) 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.
 - e) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
 - f) 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.
 - g) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
 - h) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Cuarto: Metodología

Las partes acuerdan seguir para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad las siguientes fases: compromiso, diagnóstico, programación y definición de medidas, ámbito de aplicación y vigencia, seguimiento, evaluación y modificación. En cuanto a la metodología, se acuerda que el análisis de los datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa se realizará en las siguientes áreas de intervención:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.

- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud Laboral desde la perspectiva de género.
- Lenguaje, Comunicación e imagen empresarial.
- Violencia de género.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la representación de las personas trabajadoras la información cualitativa e información cuantitativa, desagregada, en este caso, por sexo, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración), de los últimos años: **indicar los años de referencia de los datos que se analizarán en el diagnóstico de situación.**

La Comisión Negociadora de Igualdad elaborará el informe final de diagnóstico, que se cerrará con un apartado de conclusiones generales, identificando las propuestas de mejora en cada área y las prioridades de actuación en cada una de ellas.

Una vez negociado el diagnóstico de situación, la empresa y la representación de las personas trabajadoras fijarán los objetivos generales y específicos que debe asumir el Plan de Igualdad, acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, los medios materiales y humanos necesarios para su implementación, así como los indicadores y plazos para su ejecución y periodicidad de evaluación. También determinará los instrumentos de recogida de información necesaria para realizar el seguimiento, así como la composición y reglamento del órgano o comisión de vigilancia y seguimiento y el procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.

Quinto: Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad

1. Reuniones:

La Comisión Negociadora de Igualdad acuerda reunirse: **(determinar el cronograma a seguir)**

- De manera ordinaria al menos una vez al mes², convocándose las reuniones de una a otra reunión.

- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables³.
- La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de un orden del día con los asuntos a tratar.
- Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión Negociadora.

2. Actas:

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.
- El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones⁴.

3. Adopción de acuerdos:

Si fuera necesario realizar una votación, se entenderá acordada la propuesta cuando obtenga el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes.

El voto de la parte social será ponderado a la representatividad de las partes.

(Puede establecerse los porcentajes de representatividad de cada parte del banco social, comité de empresa y/o delegados/as de personal y organización sindical, consultar apartado 5 de la presente guía).

No obstante, las partes que forman la Comisión Negociadora negociarán de buena fe con el fin de que las decisiones se adopten por consenso.

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.

4. Recursos:

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión Negociadora (desplazamiento, manutención, alojamiento, ...) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión Negociadora de Igualdad serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión Negociadora, formación en materia de igualdad.

Sexto: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras 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 Negociadora podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Séptimo: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión Negociadora de Igualdad y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

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

Octavo: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad.

Noveno: Discrepancias y solución extrajudicial de conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de ésta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente si ha si se ha previsto en el mismo para estos casos, sin perjuicio de poder acudir vía administrativa o judicial con posterioridad.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autónomo similar que tenga la competencia. **(Adaptar párrafo en función de negociación estatal o autonómica)**

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las (indicar hora) horas del día (indicar día) de (indicar mes) de (año).

Firmas:

[nombre y apellidos]

Representación de la empresa

Firmas:

[nombre y apellidos/sindicato]

Representación de las personas
trabajadoras

ANEXO 10. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS SIN RLPT

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
DE IGUALDAD DEL I (indicar n.º que proceda) PLAN DE
IGUALDAD EN (nombre de la empresa)

Reunidas, siendo las (indicar día y hora), en (indicar dirección de la reunión si es
presencial o bien indicar si se realiza de forma telemática) las personas abajo
indicadas,

De una parte, como representación empresarial:

- (nombre, apellido, cargo, DNI)

- (nombre, apellido, cargo, DNI)

...

-(nombre, apellido, cargo, DNI), en calidad de asesor/a (indicar las personas
asesoras por la parte empresarial

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- (nombre, apellido, sindicato, DNI)

- (nombre, apellido, sindicato, DNI)

...

(nombre, apellido, cargo, DNI), en calidad de asesor/a (indicar las personas
asesoras por la parte social)

Exponen

Que con fecha [redacted] de [redacted] de [redacted], la representación de la empresa [redacted] (nombre de la empresa) y la representación de las personas trabajadoras, por medio de UGT y (indicar si acude alguna otra organización sindical), como 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, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I (indicar nº que proceda) Plan de Igualdad de la empresa [redacted] (nombre de la empresa) 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.

Con carácter previo se pone de manifiesto que en fecha [redacted] de [redacted] de [redacted] la empresa envió a las organizaciones sindicales [redacted] (indicar las organizaciones sindicales invitadas a la negociación) invitación para constituir la Comisión Negociadora de igualdad, para abordar la negociación del plan de igualdad de la empresa, según establece 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.

(Indicar qué organizaciones sindicales han contestado y qué organizaciones sindicales no han contestado o han declinado la participación).

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.

Acuerdan

Primero: Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad

Se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y

hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta que pudiera existir, incluido, en su caso, la brecha salarial.

Segundo: Composición de la Comisión Negociadora de Igualdad

Las partes presentes en la mesa acuerdan la legitimación de la mesa negociadora de conformidad con lo establecido 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 composición será paritaria entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, contando además con las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren, designando, como personas titulares (y suplentes) de la misma, a las personas que a continuación se relacionan: (Consultar en apartado 5 de la guía las indicaciones para la constitución de comisiones negociadoras)

En representación de la Empresa:

- (nombre, apellido, cargo y DNI)
- ...

Suplente (se pueden nombrar en este momento si se considera),

- (nombre, apellido, cargo, DNI)
- ...

En representación de las personas trabajadoras:

- (nombre, apellido, cargo, DNI, sindicato)
- ...

Suplente (se pueden nombrar en este momento si se considera),

- (nombre, apellido, cargo, DNI, sindicato)
- ...

Se acuerda designar como Presidente/a a (nombre, apellido, cargo, DNI) y como Secretario/a a (nombre, apellido, cargo, DNI). **O bien, indicar el procedimiento que se seguirá para la elección estos cargos.**

Las personas que integran la Comisión Negociadora de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora de Igualdad y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la representación de las personas trabajadoras.

siguientes competencias:

- a) Informar al personal de (nombre de la empresa) sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, en representación de plantilla, por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad, siendo los datos de contacto, por un lado el correo electrónico de UGT, (indicar correo electrónico de la persona que negocia por FeSMC UGT) y (indicar el resto de organizaciones sindicales) a fin de que los trabajadores y trabajadoras tengan conocimiento y contacto con las personas que negocian en su representación.
- b) Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- c) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- d) 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.
- e) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- f) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado

- g) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- h) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Cuarto: Metodología

Las partes acuerdan seguir para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad las siguientes fases: compromiso, diagnóstico, programación y definición de medidas, ámbito de aplicación y vigencia, seguimiento, evaluación y modificación. En cuanto a la metodología, se acuerda que el análisis de los datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa se realizará en las siguientes áreas de intervención:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud Laboral desde la perspectiva de género.
- Lenguaje, Comunicación e imagen empresarial.
- Violencia de género.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la representación de las personas trabajadoras la información cualitativa e información cuantitativa, desagregada, en este caso, por sexo, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración), de los últimos años: indicar los años de referencia de los datos que se analizarán en el diagnóstico de situación.

La Comisión Negociadora de Igualdad elaborará el informe final de diagnóstico, que se cerrará con un apartado de conclusiones generales, identificando las propuestas de mejora en cada área y las prioridades de actuación en cada una de ellas.

Una vez negociado el diagnóstico de situación, la empresa y la representación de las personas trabajadoras fijarán los objetivos generales y específicos que debe asumir el Plan de Igualdad, acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, los medios materiales y humanos necesarios para su implementación, así como los indicadores y plazos para su ejecución y periodicidad de evaluación. También determinará los instrumentos de recogida de información necesaria para realizar el seguimiento, así como la composición y reglamento del órgano o comisión de vigilancia y seguimiento y el procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.

Quinto: Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad

1. Reuniones:

La Comisión Negociadora de Igualdad acuerda reunirse: **(determinar el cronograma a seguir)**

- De manera ordinaria al menos una vez al mes², convocándose las reuniones de una a otra reunión.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables³.
- La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de un orden del día con los asuntos a tratar.
- Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión Negociadora.

2. Actas:

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.
- El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones⁴.

3. Adopción de acuerdos:

Si fuera necesario realizar una votación, se entenderá acordada la propuesta cuando obtenga el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes. El voto de la parte social será ponderado a la representatividad de las partes.

(Pueden establecerse los porcentajes de representatividad de cada organización sindical. Si tuviera que reflejarse la representatividad de las organizaciones sindicales, está será la que se ostente en el convenio colectivo de aplicación. Si fueran varios los convenios colectivos de aplicación, siendo los sindicatos presentes CCOO y UGT, la representación se repartirá al 50%. Ante cualquier duda siempre podréis consultar a vuestro sector de FeSMC-UGT).

No obstante, las partes que forman la Comisión Negociadora negociarán de buena fe con el fin de que las decisiones se adopten por consenso.

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 y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Sexto: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras 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 Negociadora podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Séptimo: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión Negociadora de Igualdad y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la Comisión Negociadora.

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

Octavo: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad.

Noveno: Discrepancias y solución extrajudicial de conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de ésta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente si ha si se ha previsto en el mismo para estos casos, sin perjuicio de poder acudir vía administrativa o judicial con posterioridad.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia. (Adaptar párrafo en función de negociación estatal o autonómica)

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las (indicar hora) horas del día (indicar día) de (indicar mes) de (año).

Firmas:

[nombre y apellidos]

Representación de la empresa

Firmas:

[nombre y apellidos/sindicato]

Representación de las personas trabajadoras

ANEXO 11. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO

(Siempre será necesario que se justifique la conveniencia de la realización de un plan de igualdad para la totalidad o parte de las empresas del grupo en base a la actividad y el convenio colectivo)

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD DEL I (indicar n.º que proceda) PLAN DE IGUALDAD DE (grupo de empresas)

Reunidas, siendo las (indicar día y hora), en (indicar dirección de la reunión si es presencial) (de forma telemática), las personas abajo indicadas,

De una parte, como representación empresarial:

- (nombre, apellido, cargo, DNI)
- (nombre, apellido, cargo, DNI)
- ...
- (nombre, apellido, cargo, DNI¹), en calidad de asesor/a (indicar las personas asesoras por la parte empresarial)
- ...

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- (nombre, apellido, sindicato, DNI)
- (nombre, apellido, sindicato, DNI¹)
- ...
- (nombre, apellido, cargo, DNI*), en calidad de asesor/a (indicar las personas asesoras por la parte social)

Exponen

Que con fecha de de , la representación de la empresa (nombre del GRUPO de empresa) y la representación de las personas trabajadoras, por medio de los sindicatos (indicar sindicatos que participan en la negociación) acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I (indicar nº que proceda) Plan de Igualdad del grupo de empresa (nombre del grupo de empresa) 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.

Con carácter previo se pone de manifiesto que en fecha de de la empresa envió invitación a todas organizaciones sindicales legitimadas en base al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para constituir la Comisión Negociadora de igualdad, a fin de abordar la negociación del plan de igualdad de la empresa, según establece 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.

