



ACUERDO ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, EL MINISTERIO DE IGUALDAD Y LOS SINDICATOS CC.OO. Y UGT PARA EL DESARROLLO DE LA IGUALDAD EFECTIVA EN EL TRABAJO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Antecedentes

El 26 de febrero de 2020 se inició la consulta pública para la tramitación del proyecto de Real Decreto por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro; y del proyecto de Real Decreto por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Ambos proyectos han sido objeto de información y audiencia pública y en el momento actual siguen su tramitación conforme a lo establecidos en el título V de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, de Gobierno. La aprobación de ambos reglamentos requerirá, en su momento, acuerdo de Consejo de Ministros. El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad son las entidades gubernamentales proponentes de ambos reglamentos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 26.1 de la Ley 50/1997, de Gobierno, la redacción de los textos reglamentarios debe estar precedida de cuantos estudios y consultas se estimen convenientes para garantizar el acierto y la legalidad de la norma. De acuerdo con dicha previsión se convocó a diálogo social por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad a los sindicatos y organizaciones empresariales más representativas de ámbito estatal a efectos de participar y colaborar en la redacción de los proyectos de ambos reglamentos.

Preámbulo

La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres configuró los planes de igualdad como elementos centrales para la igualdad efectiva en las empresas de más de 250 personas trabajadoras. Posteriormente, 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 amplió gradualmente su obligatoriedad a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, introdujo modificaciones en el contenido y alcance de los planes de igualdad y remitió la nueva regulación de los mismos a un futuro desarrollo reglamentario.



Asimismo, en los últimos años se ha reforzado el interés por luchar de modo efectivo contra la brecha retributiva entre mujeres y hombres. Efectivamente, desde las instituciones comunitarias existe un indudable compromiso al respecto, que se hace evidente a partir de documentos como la recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, que podría evolucionar para constituirse en norma obligatoria, tal y como ha manifestado la propia Comisión Europea. Asimismo, en el ámbito interno español también ha existido en los últimos años un creciente interés por dotar al ordenamiento español de instrumentos más comprometidos con la lucha contra la brecha retributiva entre mujeres y hombres. Ello explica las dos proposiciones de ley para la igualdad retributiva que se presentaron en el Congreso de los Diputados en 2017 y 2018. Más adelante algunos cambios se acometieron al respecto por parte del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, que estableció la obligatoriedad de que todas las empresas tuvieran un registro retributivo que permitiera acceder a los datos retributivos de la misma, desagregados y promediados. También este Real Decreto Ley estableció la obligatoriedad de que las empresas obligadas a tener plan de igualdad contaran con una auditoría retributiva.

Resulta imprescindible dar continuidad a estos dos temas fundamentales para el avance en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo. De un lado, los planes de igualdad deben consolidarse como instrumentos susceptibles de construir una nueva relación entre mujeres y hombres en las empresas; y, de otro lado, la igualdad retributiva debe ser un compromiso firme de las instituciones públicas, de los agentes sociales y de las empresas, que trascienda los límites del trabajo para consolidar una sociedad libre de estereotipos de género.

En este contexto surge el presente acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad y los sindicatos más representativos de ámbito estatal, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. Es un acuerdo fruto de un intenso trabajo de análisis y negociación, que contiene el compromiso de las partes firmantes con los dos proyectos de textos reglamentarios cuya tramitación se está llevando a cabo en este momento. El presente acuerdo refleja la colaboración del Gobierno y de los sindicatos más representativos con el desarrollo de la igualdad efectiva en el trabajo.

- La Ministra de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España
- La Ministra de Igualdad del Gobierno de España
- En representación del sindicato CC.OO., Dña. Mari Cruz Vicente Peralta, Secretaria de Acción Sindical de la CS de CC.OO.
- En representación del sindicato UGT, Dña. Cristina Antoñanzas Peñalva, Vicesecretaria General de UGT



En función de sus respectivas competencias y en el ámbito del diálogo social institucionalizado,

MANIFIESTAN

Haber alcanzado un ACUERDO sobre los contenidos del Reglamento de Planes de Igualdad y del Reglamento de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, que en este acto se manifiesta mediante la firma del presente COMPROMISO de las partes firmantes con los principios que orientan la regulación acordada.

