



GUÍA de buenas prácticas
en la negociación, elaboración,
implementación, seguimiento y
evaluación de **PLANES DE IGUALDAD**
en empresas sin representación sindical



secretaría confederal
de mujeres e igualdad

Elaborado por:

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, en el marco del Proyecto “Más acción sindical para mejorar la implementación de la igualdad en las empresas sin representación legal de las personas trabajadoras”, subvencionado por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, N° Expediente: SIND2023-3

Maquetación y producción:

Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO

Ilustraciones: Freepik

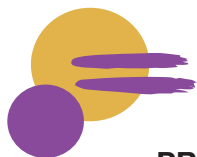
Depósito legal: M-3822-2024



Instituto de las
MUJERES

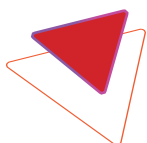
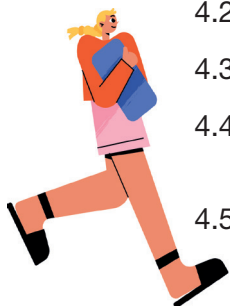


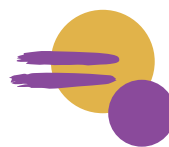
secretaría confederal
de mujeres e igualdad



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	7
1. NOCIONES BÁSICAS	11
1.1 ¿Por qué un plan de igualdad para las empresas?	13
1.2 Los planes de igualdad son negociación colectiva.....	17
1.3 Reglamentación actual en materia de planes de igualdad	18
1.4 La obligatoriedad de los planes de igualdad	19
2. ARGUMENTARIO PARA EL ACCESO A LAS EMPRESAS SIN RLPT	23
2.1 Actuaciones ante la falta de convocatoria por parte de la empresa para la negociación del plan de igualdad	31
3. FASES DE ELABORACIÓN	33
4. INICIAR LA NEGOCIACIÓN	37
4.1 Plazos para iniciar la constitución de la mesa	39
4.2 Composición de la mesa.....	39
4.3 Sin acceso a la plantilla la negociación no es posible ..	41
4.4 Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad	42
4.5 Reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora del plan de igualdad	45





5. DURANTE LA NEGOCIACIÓN: ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD51

5.1 Elaboración conjunta de la empresa y la representación sindical53

5.2 Contenido del plan de igualdad53

5.3 Diagnóstico55

5.3.1 Materias55

5.3.2 Datos cuantitativos57

5.3.3 Valoración de los puestos de trabajo.....61

5.3.4 Registro retributivo.....62

5.3.5 Protección de datos.....64

5.3.6 Información más frecuente66

5.4 Negociación de medidas.....68

5.5 Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo74

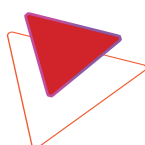
5.6 Comisión de seguimiento.....77

6. DESPUÉS DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN: REGISTRO Y SEGUIMIENTO79

6.1 Registro del plan de igualdad.....81

ANEXO84

CUADERNO DE BITÁCORA85



PRESENTACIÓN

La Confederación Sindical de CCOO tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como combatir la discriminación por razón de sexo. Para ello, además del trabajo cotidiano en los centros de trabajo, sindicalmente se cuenta con los planes de igualdad. Los planes de igualdad son la mejor herramienta feminista para acabar con la discriminación de género en todas las empresas de más de cincuenta personas en plantilla (tengan representación sindical o no).

De este trabajo se ocupan las delegadas y delegados sindicales, base fundamental del sindicato, sin las y los cuales el sindicalismo no sería posible. Pero hay empresas que no cuentan con esta representación. Según el artículo 5. 3 del Real Decreto 901/2020: *“En las empresas donde no existan representaciones legales 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 falta de igualdad en las empresas es un problema social y un aspecto que cuestiona nuestra democracia, pero también es un problema empresarial, puesto que una empresa de más de cincuenta personas en plantilla se enfrenta a graves sanciones si no negocia, registra e implementa el plan de igualdad.

Para colaborar en esta tarea, en la medida que el número de personas que se precisan es grande para hacer frente a la negociación de planes en un número muy elevado de empresas, se ha diseñado esta guía de elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad en empresas sin representación sindical.

Esta guía es fruto de la colaboración entre las Secretarías Confederales de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Organización y Extensión Sindical. En la misma se va dando cuenta de todo el proceso y se ofrecen propuestas y modelos específicamente diseñadas para las empresas que no cuentan con representación sindical.

Deseamos que estas páginas hagan más sencilla una labor importante, y que técnicamente tiene cierta dificultad, ya que las medidas de igualdad que se negocian son las que cada empresa precisa.