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.

Acuerdan

Primero: Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad

Se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación

de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta que pudiera existir, incluido, en su caso, la brecha salarial.

Segundo: Composición de la Comisión Negociadora de Igualdad

Las partes presentes en la mesa acuerdan la legitimación de la mesa negociadora de conformidad con lo establecido 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 composición será paritaria entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, contando además con las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren, designando, como personas titulares (y **suplentes**) de la misma, a las personas que a continuación se relacionan: **(Consultar en apartado 5 de la guía las indicaciones para la constitución de comisiones negociadoras)**

En representación de la Empresa:

- (nombre, apellido, cargo y DNI¹)
- ...

Suplente **(se pueden nombrar en este momento si se considera)**,

- (nombre, apellido, cargo, DNI¹)
- ...
- ...

En representación de las personas trabajadoras:

- (nombre, apellido, cargo, DNI¹ y sindicato)
- ...

Suplente **(se pueden nombrar en este momento si se considera)**,

- (nombre, apellido, cargo, DNI¹ y sindicato)
- ...

Se acuerda designar como Presidente/a a (nombre, apellido, cargo, DNI) y como Secretario/a a (nombre, apellido, cargo, DNI). **O bien, indicar el procedimiento que se seguirá para la elección estos cargos.**

Las personas que integran la Comisión Negociadora de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora de Igualdad y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la representación legal de las personas trabajadoras.

Tercero: Funciones de la Comisión Negociadora

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

- a) Informar al personal de (nombre de la empresa) sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, en representación de plantilla, por los sindicatos UGT, (indicar correo electrónico de la persona que negocia por FeSMC UGT) y (indicar el resto de organizaciones sindicales-correos electrónicos) a fin de que los trabajadores y trabajadoras tenga conocimiento y contacto con las personas que negocian en su representación.
- b) Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- c) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- d) 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.
- e) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

- f) 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.
- g) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- h) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Cuarto: Metodología

Las partes acuerdan seguir para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad las siguientes fases: compromiso, diagnóstico, programación y definición de medidas, ámbito de aplicación y vigencia, seguimiento, evaluación y modificación. En cuanto a la metodología, se acuerda que el análisis de los datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa se realizará en las siguientes áreas de intervención:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención y actuación frente del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Salud Laboral desde la perspectiva de género.
- Lenguaje, Comunicación e imagen empresarial.
- Violencia de género.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado de cada una de las empresas del grupo, sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la representación de las personas trabajadoras la información cualitativa e información cuantitativa, desagregada, en este caso, por sexo,

indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración), de los últimos años: (indicar los años de referencia de los datos que se analizarán en el diagnóstico de situación de cada una de las empresas del grupo)

La Comisión Negociadora de Igualdad elaborará un informe final de diagnóstico, por cada una de las empresas del grupo, que se cerrará con un apartado de conclusiones generales, identificando las propuestas de mejora en cada área y las prioridades de actuación en cada una de ellas.

Una vez negociado el diagnóstico de situación, la empresa y la representación de las personas trabajadoras fijarán los objetivos generales y específicos que debe asumir el Plan de Igualdad, acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, los medios materiales y humanos necesarios para su implementación, así como los indicadores y plazos para su ejecución y periodicidad de evaluación. También determinará los instrumentos de recogida de información necesaria para realizar el seguimiento, así como la composición y reglamento del órgano o comisión de vigilancia y seguimiento y el procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.

Quinto: Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad:

1. Reuniones:

La Comisión Negociadora de Igualdad acuerda reunirse: (determinar el cronograma a seguir)

- De manera ordinaria al menos una vez al mes², convocándose las reuniones de una a otra reunión.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables³.
- La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de un orden del día con los asuntos a tratar.

- Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión Negociadora.

2. Actas:

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.
- El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones⁴.

3. Adopción de acuerdos:

Si fuera necesario realizar una votación, se entenderá acordada la cuando obtenga el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes. El voto de la parte social será ponderado a la representatividad de las partes. **(Pueden establecerse los porcentajes de representatividad de cada organización sindical).**

No obstante, las partes que forman la Comisión Negociadora negociarán de buena fe con el fin de que las decisiones se adopten por consenso.

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.

4. Recursos:

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incluir las personas que componen la Comisión Negociadora (desplazamiento, manutención, alojamiento, ...) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión Negociadora de Igualdad serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas que integran la Comisión formación en materia de igualdad.

Sexto: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras 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.

Séptimo: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión Negociadora de Igualdad y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la Comisión Negociadora.

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

Octavo: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad.

Noveno: Discrepancias y solución extrajudicial de conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de ésta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente si ha si se ha previsto en el mismo para estos casos, sin perjuicio de poder acudir vía administrativa o judicial con posterioridad.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia. **(Adaptar párrafo en función de negociación estatal o autonómica)**

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las (indicar hora) horas del día (indicar día) de (indicar mes) de (año).

Firmas:

[nombre y apellidos]

Representación de la empresa

Firmas:

[nombre y apellidos/sindicato]

Representación de las personas
trabajadoras

ANEXO 12. ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS CON RLPT EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL (I) (indicar nº que corresponda) PLAN DE IGUALDAD DE (NOMBRE DE EMPRESA)

Reunidas, siendo las (horas) del (día) de (mes) de (año), de forma telemática /
presencial (indicar lo que corresponda), las personas abajo indicadas:

De una parte, como representación empresarial:

- (nombre, apellido, cargo, DNI)

...

(indicar las personas asesoras por la parte empresarial)

- (nombre, apellido, cargo, DNI), en calidad de asesor/a

- ...

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- (nombre, apellido, sindicato, DNI)

...

(indicar las personas asesoras por la parte social)

- (nombre, apellido, cargo, DNI), en calidad de asesor/a del sindicato (siglas)

...

EXPONEN:

Que con fecha (día) de (mes) de (año), la representación de la (empresa) y la
representación de las personas trabajadoras, por medio de los delegados y las
delegadas, acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del (I)
(indicar nº que corresponda) Plan de Igualdad de (nombre de empresa)

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece 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.

Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que 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. La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El seguimiento tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

ACUERDAN:

Artículo 1: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del (l) Plan de Igualdad de (nombre de empresa) se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el (día) de (mes) de (año), con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Artículo 2: Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

Por la Empresa:

(nombre, apellido, cargo, DNI)

Por la parte social

(nombre, apellido, cargo, sindicato, DNI)

...

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Se acuerda designar como Presidente/a a (nombre, apellido, cargo, DNI) y como Secretario/a a (nombre, apellido, cargo, DNI). **O bien, indicar el procedimiento que se seguirá para la elección de ambos cargos.**

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por

imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por (la representación legal de las personas trabajadoras y/o sindicato).

Artículo 3: Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan de Igualdad:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.

- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Artículo 4: Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse: (Calendario opcional)

- De manera ordinaria, dos veces al año de forma semestral (o indicar la periodicidad pactada en el plan de igualdad).
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad).

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad).

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad).

Herramientas:

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.

- Informe de seguimiento semestral e informe de seguimiento anual (especificar lo pactado en el plan de igualdad)
- Informe de evaluación intermedio y final

Actas:

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.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, 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.

Artículo 5: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras 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 de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6: Recursos

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, formación en materia de igualdad.

Artículo 7: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

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

Artículo 8: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

Artículo 9: Discrepancias y solución extrajudicial de conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de ésta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente si ha si se ha previsto en el mismo para estos casos, sin perjuicio de poder acudir vía administrativa o judicial con posterioridad.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia. (Adaptar párrafo en función de negociación estatal o autonómica)

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las (indicar hora) horas del día (indicar día) de (indicar mes) de (indicar año)

Firma:
Representación de la empresa
(nombres y apellidos/firma)

Firma:
Representación de las personas
trabajadoras
(nombres y apellidos/firma)

ANEXO 13. ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS CON CENTROS DE TRABAJO CON RLPT Y CENTROS SIN ELLA

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL (I) (indicar nº que corresponda) PLAN DE IGUALDAD DE (NOMBRE DE EMPRESA)

Reunidas, siendo las (horas) del (día) de (mes) de (año) , de forma telemática /
presencial (indicar lo que corresponda), las personas abajo indicadas:

De una parte, como representación empresarial:

- (nombre, apellido, cargo, DNI*)

...

(indicar las personas asesoras por la parte empresarial)

- (nombre, apellido, cargo, DNI*), en calidad de asesor/a

- ...

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- (nombre, apellidos, DNI*) (indicar si es miembro del Comité de empresa o delegado o
delegada/ indicar centro de trabajo)

...

(indicar las personas asesoras por la parte social)

- (nombre, apellido, cargo, DNI*), en calidad de asesor/a del sindicato (siglas)

EXPONEN:

Que con fecha (día) de (mes) de (año), la representación de la (empresa x) y la representación
de las personas trabajadoras, compuesta por los delegados y delegadas de los centros con
RLPT, y por parte de los sindicatos UGT y (indicar si acude alguna otra organización sindical)
en representación de los centros sin RLPT, acuerdan la creación de la Comisión de
Seguimiento y Evaluación del (I) (indicar nº que corresponda) Plan de Igualdad de (nombre de
empresa)

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece 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.

Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que 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.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El seguimiento tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

ACUERDAN:

Artículo 1: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del (l) Plan de Igualdad de (nombre de empresa) se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el (día) de (mes) de (año), con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Artículo 2: Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

Por la Empresa:

(nombre, apellido, cargo, DNI)

...

Por la parte social

- (nombre, apellidos, DNI) (indicar si es miembro del Comité de empresa o delegado o delegada/ indicar centro de trabajo)

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por (la representación legal de las personas trabajadoras).

Se acuerda designar como Presidente/a a (nombre, apellido, cargo, DNI) y como Secretario/a a (nombre, apellido, cargo, DNI). O bien, indicar el procedimiento que se seguirá para la elección de ambos cargos.

Artículo 3: Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan de Igualdad:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.

- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anejarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Artículo 4: Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse: (Calendario opcional)

- De manera ordinaria, dos veces al año de forma semestral (o indicar la periodicidad pactada en el plan de igualdad).
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad).

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad).

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad).

Herramientas

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento semestral e informe de seguimiento anual (especificar lo pactado en el plan de igualdad)
- Informe de evaluación intermedio y final

Actas:

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.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, 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.

Artículo 5: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras 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 de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6: Recursos

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, formación en materia de igualdad.

Artículo 7: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

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

Artículo 8: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

Artículo 9: : Discrepancias y solución extrajudicial de conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de ésta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente si ha si se ha previsto en el mismo para estos casos, sin perjuicio de poder acudir vía administrativa o judicial con posterioridad.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio

Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia. (Adaptar párrafo en función de negociación estatal o autonómica)

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las (indicar hora) horas del día (indicar día) de (indicar mes) de (indicar año)

Firma:
Representación de la empresa
(nombres y apellidos/firma)

Firma:
Representación de las personas
trabajadoras
(nombres y apellidos/firma)

ANEXO 14. ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS SIN RLPT

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL (I) (indicar nº que corresponda) PLAN DE IGUALDAD DE (NOMBRE DE EMPRESA)

Reunidas, siendo las (horas) del (día) de (mes) de (año), de forma telemática / presencial (indicar lo que corresponda), las personas abajo indicadas:

De una parte, como representación empresarial:

- (nombre, apellido, cargo, DNI*)

...