En virtud de este acuerdo, los Ministerios firmantes procederán a efectuar todos los trámites correspondientes para la aprobación de estas normas de conformidad con el texto acordado en la mesa de diálogo social.

Y para que así conste firman el presente documento en Madrid, a 30 de julio de 2020.

Dña. Yolanda Díaz Pérez
Ministra de Trabajo y Economía Social

Dña. Irene Montero Gil
Ministra de Igualdad

Dña. Mari Cruz Vicente Peralta
Secretaria Acción Sindical CS CC.OO.

Dña. Cristina Antoñanzas Peñalva
Vicesecretaria General UGT



I. **REGLAMENTO PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

1. Sobre el objeto del reglamento.

El objeto de este reglamento es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y para luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantías de los derechos digitales.

2. Sobre el ámbito de aplicación

Este reglamento será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Sobre la obligación de transparencia retributiva

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye.

2. La obligación de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. La obligación de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente reglamento: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la



clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuere de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

4. Sobre la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores 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:

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

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

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan 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.

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

3. Además de los referidos expresamente en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de



adecuación, totalidad y objetividad a que se refieren el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

5. Sobre las normas generales en torno al registro retributivo

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se



limitará a las diferencias que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

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

4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las webs oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, o en este último caso, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

6. Sobre el registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva

1. Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 9 aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

7. Sobre el concepto de auditoría retributiva



1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. 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.

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

8. Sobre el contenido de la auditoría retributiva

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

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

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

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

La 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.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y



corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

9. Sobre la valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos

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 de la presente norma.

10. Sobre el alcance de la tutela administrativa y judicial

1. La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este reglamento, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para llevar cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, incluido, en su caso, el que conduce a la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, así como la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, incluyendo, en su caso, el procedimiento de oficio establecido en el artículo 148.c) de la misma.



2. Será aplicable lo establecido en el artículo 96 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, cuando se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, lo que conforme a dicho artículo implicará que corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva, razonable y suficientemente probada. A menos que concurra causa justificada, la falta de registro retributivo o auditoría retributiva o la elaboración de un registro retributivo o auditoría retributiva sin seguir lo establecido en el presente reglamento podría ser constitutivo de indicio de discriminación retributiva.

3. La obligación de justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores tiene exclusivamente el alcance previsto en dicho artículo, sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.

11. Sobre la igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial

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

En este sentido, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

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

12. Sobre la participación institucional

1. El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, dentro del ámbito de la participación institucional, realizará y distribuirá una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permitan identificar y superar los estereotipos en la contratación y promoción, en especial entre el personal directivo y con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas y que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo

Asimismo, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la participación y la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas llevará a cabo actuaciones de información y de sensibilización



para las personas negociadoras de los convenios colectivos, planes de igualdad y cualquier tipo de acuerdo colectivo que contribuyan a la superación de estereotipos y sesgos de género y a la auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.

13. Sobre la Comisión para la efectividad de la lucha contra la brecha retributiva

Dentro del ámbito de la participación institucional se constituirá una comisión para la efectividad de la lucha contra la brecha retributiva cuyo objetivo será analizar el modo en que se ha aplicado el presente reglamento y que tendrá capacidad para elaborar propuestas y recomendaciones. Estará compuesta por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, pudiendo este delegar en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Se reunirá a instancia de parte y, al menos, con periodicidad semestral.

14. Sobre la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una Guía Técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

15. Sobre la aplicación del Reglamento a las auditorías retributivas

La aplicación de lo establecido en el presente reglamento para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la Disposición Transitoria decimosegunda de la Ley Orgánica 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

16. Sobre el procedimiento informatizado de valoración de puestos de trabajo

1. En el plazo de 6 meses desde la fecha de publicación del presente real decreto, se aprobará, a través de una Orden Ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, el formato y herramienta informatizada de registro retributivo y un procedimiento informatizado de valoración de puestos de trabajo, gestionado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.



2. En su caso, dicha orden ministerial podrá prever que el registro de retribuciones y la valoración de puestos de trabajo efectuada cumplen con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento, cuando para su realización se hayan utilizado dichos formatos y aplicado el procedimiento informatizado a los que se refieren el apartado primero de esta disposición final.

17. Sobre la entrada en vigor

El presente reglamento entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».



II. REGLAMENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO

1. Sobre el objeto del reglamento

El presente texto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en las previsiones contenidas en el artículo 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

2. Sobre las empresas obligadas

1. Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

2. En el caso de empresas de 50 o más personas trabajadoras, o cuando siendo inferior la plantilla estén incluidas en los apartados 3 y 4 del artículo 45 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido previsto en este Real Decreto.

3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

4. Las obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 46.3 de dicha ley.



5. Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

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

3. Sobre la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa

1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

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

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

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

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



4. Sobre el plazo para llevar a cabo la negociación del plan de igualdad

1. Sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y, por tanto, de los diagnósticos previos, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio, computadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior.

2. Las empresas no contempladas en el apartado anterior y que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro de los tres meses posteriores a la publicación del convenio colectivo que establezca la obligación, salvo plazo distinto establecido en el convenio colectivo.

3. Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad fuere acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo será el fijado en dicho acuerdo.

4. En todo caso, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha que finalice el plazo previsto para constituir la comisión negociadora del correspondiente plan de igualdad, de conformidad a los plazos establecidos en los párrafos anteriores.

5. Sobre el procedimiento de negociación de los planes de igualdad

1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.

2. Son sujetos legitimados para negociar planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

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



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

El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del Estatuto los Trabajadores.

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

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

3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de 6 miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado segundo y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado segundo del presente artículo y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado segundo. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de 13 miembros por cada una de las partes

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



4. En la comisión negociadora deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

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

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

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

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

7. Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

8. Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

6. Sobre las competencias de la comisión negociadora



1. La comisión negociadora tendrá competencias en:
 - a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
 - b. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
 - c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
 - d. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
 - e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
 - f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
3. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

7. Sobre el diagnóstico de situación.

1. Se entenderá por diagnóstico el proceso de recogida y análisis detallado de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, en al menos, cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.



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

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

El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa de su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

3. El resultado de la toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva, obteniendo la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su adopción y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberán incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

4. En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores.



8. Sobre el contenido mínimo de los planes de igualdad

1. Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, en tanto constituyen un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.5 de este reglamento, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo, así como los resultados de la auditoría retributiva en los términos establecidos reglamentariamente
- d) Vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva, respetando en todo caso lo establecido en el reglamento para la igualdad retributiva
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) 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.

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

En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada



en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

9. Sobre la vigencia, el seguimiento, la evaluación y la revisión del plan

1. El plan deberá incluir su periodo de vigencia o duración, que será determinada por las partes negociadoras, sin que pueda ser superior a cuatro años, el procedimiento de seguimiento, evaluación y revisión de su contenido, así como la composición de la comisión u órgano paritario encargado de dichas tareas y su funcionamiento.

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

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 3 y 4 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y seguridad Social o de una resolución judicial.

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 su plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del plan de igualdad.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

3. 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.



4. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y del artículo 64 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse un órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquél, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

5. 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.

10. Sobre la extensión de los planes de igualdad.

1. Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en el artículo 3.2 sobre planes de igualdad en el caso de grupo de empresas.

2. Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

11. Sobre el registro de los planes de igualdad y depósito voluntario de las medidas y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo

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

2. A menos que se establezca expresamente lo contrario, los planes de igualdad que no hayan sido objeto de negociación tal y como requiere el artículo 45.2 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, no podrán acceder a los beneficios, derechos o ventajas que las Administraciones Públicas atribuyan a aquellas empresas que disponen de un plan de igualdad



3. Para las empresas no obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas por las empresas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, incluido el protocolo de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, salvo que opten por elaborar y aplicar un plan de igualdad voluntario que será obligatoriamente inscrito conforme a lo previsto en el apartado anterior.

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

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

6. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, éstos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo.

12. Sobre las modificaciones en el Registro

Se efectuarán las modificaciones necesarias en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos para que este distinga los planes de igualdad negociados y los acordados, distinguiendo a su vez si son obligatorios o voluntarios, facilitando su consulta automatizada.