Por otra parte, seguimos repitiendo, ante todo, que si algo es realmente importante en la negociación colectiva es la actitud sindical de las sindicalistas y los sindicalistas.

Carolina Vidal López

Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y
Condiciones de Trabajo de CCOO

INTRODUCCIÓN

La respuesta a las demandas de constitución de mesas de negociación de planes de igualdad sigue su curso, pero damos un paso más para pasar a la propuesta de negociación, de modo que sea el sindicato el que demande elaborar y aplicar planes de igualdad en empresas blancas (las que no tienen representación legal de las trabajadoras y los trabajadores) y que aún estando obligadas a tenerlo no lo tengan.

El objetivo de esta **GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS** es ser cumplimentada por quienes la portan, de modo que al final contiene unas páginas en blanco para recoger la experiencia que cada cual tenga en esta aventura.

Este texto quiere servir de ayuda a iniciar este “viaje” proporcionando algunas pautas, directrices concretas y ejemplos que faciliten la negociación de planes de igualdad en las empresas sin representación legal de las personas trabajadoras. La existencia de guías publicadas por algunas federaciones y los recursos de los Ministerios de Trabajo e Igualdad son básicos para complementar las recomendaciones que aquí se realizan, puesto que en estas páginas se trata de modo más específico de dar algunas directrices para ser aplicadas en empresas que carecen de representación sindical y a las cuales se hace preciso atender tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Este Real Decreto-Ley alteró el artículo 45.1 de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras negociaran y aplicaran el plan de igualdad. Posteriormente, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, hizo obligatoria la negociación en las empresas que no tuvieran RLPT con una representación de las personas trabajadoras designadas por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa.

UNA PROPUESTA DE CCOO

Hay que recordar que esta fue una las propuestas de CCOO y quedó recogida en el artículo 5. 3 del Real Decreto 901/2020 que establece:

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 seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Es decir, con este Real Decreto se acaba con las comisiones *ad hoc* y conseguimos el doble efecto de: negociar medidas encaminadas a lograr la igualdad en un volumen muy elevado de empresas, por un lado, y que el sindicato esté presente en prácticamente todas las mesas de negociación, por otro. Aquellas empresas a las que no habíamos llegado o aquellas otras que imposibilitaban nuestra entrada deberían ahora llamarnos y/o aceptar nuestra presencia.

La entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 ha multiplicado por seis el número de empresas que deben negociar su plan de igualdad. Actualmente, según el fichero maestro de la Seguridad Social existe un total de 32.314 empresas de más de 50 personas en plantilla, lo que exige un esfuerzo negociador sin precedentes, máxime en aquellas empresas en las que se carece de representación sindical. Que todas estas empresas deban tener plan de igualdad no implica que haya que hacer 32.314 planes, puesto que la Ley 3/2007 de Igualdad efectiva de

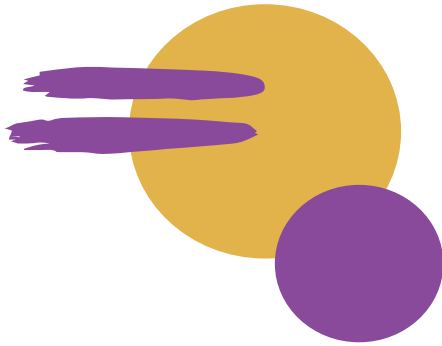
mujeres y hombres ya obligaba en 2007 a elaborar y aplicar planes de igualdad a empresas de más de 250 personas en plantilla, lo que significa que una parte de las empresas, al menos las grandes, ya deberían tener su plan de igualdad realizado, pese a que estos debían ser adaptados a la nueva regulación e incluir en los mismos las auditorías retributivas, otra gran mejora introducida en la norma.

Para poder dimensionar el volumen de los planes de igualdad a negociar fue preciso un trabajo de explotación de datos, en el que participó tanto la Secretaría Confederal de Organización como la Acción Sindical y Empleo. De dicha explotación se obtuvo información relevante:

- 1 Aunque se habían realizado más planes, algunos no se habían adaptado a las nuevas exigencias legales, de modo que habiendo un número mayor de planes registrados en REGCON, solo 6.053 planes estaban en activo. Eso suponía que, en principio, había que negociar en 26.261 empresas.
- 2 No todas las empresas carecían de representación, aunque el número de empresas blancas se elevaba a 14.817, la gran mayoría de ellas sin plan de igualdad.
- 3 Se obtuvo el listado de empresas según el volumen de plantilla (de 50 a 99, de 100 a 250 y más de 250 personas en plantilla). Cruzando estos datos con la representatividad (empresas con más del 60% de representación, con alguna representación pero escasa o, un tercer grupo, sin ninguna representación (“empresas blancas”), la Secretaría de Organización planteó la propuesta de reforzar la negociación en empresas blancas al no contar con representación sindical en las mismas para llevar a cabo la tarea de negociar los planes de igualdad.