(indicar las personas asesoras por la parte empresarial)

(nombre, apellido, cargo, DNI*), en calidad de asesor/a

...

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- (nombre, apellido, sindicato, DNI*)

...

(indicar las personas asesoras por la parte social)

(nombre, apellido, cargo, DNI*), en calidad de asesor/a del sindicato (siglas)

...

EXPONEN

Que con fecha (día) de (mes) de (año), la representación de la (empresa x) y la representación de las personas trabajadoras, por parte de los sindicatos UGT y de ... (indicar las organizaciones que forman parte de la comisión negociadora), acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del (I) (indicar nº que corresponda) Plan de Igualdad de (nombre de empresa)

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece 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.

Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que 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.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El seguimiento tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

ACUERDAN

Artículo 1: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del (l) Plan de Igualdad de (nombre de empresa) se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el (día) de (mes) de (año), con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Artículo 2: Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

- Por la Empresa:
(nombre, apellido, cargo, DNI)
...
- Por la parte social
(nombre, apellido, cargo, sindicato, DNI)
- ...

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Se acuerda designar como Presidente/a a (nombre, apellido, cargo, DNI) y como Secretario/a a (nombre, apellido, cargo, DNI). O bien, indicar el procedimiento que se seguirá para la elección de ambos cargos.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por (la representación legal de las personas trabajadoras).

Artículo 3: Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan de Igualdad:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Artículo 4: Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse: (Calendario opcional)

- De manera ordinaria, dos veces al año de forma semestral (o indicar la periodicidad pactada en el plan de igualdad).
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad).

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad).

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad).

Herramientas:

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento semestral e informe de seguimiento anual (especificar lo pactado en el plan de igualdad)
- Informe de evaluación intermedio y final

Actas:

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.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, 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.

Artículo 5: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras 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 de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

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

Artículo 7: Recursos

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, formación en materia de igualdad.

Artículo 8: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

Artículo 9: Discrepancias y solución extrajudicial de conflictos

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

designados para ello, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente si ha si se ha previsto en el mismo para estos casos, sin perjuicio de poder acudir vía administrativa o judicial con posterioridad.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia. (Adaptar párrafo en función de negociación estatal o autonómica)

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las (indicar hora) horas del día (indicar día) de (indicar mes) de (indicar año)

Firma:

Representación de la empresa
(nombres y apellidos/firma)

Firma:

Representación de las personas trabajadoras
(nombres y apellidos/firma)

ANEXO 15. ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD EN GRUPO DE EMPRESAS

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL (I) (indicar nº que corresponda) PLAN DE IGUALDAD DE (NOMBRE DE GRUPO DE EMPRESA)

Reunidas, siendo las (horas) del (día) de (mes) de (año), de forma telemática / presencial (indicar lo que corresponda), las personas abajo indicadas:

De una parte, como representación empresarial:

- (nombre, apellido, cargo, DNI)

...

(indicar las personas asesoras por la parte empresarial)

- (nombre, apellido, cargo, DNI), en calidad de asesor/a

- ...

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- (nombre, apellidos, cargo, sindicato, DNI)

...

(indicar las personas asesoras por la parte social)

- (nombre, apellido, cargo, DNI), en calidad de asesor/a del sindicato (siglas)

EXPONEN:

Que con fecha (día) de (mes) de (año), la representación de (nombre del grupo de empresas) y la representación de las personas trabajadoras, por medio de los sindicatos UGT y ... (indicar las organizaciones que forman parte de la comisión negociadora) acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del (I) (indicar nº que corresponda) Plan de Igualdad de (nombre del grupo de empresas)

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece 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.

Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que 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. La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El seguimiento tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

ACUERDAN:

Artículo 1: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del (l) Plan de Igualdad de (nombre del grupo de empresas) se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el (día) de (mes) de (año), con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y

objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Artículo 2: Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

Por el grupo de empresas:
(nombre, apellido, cargo, DNI)

...

Por la parte social
(nombre, apellidos, cargo, sindicato, DNI)
(...)

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Se acuerda designar como Presidente/a a (nombre, apellido, cargo, DNI) y como Secretario/a a (nombre, apellido, cargo, DNI). O bien, indicar el procedimiento que se seguirá para la elección de ambos cargos.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por (la representación legal de las personas trabajadoras y/o sindicato).

Artículo 3: Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan de Igualdad:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.

- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Artículo 4: Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse: (Calendario opcional)

- De manera ordinaria, dos veces al año de forma semestral (o indicar la periodicidad pactada en el plan de igualdad).
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad).

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad).

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación (o reproducir lo pactado en el plan de igualdad).

Herramientas:

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad
- Informe de seguimiento semestral e informe de seguimiento anual (especificar lo pactado en el plan de igualdad)
- Informe de evaluación intermedio y final

Actas:

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.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, 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.

Artículo 5: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras 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 de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6: Recursos

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, formación en materia de igualdad.

Artículo 7: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

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

Artículo 8: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

Artículo 9: Discrepancias y solución extrajudicial de conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de ésta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente si ha si se ha previsto en el mismo para estos casos, sin perjuicio de poder acudir vía administrativa o judicial con posterioridad. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos

de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia. *(Adaptar párrafo en función de negociación estatal o autonómica)*

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las (indicar hora) horas del día (indicar día) de (indicar mes) de (indicar año)

Representación del grupo de empresas
(nombres y apellidos/firma)

Representación de las personas trabajadoras
(nombres y apellidos/firma)

ANEXO 16. MODELO DE PETICIÓN DE DATOS PARA EL DIAGNÓSTICO

Plantilla de diagnóstico de situación de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

OBJETIVO

El objetivo de la elaboración del diagnóstico es conocer la situación exacta en la que se encuentra la empresa con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tiene tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.
 2. Conocer la política de RRHH y las políticas de igualdad de la empresa.
- Servir de base para la elaboración del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de los RR.HH. con relación al compromiso con la igualdad.

ÁREAS DE ANÁLISIS

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- 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, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género y violencias sexuales
- ll) Cualquier otra materia que se considere.

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, a todos los niveles jerárquicos y a su sistema de clasificación profesional.

DATOS DE ANÁLISIS

Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

Interpretación de los índices de datos cuantitativos:

- Índice de Distribución (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
 - % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
 - % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres,

se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- Índice de concentración (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres con respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
 - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
 - %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres.

Índices opcionales

- Brecha de género: se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito (porcentaje de mujeres – porcentaje de hombres). En esta magnitud, cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad
 - Valores negativos (-): indican que la diferencia es en favor de los hombres
 - Valores positivos: indican que la diferencia es en favor de las mujeres
 - Valores más cerca de 0: más cerca se está de la igualdad.
- Índice de feminización: es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres (n° de mujeres entre el n° de hombres)
 - Valores por debajo de 1: Infrarrepresentación / subrepresentación de mujeres
 - Valores por encima de 1: Feminización
 - Valor 1 = Igualdad

Ejemplo:

Distribución de plantilla según clasificación profesional

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (índice de concentración)	Índice de feminización*	Brecha de género
Personal directivo	3	10	13	23,08%	76,92%	1,71%	8,00%	0,30	-53,85%
Personal técnico cualificado	10	25	35	28,57%	71,43%	5,71%	20,00%	0,40	-42,86%
Personal técnico	25	24	49	51,02%	48,98%	14,29%	19,20%	1,04	2,04%
Personal operario	137	66	203	67,49%	32,51%	78,29%	52,80%	2,08	34,98%
TOTAL	175	125	300	58,33%	41,67%	100,00%	100,00%	1,40	16,67%

El diagnóstico incluirá una referencia a:

- El proceso y metodología utilizada.
- Los datos analizados.
- La fecha de recogida de información
- La fecha de realización del diagnóstico.
- Las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración

1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

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 y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres		Total	

2. INFORMACIÓN INTERNA Y EXTERNA

- Información relativa al sector de actividad con indicación de la presencia de mujeres y hombres a nivel global.
- Información de la dimensión de la empresa, histórico, las características, estructura organizativa, organigrama de áreas y/o dptos., dispersión de los centros de trabajo y situación de cada empresa individualmente considerada, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.

3. CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

DATOS CUANTITATIVOS:

- Número total de personas en plantilla.
- Distribución de la plantilla por grupos de edad.
- Edad media de la plantilla.
- Distribución de la plantilla por antigüedad.
- Antigüedad media de la plantilla.
- Distribución de la plantilla por tipo de jornada: completa y parcial (indicar en las jornadas parciales el motivo de parcialidad).
- Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.
- Distribución de la plantilla régimen de turno: partida y continúa indicando rotativa, mañana, tarde, noche.
- Distribución de la plantilla número de horas extraordinarias o complementarias.
- Distribución por tipo de contrato.

- Distribución de la plantilla por jornada y a distancia
- Distribución de la plantilla por nivel de estudios.
- Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa (indicando tipo de contrato, jornada, departamento, puesto, nivel formativo)

DATOS CUALITATIVOS:

- Política de desconexión digital e intimidad en relación con el entorno digital.
- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de los últimos tres años (art. 41 ET).
- Descripción de sistemas de organización y control de trabajo.
- Sistema de régimen de turnos (continuo, partido, rotativo/ diurno, tarde, nocturno),
- Estudios de tiempos y rendimiento.
- Régimen de movilidad funcional y geográfica.
- Indicación de convenios colectivos aplicables.
- Código ético o de conducta (o similar).
- Estudios de clima laboral, últimos resultados referenciados a variables del análisis de igualdad.
- Cuestionario de percepción de la plantilla en relación al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
- Acciones realizadas por la empresa relacionadas con la igualdad.
- Documentos públicos donde se plasme el valor de la igualdad, tanto interna como externamente.

4. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

DATOS CUANTITATIVOS:

- Número de las candidaturas presentadas y seleccionadas.
- Incorporaciones a la empresa de los dos últimos años.
- Incorporaciones a la empresa por tipo de contrato (indicación causa temporalidad: eventual, interinidad, obra y servicio)
- Conversiones de contratos temporales (por causa temporal) a indefinido de los dos últimos años incluyendo personal puesto a disposición (ETT).
- Incorporaciones a la empresa por tipo de jornada: completo y parcial.
- Incorporaciones a la empresa en contratos a tiempo parcial por horas contratadas.
- Incorporaciones por edad.
- Incorporaciones a la empresa por departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías, niveles y puestos de trabajo.
- Incorporaciones a la empresa por circunstancias personales y familiares según información IRPF.
- Bajas definitivas en la empresa con indicación del motivo.
- Bajas definitivas en la empresa por edad.
- Bajas definitivas en la empresa por tipo de contrato.
- Bajas definitivas en la empresa por jornada: completa y parcial.
- Bajas definitivas en la empresa por departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puesto.
- Bajas definitivas en la empresa por circunstancias personales y familiares según información para IRPF.
- Incorporaciones y bajas de trabajo de las personas trabajadoras puestas a disposición (ETT), indicando tipo de contrato, jornada, departamento, puesto, nivel formativo.