13. Sobre las medidas de fomento y apoyo a la elaboración y aplicación de medidas y planes de igualdad en las empresas.

Con el fin de impulsar la adopción e implantación de planes de igualdad en las empresas, así como su seguimiento y evaluación, la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, a través del Instituto de la Mujer, promoverá, con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, medidas de fomento, apoyo y asistencia técnica, consistentes, entre otras, en la promoción y realización de acciones formativas, puesta a disposición de guías y manuales de referencia, y cualesquiera otras que puedan resultar necesarias de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

14. Sobre las Guías y protocolos de buenas prácticas.



Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional primera, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, con la colaboración, en su caso, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, podrán realizar y distribuir guías y protocolos de buenas prácticas que permitan superar estereotipos en la contratación y promoción, en especial entre el personal con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas que garantice una efectiva integración de la perspectiva de género en las mismas.

15. Sobre el Distintivo de Igualdad

1. 1.A efectos de la concesión del distintivo “Igualdad en la empresa” y para determinar la existencia de participación de los representantes y de la plantilla en el Plan de Igualdad como criterio de valoración en los términos establecidos en el artículo 10.1.f del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, se tomará en consideración si el plan ha sido negociado y en su caso acordado.

2.El reconocimiento del distintivo se efectuará de manera que se promueva preferentemente los planes de igualdad negociados y acordados con dicha representación respecto de los negociados sin acuerdo.

16. Normas específicas sobre plazo de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad durante el año 2020

Para las empresas obligadas por primera vez a la elaboración de un plan de igualdad en el año 2020, el momento de inicio del plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora del mismo a que se refiere el artículo 4.1 no será anterior a la entrada en vigor del presente reglamento.

17. Sobre aplicación paulatina

La aplicación de lo establecido en el presente reglamento para los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos, seguirá la misma aplicación paulatina que la que se configura en la Disposición Transitoria decimosegunda de la Ley Orgánica 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Respecto de los planes vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión, y deberán adaptar su contenido en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigor de este reglamento, previo proceso negociador.



18. Sobre la modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Se proponen las siguientes modificaciones en el Real decreto 713/2010

Uno. Modificación del título del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, a fin de que sea el siguiente:

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

Dos. Modificación del artículo 1, añadiendo un nuevo párrafo con la siguiente redacción:

“Todas las referencias que en la presente norma se hagan al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se entenderán hechas al sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad”

Tres. Modificación de la letra f) del artículo 2, con la siguiente redacción:

“f) Los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme al artículo 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”

Cuatro. Modificación del artículo 6, con la siguiente redacción:

“Artículo 6. Solicitud de inscripción.

1. A fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como para proceder a la inscripción del resto de los acuerdos y actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto, dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo, de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones o denuncia, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente.

A estos efectos, serán solicitantes de la inscripción:

a) Convenio, plan de igualdad o acuerdo: la persona designada por la comisión negociadora.



b) Acuerdos de las comisiones paritarias: la persona designada por la comisión paritaria.

c) Los laudos arbitrales y los acuerdos de mediación: la persona designada por la comisión negociadora que haya acordado someterse a los mismos. No obstante, si éstos se han acordado en el seno de un sistema de mediación o arbitraje, el órgano de dirección del organismo correspondiente.

d) Acuerdos en conflictos colectivos o de fin de huelga: la persona designada por las partes en conflicto.

e) Comunicaciones del artículo 89.1 y las denuncias del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores: quien haya formulado la comunicación o denuncia.

f) En los casos de comunicaciones de sentencias: la parte legitimada conforme a la normativa de procedimiento laboral que haya impugnado un convenio colectivo, o la parte legitimada conforme a dicha normativa que haya interpuesto conflicto colectivo.

g) Las extensiones de los convenios: la parte que solicite la extensión.

2. En la solicitud de inscripción del convenio colectivo, plan de igualdad o en su caso, de los acuerdos señalados en el artículo 2.1 de este real decreto, se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes del acuerdo o acto para el que se solicita la inscripción y la fecha de la firma, así como, en su caso, los relativos a su ámbito personal, funcional, territorial y temporal y la actividad o actividades económicas cubiertas por los mismos, conforme se establece en el anexo 1 de este real decreto.

3. Asimismo, se deberán cumplimentar los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en el anexo 2 de este real decreto, a efectos de elaboración de la estadística de convenios colectivos.

Anexo 2.I Hoja estadística de convenios colectivos de empresa

Anexo 2.II Hoja estadística de convenios colectivos de sector

Anexo 2.III Revisión por cláusula de «garantía salarial»

Anexo 2.IV Revisión salarial anual de los convenios plurianuales o de las prórrogas de convenios para los sucesivos años de vigencia.