DATOS CUALITATIVOS:

- Sistema de reclutamiento de candidaturas que utiliza la empresa.
- Criterios, baremos y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación.
- Modelos de anuncios y formularios de solicitud.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección y contratación.
- Personal que realiza la selección e indicar si cuentan con formación en igualdad y sesgos inconscientes de género.
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal.
- Identificar quién define los perfiles de las nuevas incorporaciones.
- Tipos de pruebas de selección (test, entrevista, ...). Modelos.
- Quién toma la decisión final y si interviene la RLPT en el proceso.
- Indicar si se entrega de carpeta de bienvenida
- Indicar si se realizan entrevistas de salida

5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

DATOS CUANTITATIVOS:

- Distribución del Comité de Dirección.
- Distribución de la plantilla por departamento o área.
- Distribución de la plantilla por nivel jerárquico, grupos profesionales, subgrupos, puestos de trabajo, nivel de responsabilidad y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- Distribución de la plantilla por centro de trabajo, unidad organizativa y provincias
- Distribución de la representación legal de las personas trabajadoras.

DATOS CUALITATIVOS:

- Sistemas y criterios de valoración de puestos, tareas, funciones y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizado por categorías profesionales.
- 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.
- La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- Organigrama

6. PROMOCIÓN

Datos desagregados por sexo relativos a las promociones de los dos últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación, identificando puesto 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.

DATOS CUANTITATIVOS:

- N.º de personas promocionadas en los dos últimos años.
- N.º de personas promocionadas en los dos últimos años por tipos de promociones, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros.
- N.º de personas promocionadas en los dos últimos años por grupo profesional y puesto de trabajo (puesto de origen y puesto de destino de la promoción).
- N.º de personas promocionadas en los últimos años por tipo de jornada.
- N.º de personas promocionadas de los dos últimos años con jornada reducida por grupo profesional y puesto de trabajo.
- N.º de personas promocionadas o aumento retributivo de los dos últimos años que ejercen medidas de conciliación.
- N.º de personas con aumento retributivo en el año (con promoción o sin promoción).

DATOS CUALITATIVOS:

- Identificar si existe un procedimiento estándar para las promociones.
- Planes de carrera y demás documentación utilizada por la empresa en estos procesos.
- Programa de desarrollo e identificación del talento: personal que lo gestiona (sexo/nivel jerárquico o puesto), criterios selección, perfiles.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional. Sistema interno de publicación de vacantes.
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo promoción profesional, gestión y la retención del talento.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de promoción.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de gestión y retención del talento, indicando si disponen de formación en igualdad y sesgos inconscientes de género.

7. FORMACIÓN

DATOS CUANTITATIVOS:

- N.º de personas trabajadoras formadas por horas impartidas de formación.
- N.º de personas trabajadoras formadas en los dos últimos años por acción formativa.
- N.º de personas trabajadoras formadas por acción formativa y cómputo de horas destinadas:
 - Formación básica y formación técnica o cualificada.
 - Formación útil para la promoción.
 - Formación presencial y formación on-line.
 - Formación obligatoria y formación voluntaria.
 - Formación dentro de la jornada laboral y formación fuera de la jornada laboral

- N.º de permisos otorgados para la concurrencia a exámenes. Y permisos individuales de formación (PIF)
- N.º de personas trabajadoras formadas por tipo de jornada incluidas jornadas reducidas o que han ejercido o estén ejerciendo algún derecho de conciliación.
- N.º de personas trabajadoras formadas por categoría profesional y puesto.
- Coste medio de la formación para mujeres y hombres.

DATOS CUALITATIVOS:

- Procedimiento para acceder a la formación.
- Formulario/cuestionario de detección de necesidades formativas.
- Existencia o no de compensaciones por la formación fuera del horario laboral.
- Existencia o no del plan de formación, cómo y quién lo elabora (bonificado o no).
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de formación.
- Medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional (indicando si es necesario formación para realizar esta modificación de horario)
- Lenguaje y contenido de los formularios de solicitud para participar en procesos de formación.
- Explicación del proceso de formación.
 - ✓ Cómo se detectan las necesidades de formación en la plantilla.
 - ✓ Cómo se difunde la formación para que acceda la plantilla.
 - ✓ Cómo es la formación obligatoria o voluntaria.
 - ✓ Cómo se realiza si fuera o en horario laboral, presencial u online.
 - ✓ Se ha impartido formación específica a mujeres.
 - ✓ Se ha impartido formación en igualdad
 - ✓ Se ha impartido formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo

- ✓ Se ha impartido formación sobre violencia de género
- En caso de contar con ayudas para la realización de máster y posgrados: número de personas con ayuda en los últimos tres años, desagregados por tipo de máster/posgrado y sexo.
- Existe formación de reciclaje para las personas que han estado largos periodos de tiempo fuera de la empresa

8. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

DATOS CUANTITATIVOS:

- Registro de los valores medios y las medianas de los salarios base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos según la agrupación de puestos de la valoración de puestos de trabajo
- Auditoría retributiva.
- Distribución de la plantilla por retribuciones media y mediana por grupos profesionales/categorías profesionales.
- Distribución de la plantilla por retribuciones medias y medianas por puestos y departamentos.
- Distribución de la plantilla por retribuciones medias y medianas por franja de antigüedad.
- Distribución de la plantilla por retribuciones medias y medianas por tipo de jornada.
- Distribución de la plantilla por retribuciones medias y medianas por tipo de contrato.

DATOS CUALITATIVOS:

- ❓ Criterios para establecer todas y cada una de las percepciones retributivas.

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

DATOS CUANTITATIVOS:

- Distribución de permisos retribuidos y no retribuidos utilizados clasificados por motivos, desagregado por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- Tipos de suspensiones de contrato utilizados por la plantilla.
- Distribución de excedencias clasificadas por motivos, desagregadas por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- Adaptaciones de jornada; solicitudes recibidas y resultado de las solicitudes desagregadas por sexo y distribuidas por duración y distribución de la jornada y por forma de prestación.
- Circunstancias personales y familiares conforme a lo dispuesto en el art. 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.
 - Personas trabajadoras con discapacidad
 - Responsabilidades familiares: nº de hijas/os
 - Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad
 - Responsabilidades familiares: edades de hijas/os
 - Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad
 - Responsabilidades familiares: personas dependientes

DATOS CUALITATIVOS:

- Documentación existencia en la empresa medidas que amplíen y/o mejoren la legalidad u otras que faciliten la conciliación y corresponsabilidad.
- Medidas que promuevan el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.
- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar sobre los derechos de conciliación.

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

DATOS CUANTITATIVOS:

- N.º de casos de violencia sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo denunciados. Resultado del proceso de investigación; plazos, aplicación de medidas cautelares resultado de la investigación y sanción.

DATOS CUALITATIVOS:

- Medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra la violencia sexual, el acoso sexual y por razón de sexo y accesibilidad de los mismos.
 - Protocolo de actuación para la prevención y resolución de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que incluya la prevención y actuación frente a la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital (Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual)
 - Documentación sobre medidas de sensibilización, formación y prevención frente las violencias sexuales incluyendo el acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla, y sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencias sexuales.

11. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN EMPRESARIAL

Información 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 etc. Documentación relativa a los procedimientos utilizados para la comunicación dentro y fuera de la empresa. Copias de la documentación general utilizada para información de la plantilla; tarjetas de visita, letreros, comunicados etc.

- Documentación sobre política de comunicación en la empresa.
- Procedimientos de comunicación interna y grado de acceso de la plantilla a la información de interés general.
- Canales de difusión de la información.
- Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa, información dirigida a la clientela.
- Canales de comunicación interna.

12. VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

DATOS CUANTITATIVOS:

- N.º de trabajadoras a las que se les haya aplicado alguno de los derechos para las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual. Medidas aplicadas.
- N.º de mujeres víctimas de violencia de género y/o violencia sexual contratadas y tipo de contrato.

DATOS CUALITATIVOS:

- Medidas que mejoren los derechos legalmente reconocidos de mujeres víctimas de violencia de género y/o violencia sexual
- Colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc.
- Existencia de protocolo de atención a trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.
- Existencia de medidas de sensibilización en materia de violencia de género y/o violencia sexual.

13. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

DATOS CUANTITATIVOS:

- Índices de siniestralidad por puesto y centro de trabajo con indicación de:
 - Bajas por accidentes de trabajo, enfermedad profesional y bajas por enfermedad común
 - Bajas por I.T especificando corta y larga duración por tramos.
 - Bajas por riesgo en el embarazo o lactancia
- N.º de veces que se ha adaptado el puesto (riesgo en el embarazo, lactancia y otras circunstancias)
- 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.

DATOS CUALITATIVOS:

- Existencia de protocolos de protección durante el embarazo, lactancia y otros.
- Existencia de listado de puestos exentos de riesgo para trabajadoras embarazadas y en lactancia.
- Existencia de revisión de puestos de trabajo tras la aprobación de la Ley 10/2022, de 6 septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, para la inclusión de la violencia sexual entre los riesgos de las trabajadoras.
- Justificación de la existencia de un procedimiento de información a las trabajadoras de la existencia del riesgo de violencia sexual en sus puestos de trabajo.

ANEXO 17. MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

Cuestionario para la plantilla

Estamos en proceso de elaboración y negociación de un plan de igualdad en la empresa. Actualmente nos encontramos en la fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Las respuestas serán tratadas solo por las personas que forman parte de la Comisión Negociadora de Igualdad. ¿Y quiénes forman parte de esta Comisión?

(indicar nombres y sindicato) como representación de las personas trabajadoras y (indicar nombres y cargo en la empresa) como representación de la empresa.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

DATOS PERSONALES

Sexo ⁴⁸	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad ⁴⁹	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijas/os	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional ⁵⁰	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puesto ⁵¹	Directivo <input type="checkbox"/>		Mando intermedio <input type="checkbox"/>
	Técnico <input type="checkbox"/>		Administrativo u/y otros <input type="checkbox"/>
Antigüedad ⁵² :	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
¿Tienes personal a cargo?	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>
¿Formas parte de la RLT ⁵³ ?	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>

(adaptar a la realidad de la empresa)

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/Nc
1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>				

⁴⁸ Pregunta obligatoria.

⁴⁹ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

⁵⁰ Modificar en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

⁵¹ Modificar en función de la estructura de la empresa.

⁵² Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

⁵³ Representación Legal de las Personas Trabajadoras

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/Nc
2	La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	<input type="checkbox"/>				
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	<input type="checkbox"/>				
4	La empresa utiliza un lenguaje no sexista en sus comunicaciones internas y externas que visibilice a hombres y a mujeres.	<input type="checkbox"/>				
5	La empresa utiliza una imagen no estereotipada de hombres y mujeres en sus comunicaciones, redes sociales, página web, contenidos digitales...	<input type="checkbox"/>				
6	La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	<input type="checkbox"/>				
7	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	<input type="checkbox"/>				
8	La empresa ha realizado sensibilización o formación en materia de igualdad a la plantilla.	<input type="checkbox"/>				
9	La formación se realiza en horario laboral.	<input type="checkbox"/>				
10	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>				
11	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	<input type="checkbox"/>				
12	Las personas trabajadoras en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor, cuidado del lactante o en excedencia por cuidado de familiar son informadas de las vacantes para promocionar.	<input type="checkbox"/>				
13	Las personas trabajadoras que se acogen a medidas de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas), tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto de personas trabajadoras en la empresa.	<input type="checkbox"/>				
14	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>				
15	Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	<input type="checkbox"/>				
16	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	<input type="checkbox"/>				

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/Nc
17	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)	<input type="checkbox"/>				
18	La empresa difunde e informa a la plantilla de los derechos laborales y medidas acordadas relativas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	<input type="checkbox"/>				
19	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.	<input type="checkbox"/>				
20	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	<input type="checkbox"/>				
21	La empresa dispone de un protocolo de prevención y resolución de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	<input type="checkbox"/>				
22	La empresa ha informado de la ruta/contacto/protocolo a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	<input type="checkbox"/>				
23	La empresa ha impartido a la plantilla formación sobre prevención y resolución de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	<input type="checkbox"/>				
24	La empresa dispone de un protocolo o medidas específicas para atender y ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	<input type="checkbox"/>				

Para asegurar la confidencialidad del cuestionario y evitar que al cumplimentar la información de datos personales y profesionales se pueda identificar a la persona que responde, se recomienda eliminar aquellas cuestiones que sean susceptibles de generar dicha identificación. La pregunta sobre el sexo de la persona es obligatoria para poder realizar un análisis de las opiniones con perspectiva de género.

ANEXO 18. ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ACTA DE APROBACIÓN DEL I (indicar n.º que proceda) PLAN DE IGUALDAD EN (nombre de la empresa)

Reunidas, siendo las (indicar día y hora), en (indicar dirección de la reunión si es presencial) (de forma telemática), la Comisión Negociadora de Igualdad mediante las personas abajo indicadas,

De una parte, como representación empresarial:

- (nombre, apellido, cargo, DNI)

- (...)

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- (nombre, apellido, sindicato, DNI)

- (...)

ACUERDAN

1.- 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 (nombre de la empresa) cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2.- Igualmente acuerdan que la vigencia del plan es (fecha de vigencia)

3.- 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 en el plazo de 15 días desde su firma.

4.- Se acuerda la difusión inmediata de la firma del presente acuerdo a toda la plantilla, así como al contenido íntegro del mismo en el momento que se obtenga la resolución de inscripción de este. Dicha difusión deberá ser coordinada y contar con

la participación de las personas que han participado en la Comisión Negociadora de Igualdad.

Y sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, siendo las (indicar hora) horas del mismo día de su inicio y firmando las personas que en ella intervinieron

Firma:

[nombre y apellidos]

Representación de la empresa

Firma:

[nombre y apellidos/sindicato]

Representación de las personas
trabajadoras

ANEXO 19. ACTA DE DELEGACIÓN DE REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

ACTA DELEGACIÓN PARA LA SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN DEL
(indicar I, II, III ...) PLAN DE IGUALDAD DE (NOMBRE DE LA
EMPRESA)

El día (indicar día) de (indicar mes) de 2021 siendo las (indicar hora) horas (indicar dirección si la reunión es presencial o mediante videoconferencia) se reúnen, previamente convocada, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de (NOMBRE DE LA EMPRESA) compuesta por:

En representación de la empresa:

- (nombre, apellido, cargo, DNI)

En representación de las personas trabajadoras:

- (nombre, apellido, sindicato, DNI)

ACUERDAN

Primero. - Las partes designan en este acto a D. /Dña. (nombre y apellidos) con DNI (indicar número) como persona encargada y autorizada para realizar todos aquellos trámites oportunos para el registro e inscripción del Plan de Igualdad de (NOMBRE DE LA EMPRESA) ante el REGCON.

Segundo. - Comunicar el número de registro del REGCON (Registro de Convenios y acuerdos colectivos del Ministerio de Trabajo) a todas las partes firmantes del Plan de Igualdad.

Lo que firman las personas presentes en prueba de conformidad.

Firma:

[nombre y apellidos]

Representación de la empresa

Firma:

[nombre y apellidos/sindicato]

Representación de las personas
trabajadoras

ANEXO 20. ACTA DE DESIGNACIÓN FORMAL DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL COMITÉ DE EMPRESA EN LA NEGOCIACIÓN

ACTA DE DESIGNACIÓN FORMAL DE LA
COMISIÓN REPRESENTATIVA POR PARTE DEL COMITÉ DE EMPRESA (indicar si procede COMITÉ
INTERCENTROS) DEL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD DE (nombre de la
empresa)

Reunidas en pleno las personas del Comité de Empresa de (indicar nombre de la empresa) que abajo se detallan (indicar si procede Comité Intercentros), siendo las (indicar día y hora), en (indicar dirección de la reunión si es presencial) (o indicar si es de forma telemática):

Nombre y apellidos, perteneciente al sindicato (indicar sindicato).
Nombre y apellidos, perteneciente al sindicato (indicar sindicato).
Nombre y apellidos, perteneciente al sindicato (indicar sindicato).

...

Al objeto de conformar la "Parte Social", con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de (indicar nombre de la empresa),

EXPONEN

Primero.- Que, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 1º y 2º del artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro ("RD 901/2020"), en relación con los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ("LO 3/2007"), con fecha (indicar fecha de comunicación de promoción de la negociación por parte de la Dirección de la empresa), la Dirección de (nombre de la empresa) procedió a comunicar formal y fehacientemente a los representantes legales de las personas trabajadoras de la Empresa, su intención de iniciar el procedimiento legalmente establecido para la negociación del Plan de Igualdad que regirá en la empresa.

Segundo. - En cumplimiento de lo dispuesto en los apartados 1º y 2º del artículo 5 del RD 901/2020, así como de los artículos 45 y 46 de la LO 3/2007, a continuación, se fija la composición de la "parte social" de aplicación al presente procedimiento de negociación del Plan de Igualdad sobre las siguientes consideraciones:

I.- Que actualmente, el Comité de Empresa de (indicar nombre de la empresa), ha decidido voluntariamente delegar la interlocución de la parte social en la negociación del Plan de Igualdad en (indicar número de delegados/as que van a negociar) de sus representantes.

II.- Que la designación se produce mediante acuerdo (indicar se es unánime y por consenso o por votación reflejando resultado).

III.- Que, en concreto, el Comité de Empresa acuerda designar como interlocutores de la parte social en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, a los siguientes miembros:¹

- Nombre y apellidos, perteneciente al sindicato (indicar sindicato).
- Nombre y apellidos, perteneciente al sindicato (indicar sindicato).
- Nombre y apellidos, perteneciente al sindicato (indicar sindicato).
-

Tercero. - Las personas designadas conformarán la “parte social” en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, constituyéndose como órgano de carácter colegiado, con legitimación y capacidad suficiente para llevar a cabo el proceso negociador, así como para suscribir todas aquellas decisiones inherentes al mismo con validez, eficacia plena y carácter vinculante.

Cuarto. - A los efectos previstos en los apartados 1º y 2º del artículo 5 del RD 901/2020, se hace constar que la negociación del presente proceso afectará a las personas trabajadoras pertenecientes a la empresa (nombre de la empresa),

Quinto. - Las personas designadas aceptan en el presente acto su nombramiento a los fines legales oportunos.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman la presente acta en la fecha indicada en el encabezamiento.

ANEXO 21. MODELO DE PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD

NOMBRE DE EMPRESA

Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 202x-202x

LEYENDA PARA LA UTILIZACIÓN DE ESTE MODELO DE ESTRUCTURA DE PLAN DE IGUALDAD:

Textos con fuente roja: son instrucciones y aclaraciones sobre el modelo.

Textos con sombreado amarillo: son textos que deben modificarse haciendo referencia a las características concretas del plan de igualdad que se está elaborando.

Textos con sombreado gris: textos a modo de ejemplo que en todo caso deben ser revisados, adaptados y/o modificados según el diagnóstico previo de la empresa.

ÍNDICE

1. Introducción	231
2. Nombre de la empresa	233
3. Características generales de la empresa	233
4. Compromiso con la igualdad	234
5. Análisis	235
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas	235
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados	237
5.3. Fecha de realización del diagnóstico	238
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración	238
6. Conclusiones del análisis de datos	239
6.1. Selección y contratación	239
6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	239
6.3. Formación	240
6.4. Promoción profesional	240
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva	240
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral	241
6.7. Infrarrepresentación femenina	241
6.8. Retribuciones	241
6.9. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual	242
6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género	242
6.11. Comunicación e imagen interna y externa	242
6.12. Violencia de género y/o violencia sexual	243
7. Objetivos	243
7.1. Objetivos generales	243
7.2. Objetivos específicos	244
8. Medidas del plan de igualdad	248
9. Ámbito de aplicación y vigencia	250
10. Seguimiento y evaluación	251

11.	Procedimiento de modificación	255
11.	Sistema de resolución de conflictos	256
12.	Registro del plan de igualdad	256
13.	Glosario	256

1. INTRODUCCIÓN

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene **NOMBRE EMPRESA** ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del **I** Plan de Igualdad de **NOMBRE EMPRESA**.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.
 2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a **INDICAR FECHA.**

2. NOMBRE DE LA EMPRESA

- Nombre o Razón Social: **INDICAR DATO**
- Forma jurídica: **INDICAR DATO**
- CIF: **INDICAR DATO**
- Actividad: **INDICAR DATO**
- Dirección: **INDICAR DATO**
- Provincia: **INDICAR DATO**
- Municipio: **INDICAR DATO**
- Responsable de Igualdad: **INDICAR DATO**
- Teléfono: **INDICAR DATO**
- Correo electrónico: **INDICAR DATO**
- Página web: **INDICAR DATO**

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

Información de la dimensión de la empresa, histórico, características, estructura organizativa, organigrama de áreas y/o dptos., dispersión de los centros de trabajo y situación de cada empresa individualmente considerada, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.

4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Incluir el compromiso con la igualdad de la empresa. Se incluye a modo de ejemplo el siguiente texto de compromiso de una empresa con comisión mixta:

En NOMBRE DE LA EMPRESA somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, por ello, se promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

5. ANÁLISIS

Para realizar el diagnóstico hemos seguido lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

5.1. METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN UTILIZADAS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- 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, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.

Hasta el punto i), se muestran los contenidos mínimos establecidos por el RD 901/2020. El criterio de la Secretaría de Igualdad de FeSMC es incluir además, previa negociación e inclusión en el reglamento de funcionamiento de la comisión, las siguientes materias y cualquier otra que se considere necesaria según la empresa:

- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género y/o violencia sexual

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

5.2 PERIODO DE REFERENCIA DE LOS DATOS ANALIZADOS

- Índice de concentración (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
 - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
 - %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información: (Se deben citar las fuentes utilizadas por la empresa, a modo de ejemplo se incluye la siguiente lista)

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.
- Cuestionarios al departamento de personal
- Focus group
- Encuesta a la plantilla

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación. Se han realizado xx entrevistas personales de carácter individual con personal clave de la empresa (departamentos XX y XX), así también se les ha pasado una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

5.3. FECHA DE REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se ha realizado durante **INDICAR PERIODO**

5.4. PERSONAS FÍSICAS Y JURÍDICAS QUE HAN INTERVENIDO EN SU ELABORACIÓN

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

- De una parte, como representación de **INDICAR EMPRESA:**

236

- Nombre y cargo
- Nombre y cargo
- ...

- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras (Adaptar al escenario de representación de las personas trabajadoras según el escenario en que se encuentre: empresa sin RLPT, empresa con RLPT, empresa con centros que tienen RLPT y centros que no la tienen –comisión mixta-, y grupos de empresas. A Modo de ejemplo se incluye el listado para una empresa con centros que tienen RLPT y centros que no tienen)

- o En representación de los centros de trabajo con RLPT de **NOMBRE EMPRESA:**
 - Nombre y apellidos
 - Nombre y apellidos
 - Nombre y apellidos

236

o En representación de los centros de trabajo sin RLPT de NOMBRE EMPRESA:

- Nombre y apellidos, (sindicato)

- Nombre y apellidos, (sindicato)

Además, ha participado en calidad de **persona asesora / entidad asesora** **NOMBRE**
PERSONA/ENTIDAD (Rellenar si procede, si no, eliminar)

6. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

En este apartado se debe incluir el informe de diagnóstico o los resultados del mismo clasificados por áreas, según lo indicado en el apartado 5.1 sobre las áreas que se hayan analizado.

6.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Incluir los resultados del informe diagnóstico de esta área.

Propuestas de mejoras:

Indicar propuestas de mejora extraídas según conclusiones de los resultados diagnósticos de esta área

6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Incluir los resultados del informe diagnóstico de esta área.

Propuestas de mejoras:

Indicar propuestas de mejora extraídas según conclusiones de los resultados diagnósticos de esta área

6.3. FORMACIÓN

Incluir los resultados del informe diagnóstico de esta área.

Propuestas de mejoras:

Indicar propuestas de mejora extraídas según conclusiones de los resultados diagnósticos de esta área

6.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Incluir los resultados del informe diagnóstico de esta área.

Propuestas de mejoras:

Indicar propuestas de mejora extraídas según conclusiones de los resultados diagnósticos de esta área

6.5. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Incluir los resultados del informe diagnóstico de esta área.

Propuestas de mejoras:

Indicar propuestas de mejora extraídas según conclusiones de los resultados diagnósticos de esta área

6.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Incluir los resultados del informe diagnóstico de esta área.

Propuestas de mejoras:

Indicar propuestas de mejora extraídas según conclusiones de los resultados diagnósticos de esta área

6.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Incluir los resultados del informe diagnóstico de esta área.

Propuestas de mejoras:

Indicar propuestas de mejora extraídas según conclusiones de los resultados diagnósticos de esta área

6.8. RETRIBUCIONES

Incluir los resultados del informe diagnóstico de esta área.

Propuestas de mejoras:

Indicar propuestas de mejora extraídas según conclusiones de los resultados diagnósticos de esta área

6.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

Incluir los resultados del informe diagnóstico de esta área.

Propuestas de mejoras:

Indicar propuestas de mejora extraídas según conclusiones de los resultados diagnósticos de esta área

6.10. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Incluir los resultados del informe diagnóstico de esta área.

Propuestas de mejora:

Indicar propuestas de mejora relativas a las materias citadas que lo requieran

6.11. COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Incluir los resultados del informe diagnóstico de esta área.

Propuestas de mejora:

Indicar propuestas de mejora relativas a las materias citadas que lo requieran

6.12. VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

Incluir los resultados del informe diagnóstico de esta área.

Propuesta de mejora:

Indicar propuestas de mejora relativas a las materias citadas que lo requieran

7. OBJETIVOS

7.1. OBJETIVOS GENERALES

El objetivo principal del **I** Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de **NOMBRE EMPRESA** en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son: (El listado de objetivos se ofrece a modo de ejemplo, en todo caso se debe modificar y ajustar en base a las conclusiones del diagnóstico y las propuestas de mejoras):

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todos los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.

- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual

7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas: **(El listado de objetivos se ofrece a modo de ejemplo, en todo caso se debe modificar y ajustar en base a las conclusiones del diagnóstico y las propuestas de mejoras):**

- Selección y contratación:

- ② Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
- ② Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
- ② Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

- Clasificación profesional:

- ② Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
- ② Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
- ② Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
- ② Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- ② Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

- Formación:
 - ☐ Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
 - ☐ Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación.
 - ☐ Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida y sesgos inconscientes a toda la plantilla, así como a las Comisiones Ejecutivas.
 - ☐ Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.
- Promoción profesional:
 - ☐ Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
 - ☐ Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
 - ☐ Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:
 - ☐ Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
 - ☐ Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:
 - ☐ Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
 - ☐ Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
 - ☐ Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
 - ☐ Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

- Infrarrepresentación femenina
 - ☐ Conseguir la composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en los grupos profesionales con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
 - ☐ Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
 - ☐ Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Retribuciones:
 - ☐ Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
 - ☐ Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
 - ☐ Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual:
 - ☐ Prevenir comportamientos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual
 - ☐ Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de NOMBRE EMPRESA.
 - ☐ Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
 - ☐ Promover condiciones de trabajo que eviten acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.
 - ☐ Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual, acoso por

razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, tengan los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.

Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.

▪ Salud laboral desde la perspectiva de género:

Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.

Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.

Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.

▪ Comunicación e imagen interna y externa:

Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.

Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.

Que toda la información que se envía por parte de la organización, llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo

Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.

Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del **I** Plan de Igualdad de NOMBRE EMPRESA y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.

Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.

- Violencia de género y/o violencia sexual:

2 Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.

8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En este apartado se incluirán todas las medidas del plan de igualdad, por áreas. En la página 14 se adjunta un modelo explicativo para el diseño de una medida, y en la página 15 un modelo de ficha de una medida.

Área 1: **INDICAR ÁREA**

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
•	Indicar los objetivos cualitativos que pretende alcanzar esta medida
•	...
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
•	Indicar los objetivos cuantitativos que pretende alcanzar esta medida
•	...

ESPECIFICAR ÁREA	
Medida N° X	Especificar el título o la descripción breve de la medida
Objetivos que persigue	Especificar el objetivo u objetivos que persigue la medida

Descripción detallada de la medida	Describir la medida de forma detallada.
Personas destinatarias	Indicar personas destinatarias de la medida: un departamento, varios, toda la plantilla, etc.
Cronograma de implantación	Indicar periodo de implantación
Responsable	Indicar personas o departamentos responsables de implantar la medida
Recursos asociados	Indicar recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo la medida
Indicadores de seguimiento	Especificar indicadores cuantitativos y cualitativos que permitirán medir la adecuación de la medida, su ejecución e impacto.

EJEMPLO:

Área 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección y contratación. Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles profesionales de las entidades.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la presencia del género menos representado en niveles de puestos y áreas donde se dan mayores desigualdades. Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 1	Establecer un procedimiento estandarizado de reclutamiento y selección.
Objetivos que persigue	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en el reclutamiento y la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
Descripción detallada de la medida	Fijar un procedimiento marco de criterios (objetividad, transparencia, perspectiva de género) para la gestión en los procesos de reclutamiento y selección, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, identificando la necesidad de incluir medidas de acción positiva en aquellos niveles profesionales que sea necesario.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Primer semestre tras la firma del plan de igualdad.
Responsables	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales de
Indicadores de seguimiento	Procedimiento de reclutamiento y selección. <ul style="list-style-type: none"> ● índice (%) del avance del diseño ● índice (%) de implementación Difusión del procedimiento.

9. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa. El plan también será de aplicación a las personas con contrato de puesta a disposición (ETT). Esta referencia se eliminará si no existen personas provenientes de ETT.

Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que NOMBRE EMPRESA cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de:

- Centro de trabajo
- Centro de trabajo
- Centro de trabajo

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de xxx años, desde INDICAR FECHA hasta INDICAR FECHA.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del I plan de igualdad de NOMBRE EMPRESA que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de NOMBRE EMPRESA. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán seguimientos intermedios del plan de igualdad **cada X meses**, realizándose una evaluación final.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá **de forma ordinaria cada X meses, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.**

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

El seguimiento tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el **I** Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

1. Ficha de seguimiento de medidas del **I** Plan de Igualdad, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE NOMBRE EMPRESA
Medida
Responsable
Fecha de implementación
Fecha de seguimiento
Cumplimentada por

Indicadores de seguimiento	
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)	
Indicadores de resultados	
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos
	Falta de recursos materiales
	Falta de tiempo
	Falta de participación
	Falta de coordinación
	Falta de conocimiento para la implementación
	Otros motivos (especificar)
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras en la implementación de la medida	
Soluciones adoptadas (si es el caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de las desigualdades	

Mejoras producidas
Propuesta de futuro
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida

2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de x años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del **I** Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que 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, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones 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.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de 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.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

12. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) / el organismo autónomo similar que tenga la competencia (Especificar el organismo que tiene la competencia: SIMA u organismo autónomo)

13. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V 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).

14. GLOSARIO

Incluir todos los conceptos que se consideren necesarios, a modo de ejemplo se incluye el siguiente listado:

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

ACOSO SEXUAL: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

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

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

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

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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

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

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

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

inferiores (segregación vertical).

ANEXO 22. MODELO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL CASO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

MODELO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE (INDICAR NOMBRE DE LA EMPRESA)

1. INTRODUCCIÓN.....	262
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	263
3. OBJETIVOS.....	264
4. AMBITO DE APLICACIÓN.....	265
5. VIGENCIA Y REVISIÓN.....	266
6. REGISTRO.....	267
7. PRINCIPIOS.....	267
8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	269
9. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	272
10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.....	273
10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	273
10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	275
11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA.....	277
ANEXO 1 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.....	279

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, (Indicar el nombre de la empresa) y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de (Indicar el nombre de la empresa) están orientados hacia el respeto de las personas que integran la empresa, las partes firmantes reconocen la obligación de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en (Indicar el nombre de la empresa) materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

(Indicar el nombre de la empresa) y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones laborales que atenten contra a la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, (Indicar el nombre de la empresa) está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

La integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato son derechos que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, (Indicar el nombre de la empresa) implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y otras conductas contra a la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante este tipo de situaciones.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente de las conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
3. Medidas reactivas frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, (Indicar el nombre de la empresa) se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- (Indicar el nombre de la empresa) velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas

contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva

- (Indicar el nombre de la empresa) reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

3. OBJETIVOS

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y celeridad las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- Fomentar la cultura preventiva de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas que atentan contra libertad sexual, en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.

- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una conducta contraria a la libertad sexual en el trabajo.
- Proteger a las personas que han presentado una denuncia frente a cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual en el trabajo, incluida las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona agresora o acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en (Indicar el nombre de la empresa) en territorio estatal (Indicar ámbito territorial de la empresa), sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo será de aplicación a las conductas y actos contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios (Indicar las instalaciones de las que disponga de la empresa).
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

- d) en el ámbito digital y de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- g) ... (indicar otros ámbitos negociados, en su caso).

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

(No existe una regulación normativa sobre la vigencia, revisión y modificación de los protocolos. Estos extremos deberán negociarse con la empresa. Los datos resaltados en gris en este apartado se proponen como recomendación desde FeSMC-UGT).

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del plan de igualdad de (indicar el nombre de la empresa). Se realizará una memoria anual, una evaluación intermedia y una evaluación final.