Anexo 2.V Hoja estadística del plan de igualdad



Los anexos 2.I y 2.II deben ser cumplimentados obligatoriamente por las comisiones negociadoras a la firma del convenio. En los convenios plurianuales, se cumplimentarán los citados anexos con los datos acordados para la vigencia total del mismo y, respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.), exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia.

El anexo 2.III se cumplimentará exclusiva y obligatoriamente para notificar las revisiones salariales motivadas por la aplicación de la cláusula de «garantía salarial» cuando esta ha tenido efectos retroactivos sobre los salarios pactados y aplicados al principio de cada período.

El anexo 2.IV se cumplimentará exclusivamente para los sucesivos años de vigencia de los convenios plurianuales o de las prórrogas de los convenios. La cumplimentación es obligatoria, con los datos variables citados, tanto si se han acordado a la firma del convenio como si son objeto de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión.

El anexo 2.V debe ser cumplimentado por las comisiones negociadoras de los planes de igualdad a la firma del mismo o por la empresa si el plan se presenta por ésta.

4. Igualmente deberán ser cumplimentados por la autoridad laboral competente los datos estadísticos e identificativos previstos en los anexos 1 y 2 de este real decreto, correspondientes a las extensiones de convenios, previstas en el artículo 2.3.c) del mismo.”

Cinco. Se modifican las letras a) y b) del artículo 7, con la siguiente redacción:

“a) Texto original del convenio, plan de igualdad, acuerdo o comunicación firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud

b) Para la inscripción de los planes de igualdad y acuerdos a que se refiere el artículo 2.1.a), b), e) y f) de este real decreto deberán presentarse las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del convenio y del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban”



Seis. Se modifica el artículo 13, con la siguiente redacción:

“Artículo 13. Asignación de código.

Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo le asignará un código conforme a lo establecido en el anexo 3 de este real decreto. El sistema de atribución de códigos será específico y diferenciado para los planes de igualdad, diferenciando si han sido acordados o no.

El código figurará como identificativo del convenio o acuerdo colectivo cuando se proceda a la publicación del convenio o acuerdo colectivo en el boletín oficial correspondiente.”

Siete. Modificación de la denominación del Capítulo III, a fin de que tenga la siguiente redacción:

“CAPÍTULO III

Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad”

Ocho. Modificación de la denominación del artículo 17 y el artículo 17.1, con la siguiente redacción:

17. Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

1.Las autoridades laborales competentes en materia de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, incluida la Administración General del Estado, deberán remitir por medios electrónicos a la base de datos centralizada en el plazo de ocho días hábiles todo asiento electrónico practicado en sus respectivos registros, así como los datos estadísticos en aquellos casos en los que así sea necesario.

Igualmente deberán remitir por medios electrónicos, en el plazo de ocho días desde su publicación en los boletines oficiales correspondientes, los enlaces a dichos boletines en los que figure la publicación del texto de los convenios y acuerdos, planes de igualdad o cualquier otra comunicación objeto de publicación.



Esta información integrará la base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nueve. Modificación de la Disposición Adicional Segunda con la siguiente redacción:

Disposición adicional segunda. Depósito de convenios y acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa.

Cuando se solicite el depósito de convenios o acuerdos colectivos de eficacia limitada o acuerdos de empresa no incluidos en el artículo 2.1.h) de este real decreto en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo, así como cumplimentar los datos estadísticos e identificativos que figuran en los anexos 1 y 2. Asimismo, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo conforme a lo previsto en el artículo 48 de la ley 3/2007, de 22 de marzo y en el presente real decreto”

Diez. Modificación del apartado I.4 del Anexo I, con la siguiente redacción:

Código Naturaleza

- 01 Convenio colectivo.
- 02 Adhesión a convenio o acuerdo colectivo.
- 03 Laudo arbitral.
- 04 Acuerdo de mediación.
- 05 Acuerdo de fin de huelga.
- 06 Extensión de convenio.
- 07 Acuerdo Marco.
- 08 Acuerdo sectorial sobre materias concretas.
- 09 Acuerdos Interprofesionales.
- 10 Acuerdos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial (artículo 2.1.g).
- 11 Acuerdos de Planes de Igualdad (artículo 2.1.f).
- 12 Otros acuerdos inscribibles (artículo 2.1.h).
- 16 Convenio o Acuerdo de eficacia limitada (D.A.2.^a).
- 17 Acuerdos de empresa para su depósito (D.A.2.^a).
- 18. Planes de igualdad negociados pero no acordados