La revisión del presente protocolo se llevará a cabo en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital.
2. 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.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por delitos o conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

5. Cuando se negocie un nuevo plan de igualdad como consecuencia de las actuaciones de revisión del plan de igualdad que impliquen la necesidad de modificar el mismo. (Indicar en los casos en los que se haya negociado el plan de igualdad)

6. REGISTRO

(El registro del protocolo no es obligatorio. Este punto 6 se incluirá en caso de que se proceda a realizar el registro voluntario en REGCON o registro autonómico correspondiente)

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.

7. PRINCIPIOS

- [Confidencialidad y reserva](#)

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

- [Diligencia y celeridad](#)

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

- [Respeto y dignidad a las personas](#)

(Indicar el nombre de empresa) adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.

- [Contradicción y oralidad](#)

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas. [Este principio implica que deben escucharse las declaraciones de las personas implicadas, no se refiere a la presentación de pruebas \(mensajes, registro de llamadas, etc.\)](#)

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- [Protección de Datos](#)

Se dará el debido respeto a la normativa de protección de datos.

- [Indemnidad frente a represalias](#)

Queda prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo hacia una persona como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, denuncia, recurso contra su discriminación por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra su libertad sexual o la de otra persona, así como hacia quienes comparezcan como testigos o participen en el procedimiento.

- [Enfoque de género y derechos humanos](#)

Se garantiza la perspectiva de género en el diseño y la aplicación de todas las medidas preventivas, procedimentales y reactivas.

- [Garantía de actuación](#)

La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

- [Resarcimiento a la persona acosada y protección social de la víctima](#)

Los daños sufridos por persona acosada serán resarcidos en la medida de lo posible y se establecerán medidas para proteger su salud psicológica y física durante el procedimiento y con posterioridad al mismo, si fuera necesario.

- [Restitución de las víctimas](#)

Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

- [Garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctima](#)

Se garantizarán todos los derechos laborales de la víctima y su protección social si fuera necesario, facilitando la obtención de ayuda psicológica, el acceso a servicios sociales de atención, etc.

8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8.1. CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

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

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de este tipo de conductas, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que se definen a continuación:

8.1.1. ACOSO SEXUAL

Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden

ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- [Tipos de acoso sexual](#)

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

ACOSO “QUID PRO QUO” O CHANTAJE SEXUAL

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

- [Conductas constitutivas de acoso sexual](#)

Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto u otros medios digitales, de cualquier otro tipo de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

8.1.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

- [Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo](#)

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.

- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, (Indicar el nombre de la empresa) llevará a cabo las siguientes medidas (Se añadirán todas las medidas negociadas con las empresas, se indican algunos ejemplos):

- INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
 - ✓ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
 - ✓ El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla (Indicar cualquier otro medios de difusión negociado), teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
 - ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para (Indicar el nombre de la empresa)
 - ✓ Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

- Formación
- ✓ Se impartirá la formación necesaria en prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual a todas las personas que formen parte de la comisión
- ✓ Se organizarán talleres formativos para la plantilla sobre prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, e incidiendo en el ámbito digital.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por **cuatro** personas (**Número orientativo, indicar el nº pactado en la negociación**), **dos** por parte de (**Indicar el nombre de la empresa**) y **dos** por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de (**Indicar el nombre de la empresa**):
 - (**Indicar nombre, apellidos de la persona**)
 - (**Indicar nombre, apellidos de la persona**)
- Por parte de la representación social:
 - (**Indicar nombre, apellidos de la persona**)
 - (**Indicar nombre, apellidos de la persona**)

Se designa una persona instructora (indicar lo pactado) que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a (Indicar nombre, apellidos y cargo de la persona).

Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora, así como los recursos y el tiempo requerido por la RLPT que forme parte de dicha comisión, serán por cuenta de la empresa.

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

- Fase I. Denuncia

La denuncia (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico (indicar correo electrónico pertinente) a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel autonómico/nacional (Indicar ámbito territorial correspondiente).

La denuncia de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier conducta contra la libertad sexual en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta, y de la persona denunciada.

- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo o la conducta frente a la libertad sexual, como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

- **Fase II: Investigación**

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 48 horas a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 48 horas se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona agresora y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en

ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de conducta contra la libertad sexual, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles (indicar lo pactado) (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

- Fase III: Resolución

La persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 15 días hábiles (indicar lo pactado) (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso

- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas
- Conclusiones y propuesta de acciones

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección. En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, (indicar lo pactado) siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

(Indicar el nombre de empresa) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes (Listado a modo de ejemplo, indicar las medidas negociadas):

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier otra conducta contra la libertad sexual, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que presentan sus servicios a la empresa

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

ANEXO 1

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso/conducta contra la libertad sexual:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de (INDICAR TIPO DE CONDUCTA CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL / ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

ANEXO 23. PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL

PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL

[FECHA]

[NOMBRE DE LA COMPAÑÍA]

[Dirección de la compañía]

PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL DE (NOMBRE DE LA EMPRESA)

1. Definiciones.....	286
2. Declaración de principios	287
2. Objetivos del protocolo	289
3. Ámbito de aplicación.....	289
4. Procedimiento de actuación	291
4.1 Figuras mediadoras 291	
4.2. Procedimiento de actuación 291	
4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras.....	291
4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual	291
4.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual 293	
5. Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual	293
5.1. Medidas de protección en la empresa 293	
5.2. Medidas de información y sensibilización 300	
5.3. Medidas de formación 300	
5.4. Recursos de información general y asesoramiento 301	
5.5. Derechos en materia de prestación de la Seguridad social y ayudas sociales a las víctimas 301	
5.6. Bonificaciones, reducciones, a las empresas por la contratación laboral de víctimas de violencia de género y/o violencia sexual 301	
6. Normativa de referencia	303
7. Seguimiento	303
8. Anexos	305

NOTA PARA LA ELABORACIÓN Y NEGOCIACIÓN DEL PROTOCOLO (ELIMINAR POSTERIORMENTE TODO EL TEXTO AZUL):

El protocolo de violencia de género no debe ser en ningún caso una mera transcripción de las medidas reguladas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y por la L0 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que contempla los derechos para las mujeres víctimas de violencias de género, sino que reflejará el compromiso de la empresa con la mejora de las medidas contempladas por la ley que se exponen a continuación como referencia:

Derechos laborales y de Seguridad Social de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Artículo 21 de la Ley Orgánica 01/2004

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les considerará en situación de cese temporal de la actividad en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Derechos laborales y de Seguridad Social de las trabajadoras víctimas de violencia sexual

Artículo 38 de la Ley Orgánica 01/2004

1. Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2. Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la protección por desempleo en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato

de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencias sexuales que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral se les considerará en situación de cese temporal de la actividad, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

I. DEFINICIONES

- **Violencia de género**

Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género⁵⁴

Violencia de género es todo acto de violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación

⁵⁴ En adelante, Ley Orgánica 1/2004

arbitraria de libertad, y la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

- **Violencias sexuales**

Artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual⁵⁵

Se consideran violencias sexuales:

- Los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, relativos a las agresiones sexuales, entendidas como los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.
- La mutilación genital femenina
- El matrimonio forzado
- El acoso con connotación sexual
- La trata con fines de explotación sexual

Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres

⁵⁵ En adelante, Ley Orgánica 10/2022

víctimas de violencia de género y de violencia sexual, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito de (NOMBRE DE LA EMPRESA). En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.

La implantación y difusión del Protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual en la empresa tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

A efectos del presente protocolo, se entenderá por trabajadora víctima de violencia de género, según establece la Ley Orgánica 1/2004, la trabajadora que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

Se entenderá por trabajadora víctima de violencia sexual, según establece la Ley Orgánica 10/2022, la trabajadora que haya sido víctima de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa, o en el extranjero siempre que sea de nacionalidad española, teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004 y la Ley Orgánica 10/2022, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, consignando y ampliando los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual.

La aplicación del presente Protocolo no excluye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de las citadas leyes.

(NOMBRE DE LA EMPRESA) insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objeto principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual, facilitando para ello todos los recursos que las víctimas tienen a su disposición. En concreto, este protocolo pretende los siguientes objetivos:

- Dar apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual y protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual la continuidad laboral.
- Informar de las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa, así como las dispuestas en la normativa legal vigente, facilitándola aquellas que sean adecuadas para su apoyo.
- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con la violencia de género y las violencias sexuales.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a toda empleada que preste sus servicios en la empresa, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, las empleadas afectas a contratas o subcontratas y/o puestas a disposición por la ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1 FIGURAS MEDIADORAS (SE PUEDE DEFINIR OTRO TIPO DE DENOMINACIÓN PARA ESTAS FIGURAS SEGÚN LO NEGOCIADO EN LA EMPRESA: FIGURAS MEDIADORAS / FIGURAS ASESORAS / AGENTES DE IGUALDAD, ETC.)

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a **dos** personas representantes en esta comisión, una por la parte empresarial y otra por la parte social (El número de figuras mediadoras puede ser diferente, se recomienda un mínimo de dos personas para que exista representación de la empresa y de la parte social), como **personas mediadoras** con el fin de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la persona pueda disfrutar de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Será necesario que estas **dos** personas nombradas dispongan de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género y violencias sexuales. Las personas designadas y los medios de contacto pueden consultarse en el ANEXO I.

5.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.2.1 DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO Y COMUNICACIÓN DE FIGURAS MEDIADORAS

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de (**NOMBRE DE LA EMPRESA**), publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en la intranet (si existe) para su consulta por parte de las personas trabajadoras de (**NOMBRE DE LA EMPRESA**). La difusión deberá

realizarse en un plazo no superior a 15 días naturales desde la aprobación del presente documento.

Este protocolo se entregará a todo el personal de nueva incorporación, informando y haciendo partícipes de las medidas establecidas, fundamentalmente en materia de sensibilización y formación del presente protocolo.

Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, los nombres y forma de contacto de las dos personas designadas para actuar como figuras mediadoras en el presente protocolo. Dicha información deberá ofrecerse a toda la plantilla en un plazo no superior a 15 días naturales desde su designación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. En el ANEXO II se incluye un modelo de comunicación del protocolo a la plantilla.

5.2.2 PROCEDIMIENTO DE APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL

- Comunicación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual. La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género y/o de violencia sexual, a cualquiera de las figuras mediadoras. El presente protocolo podrá ser activado por:
 - La propia trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
 - Los/as representantes de los/as trabajadores/as, ya sean legales o sindicales.
 - Los Servicios Médicos de la empresa.
 - Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

La **persona mediadora** que reciba comunicación de una situación de violencia de género y/o violencia sexual deberá ponerse en contacto con la trabajadora afectada en un plazo máximo de 24 horas desde la recepción de la activación del protocolo.

Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género y/o de violencia sexual donde acudirán las **dos figuras mediadoras**, en el que escucharán la información sobre la situación personal, familiar y laboral que la víctima facilite, y la informarán sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente.

El resultado será un informe vinculante donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género y/o de violencia sexual se acoge, que remitirán a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 3 días naturales.

La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual en un plazo no superior 7 días naturales desde el envío del informe por parte las **figuras mediadoras**.

- Acreditación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual. La situación de violencia de género y/o violencia sexual se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:
- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género y/o violencia sexual, siendo víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género y/o violencia sexual.
- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia

- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.

5.3. CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

Confidencialidad. Toda víctima de violencia de género y/o violencia sexual que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitada bajo el principio de confidencialidad. El archivo del informe será custodiado por la Dirección. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad, sólo será conocida la situación por las **figuras mediadoras** y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacia la víctima.

Protección de la dignidad e intimidad de la víctima. Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

6. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

6.1. MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA EMPRESA

[Indicar las que procedan]

- Ausencias o impuntualidad justificadas

Se concederá, a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual, licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización de trámites con motivo de la situación de violencia, para acudir a los juzgados, comisaria, servicios sociales, consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género y/o violencia sexual, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación (Art- 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004 y art.

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral según el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género y/o sexual, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Se concederán (indicar días) de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual siempre que se justifique que son necesario para garantizar su protección (mudanza, retiro temporal, etc...)

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.
- Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitido por los servicios sociales, la policía, centro de salud, hospitales o cualquier organismo competente.
- Ordenación del tiempo de trabajo

Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a la víctima a que el agresor no pueda localizarla, a tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares. Así, se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo.

Las medidas previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Adaptación de la jornada de trabajo
- Elección de turno de trabajo
- Reducción de jornada
- Teletrabajo
- Cualquier medida que pueda ayudarla personal y laboralmente en esta situación

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

- o Reducción de jornada: Las trabajadoras podrán reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, hasta el (indicar porcentaje) de la jornada ordinaria y durante los (indicar meses) primeros meses se aplicará sin reducción del salario.
- o Teletrabajo: En lo que se refiere al teletrabajo, la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual dispondrá de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en el Acuerdo sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa. En cualquier caso, la negativa a la implementación de esta medida por parte de la Dirección deberá ser justificada de forma objetiva, no pudiendo justificarse por la imposibilidad de facilitar los medios y recursos técnicos para la prestación del servicio.

➡ Traslado o cambio de centro de trabajo

En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado hasta los (indicar meses) con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña.

- Excedencia

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante (indicar años). Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con (indicar tiempo en meses) de antelación.

- Extinción del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá decidir extinguir la relación laboral, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

En ocasiones las víctimas para poner fin a la relación violenta se ven obligadas a iniciar nuevos proyectos de vida, debiendo abandonar definitivamente el trabajo. A fin de facilitar dicha opción, la trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con derecho a la prestación por desempleo siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello.

Además, si posteriormente formalizan un nuevo contrato cuya duración sea igual o superior a 6 meses, y recibe una remuneración inferior a la que tenía en el anterior contrato podrá percibir un incentivo de una cuantía equivalente a la diferencia entre ambas bases de cotización, por un importe máximo de 500 €/mes y durante un tiempo máximo de 12 meses. Si el último contrato de la trabajadora, el nuevo contrato o ambos son a tiempo parcial, el cálculo se efectúa de forma proporcional a la jornada habitual o a tiempo completo.

- Suspensión del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión no podrá exceder de 6 meses, y sí de las actuaciones judiciales se desprende que la

efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el/la juez/a lo podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello.

- Despido de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b).

➔ Acceso al centro de trabajo con coche particular

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración de este lo permita. Las víctimas pueden ser perseguidas y acosadas por los agresores, especialmente en los desplazamientos desde los aparcamientos del exterior al centro de trabajo, por lo que se considera conveniente articular, en el ámbito laboral, algunas medidas de seguridad y protección que eviten o dificulten las indicadas situaciones, alejando al agresor.

- Llamadas

Disposición de preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima: ocultando los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, es un instrumento importante para su seguridad y es necesario evitar que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador. A fin de contribuir a esa seguridad, la víctima podrá solicitar a la empresa un teléfono móvil, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la empresa sobre ese medio.

- Medidas de seguridad en el acceso al centro de trabajo
En los locales y centros de trabajo de la empresa que dispongan de control de acceso y/o servicio de vigilancia de seguridad, se articularán medidas de seguridad concretas relacionadas con la protección de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual (visitas, entrega de paquetería, etc.), previo acuerdo con la trabajadora afectada.
- Evitar prestación simultánea de la víctima y agresor
Evitar la prestación simultánea de servicios en los casos en que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual y agresor mantengan relación laboral en la empresa. En el caso de que víctima y agresor presten servicios en la misma empresa, la empresa se verá obligada a adoptar medidas para evitar la prestación de servicios simultáneos en tiempo y lugar.
- Registro de agresores.
En materia de seguridad y la protección de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual, la empresa debe disponer dentro de sus posibilidades de un registro de los datos del agresor, facilitados por la víctima, policía, juzgado, etc. Para la identificación y no contratación del agresor que pueda conllevar un seguimiento y acercamiento de este hacia la víctima.
- Nombramiento de compañero/a de alerta
La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá nombrar a una persona de confianza de su entorno laboral más cercano y que sea conocedor/a de los horarios de entrada y salida de esta, para que avise en aquellos casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual no se persone a su hora en el puesto de trabajo, alertando a los teléfonos de seguimiento de los organismos oficiales que se le indiquen, así como a las figuras mediadoras para su conocimiento.
- Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género y/o violencia sexual, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales, el Servicio Médico de la empresa u organismos competentes, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.

- Ayuda económica
- Gastos de desplazamiento de la trabajadora y familiares. Consiste en abonar los costes del transporte público o el coste del desplazamiento en vehículo particular más los peajes tomando (indicar cantidad).
- Gastos de transporte de mobiliario y enseres. Por el traslado de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la del nuevo destino (indicar cantidad).
- Gastos de alojamiento. Incluyendo los de alquiler o adquisición de vivienda, durante los (indicar meses) primeros meses (indicar cantidad).
- Gastos de guardería y de atención a personas dependientes o con discapacidad. Incluye los gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos/as de la trabajadora que dependan económicamente de la misma o por atención de las personas dependientes o con discapacidad a su cargo (indicar cantidad).
- Préstamos en condiciones muy favorables: poder reembolsarlo en muchas cuotas y, con muy bajo interés.
- Anticipos

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

La empresa valorará una ayuda económica para la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual en función de las circunstancias personales y familiares de esta.

6.2. MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Para atajar las violencias de género y/o violencia sexual es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización. Por ello, la empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género y/o violencias sexuales:

- Comunicación.

Se informará a la plantilla de este protocolo según lo establecido en el punto 4.2.1 de este documento.

- Sensibilización a la plantilla de la empresa.

Se realizará, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, una campaña informativa con motivo del Día Internacional contra la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre).

- Convenios de colaboración.

La empresa establecerá convenios de colaboración con el tejido asociativo, ayuntamientos u otros, que dispongan de servicios especializados para orientar y asesorar a las víctimas de violencia de género y/o sexuales.

6.5 DERECHOS EN MATERIA DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y AYUDAS SOCIALES A LAS VÍCTIMAS

- Jubilación anticipada (art. 207.1 LGSS). La ley permite el acceso a la modalidad de jubilación anticipada, por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- Pensión de jubilación (art. 220.1 LGSS). Se reconoce el derecho del cobro de la pensión de jubilación a aquellas mujeres que, no cobrando pensión compensatoria de su ex-marido, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género, en el momento de la separación judicial o divorcio mediante sentencia firme de condena contra éste.
- Desempleo (art. 267 LGSS). Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género y/o violencia sexual.
- Cotización (art. 165 LGSS). El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y/o violencia sexual.
- Convenio especial. Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras, que por su condición de víctimas de violencia de género, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).

6.6. BONIFICACIONES, REDUCCIONES, A LAS EMPRESAS POR LA CONTRATACIÓN LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

Las empresas juegan un papel clave como generadoras de oportunidades Laborales para que las mujeres logren salir del círculo de la violencia de género y/o de otras violencias sexuales. Se adjunta como ANEXO III a este protocolo, documento completo guía de beneficios en la cotización a la seguridad social 2020 e incentivos a la contratación para las empresas, emitida por la Secretaria del Estado, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Tesorería general de la Seguridad Social, donde en su página 3 vienen reflejadas las bonificaciones que a continuación se exponen:

Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social de las compañías que contraten a víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales –de 1.500 euros anuales durante cuatro años para los contratos indefinidos y de 600 euros al año en los temporales– siendo una de las medidas del programa de integración laboral para mujeres maltratadas reguladas por decreto en 2008, entre las que figuran también ayudas para la movilidad geográfica y el acceso a itinerarios individualizados.

De acuerdo con la Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales gozan de una especial protección, que se ve reflejada en las bonificaciones al empleo señaladas en el cuadro que a continuación se detalla:

Requisitos	Bonif. €/mes	Bonif. €/año	Duración	Tipo contrato
Contratación indefinida inicial	125	1.500	4 años	150
				250
				350
Contratos temporales (distintos de contratos formativos e interinidad)	50	600	Todo el contrato	450
				550
Contratos temporales formativos e interinidad	Bonificación 100% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes (23,60%)		Período de sustitución	410
				510
Transformación a contrato indefinido	125	1.500	4 años	109
				209
				309

*Cuadro extraído página web Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades.
<https://www.inmujer.gob.es/>

7. NORMATIVA DE REFERENCIA

- ➔ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ➔ Ley Orgánica 10/2022, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual
- ➔ Ley 5/2005, de 20 de Diciembre, Integral contra la Violencia de Genero de la Comunidad de Madrid
- ➔ Convenio de Estambul 11v.2011
- ➔ Ley General de la Seguridad Social
- ➔ Estatuto de los Trabajadores/as

8. SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá **trimestralmente** un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por las figuras medidoras, así como de las medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación.

Anualmente recibirá un informe elaborado por las figuras mediadoras sobre lo acontecido en el año en esta área, a fin de analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el presente protocolo. Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

9. ANEXOS

ANEXO I

MODELO DE DESIGNACIÓN DE PERSONAS MEDIADORAS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

A efectos de aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de **NOMBRE DE EMPRESA**, mediante el presente documento se designan las **personas mediadoras** responsables de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

La personas designadas son las siguientes:

- Nombre, apellido, puesto y medios de contacto
- Nombre, apellido, puesto y medios de contacto

La persona responsable de Igualdad (si la hubiere) coordinará el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo:

- Nombre, apellido, y medios de contacto de la persona responsable de **igualdad**

Las personas nombradas disponen de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género y violencia sexual, actuarán bajo el principio de confidencialidad, adoptando las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

ANEXO II

MODELO DE COMUNICADO A LA PLANTILLA DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

A/A: Todas las personas de la plantilla

Por medio de la presente les comunicamos que NOMBRE DE EMPRESA y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual que se fundamenta en la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencia sexual y proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo.

El protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual se adjunta a este comunicado, y tiene entre sus objetivos principales, dar información y apoyo a las víctimas y promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

Desde NOMBRE DE EMPRESA y la RLPT instamos a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos desarrollados en el protocolo así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

Sin otro particular, quedamos a vuestra disposición para cuantas aclaraciones sean necesarias.

Fdo: Representantes de la empresa
en la comisión negociadora

Fdo: Representantes de la RLPT en la
comisión negociadora

ESENCIALES

UGT  FeSMC

THE
FUTURE
IS
EQUAL



¿TU EMPRESA NECESITA UN PLAN DE IGUALDAD?
¡ESCANEA ESTE CÓDIGO QR!



AFÍLIATE



¡CONTÁCTANOS!



@fesmc_ugt



@fesmc.ugt



www.fesmcutg.org