19. Sobre la hoja estadística



Se propone el siguiente contenido para la hoja estadística a efectos de registro de los planes de igualdad

HOJA ESTADÍSTICA DEL PLAN DE IGUALDAD

1 DATOS REGISTRALES DE LA EMPRESA.

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

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

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

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

Si marca grupo de empresa se le pedirá:

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

1.5 Nombre o razón social de la empresa.

1.6 CIF de la empresa

1.7 CNAE de la empresa a 4 dígitos.

1.8 Distribución de la plantilla. A la fecha de

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

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



Mujeres				
Total				

1.9 códigos de los convenios de aplicación en la empresa

.....

No se aplica ningún convenio.

En este supuesto, explique detalladamente su actividad económica:

2 Datos del Plan de Igualdad

2.1 El plan de igualdad es:

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

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

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

2.3 ¿Es el primer plan de igualdad?

- SI
- NO

2.5 Vigencia del plan de igualdad

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

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

3 Datos de la comisión negociadora

3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora

3.2 Fecha de firma del plan de igualdad

3.3. En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

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



3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres

3.4.2 Composición de la representación empresarial

CARGO EN LA EMPRESA	Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres

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

En caso negativo:

Organizaciones que no han firmado	Número de representantes	Mujeres	Hombres



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

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

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

En caso afirmativo:

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

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

En caso afirmativo

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

4 Datos relativos al diagnóstico de situación

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

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:



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

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

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

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

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

MATERIAS	NEGOCIADAS	ADOPCIÓN DE MEDIDAS
Proceso de selección y contratación		
Clasificación profesional		
Formación		
Promoción profesional		
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación		
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral		
Infrarrepresentación femenina		
Retribuciones		
Prevención del acoso sexual		
Prevención del acoso por razón de sexo o identidad sexual		
Salud laboral desde una perspectiva de género		
Violencia de género		
Otras (Especificar):		
Otras (Especificar):		



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

- Un informe de conclusiones
- El diagnóstico completo

5 Contenido del plan de igualdad

5.1 Medidas de Selección y contratación

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

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

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

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

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

5.2 Clasificación profesional

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

5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? SI/NO

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

- La segregación ocupacional SI / NO
- La segregación vertical SI / NO



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

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

5.3. Formación

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

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

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

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

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

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

5.4 Promoción profesional

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

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

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



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

- Mandos intermedios. SI/NO
- Dirección. SI/NO

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

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

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

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

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

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

5.5.4 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? SI/NO

En caso afirmativo:

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

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

En caso afirmativo, describa la medida:

5.6 Retribuciones



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

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

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo o de identidad sexual

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

En caso afirmativo

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

- Acoso sexual. SI/NO
- Acoso por razón de género. SI/NO
- Acoso por razón de identidad sexual. SI/NO

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

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

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

5.8 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

5.8.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género?

5.8.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?



5.8.3 ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?

5.8.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género?

5.8.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género?

5.8.6 ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? SI/NO

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma

5.9. Comunicación, información y sensibilización

5.9.1 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva?

5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad?

5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

6 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan?

6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan?

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

En caso afirmativo, estos indicadores son:



- Cuantitativos
- Cualitativos

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

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

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

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

6.8 ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?

20. Sobre la elaboración del diagnóstico del plan de igualdad

Se considera que la elaboración del diagnóstico debe atender a los siguientes criterios:

1. Condiciones generales

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.

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

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

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

b) Para realizar el diagnóstico en materia salarial la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos



salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

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

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

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

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

4. Condiciones de trabajo.

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

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- g) Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.



- h) Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
- i) Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
- j) Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- k) Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.
- l) Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- n) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años.
- o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.
- p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

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

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

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

El diagnóstico contendrá:

- a) Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- b) Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- c) Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel



jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

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

6. Infrarrepresentación femenina

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

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

- a) La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- b) La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- c) En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

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

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

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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



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

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

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

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

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

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

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

Tal y como se recoge en el art.8.2 del presente RD, el plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género,



lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.