A partir de aquí y al objeto de contribuir a cumplir con los objetivos que a cada territorio y federación se le ha asignado se diseña esta guía, que se inicia ofreciendo un breve argumentario para acceder a las empresas blancas. En la misma se aportan explicaciones breves de lo que es un plan de igualdad y su importancia desde el punto de vista sindical como empresarial.

La estructura de la guía es la misma que el proceso que se sigue en la negociación y los documentos que expone, como modelos y/o ejemplos, son algunos de los textos que desde las Secretarías de las Mujeres (que son las que hasta ahora se han ocupado de esta tarea y tienen conocimientos) están utilizando. ■



PLANES DE IGUALDAD

1



NOCIONES BÁSICAS



**PLANES DE IGUALDAD
EN EMPRESAS SIN
REPRESENTACIÓN SINDICAL**

NOCIONES BÁSICAS

1.1 ¿POR QUÉ UN PLAN DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS



Porque la discriminación se produce en todos los ámbitos y el espacio laboral no está al margen.

La Constitución Española en su artículo 14 señala que:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

y en el 9.2 que:

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Pero ¿es que existen dificultades y obstáculos en el mercado laboral para las mujeres? Solo atendiendo a las condiciones de trabajo se puede decir que muchas y variadas.

- **Persiste la segmentación horizontal** (son pocas las actividades en las que se ocupan las mujeres, la mayoría de ellas relacionadas con los cuidados, mientras que la gran mayoría se consideran trabajos de hombres) **y vertical** (techo de cristal y el suelo pegajoso).
- Tienen **peores condiciones de empleo**:
 - Mayor temporalidad.
 - Mayor tiempo parcial. El 75% de los contratos a tiempo parcial los tienen mujeres.

- La brecha salarial actual está en el 21% y la brecha en las pensiones es del 34%.
- Las **tasas de paro** de las mujeres siempre han sido **superiores** a las de los hombres, a pesar de tener una tasa de actividad inferior.
- Tienen **peores modalidades contractuales**.
- La **crisis financiera y la sanitaria** han tenido **efectos** aún más **negativos en el empleo femenino**.
- La **inflación** está llevando a centrar el debate en salarios y **olvidar la igualdad**, como en otras ocasiones.

En la medida que existen obstáculos en el mercado laboral y respondiendo a la obligación constitucional de dar respuesta, el Estado ha actuado y ¿qué ha hecho, entre otras cosas, para eliminar obstáculos que tienen las mujeres en el mercado laboral?

En la medida que **LA IGUALDAD de hombres y mujeres** es un principio esencial de la modernidad y un valor superior del ordenamiento jurídico se han aprobado dos leyes que obligan a aplicar medidas y planes de igualdad en las empresas:



Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres cuyo objetivo es:

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Esta Ley Orgánica aborda la igualdad desde una perspectiva general, a la vez que establece **medidas dirigidas específicamente al ámbito laboral**, encaminadas a:

- La adopción de medidas dirigidas a **evitar cualquier tipo de discriminación laboral** entre mujeres y hombres.
- La elaboración y aplicación de un **plan de igualdad a las empresas y la Administración General del Estado**.

Medidas y/o planes que deberían negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, pero en lugar de establecer unas normas rígidas ésta las sitúa en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido de acuerdo a los respectivos diagnósticos de cada situación.



Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que es el que obliga a negociar Planes de igualdad a TODAS las Administraciones Públicas¹:

“Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

1. En la medida que esta Guía tiene como objeto la negociación de planes de igualdad en empresas sin representación sindical se centrará solo en las empresas y se evitarán alusiones a las Administraciones Públicas.

- Diseñar mediante la negociación colectiva planes de igualdad que se ajusten en cada caso a las situaciones desfavorables de cada empresa para cada uno de los sexos.
- Es recomendable que todas las personas implicadas en la realización de planes de igualdad estén formadas en igualdad o se formen en esta materia.



Los planes de igualdad no son planes de mujeres, son los planes para que mujeres y hombres tengan los mismos derechos y, por tanto, es un proceso que hace a las empresas más democráticas porque nacen para corregir desigualdades estructurales que históricamente han discriminado a las mujeres, pero esto no supone que no afecten a los hombres, ya que en algunas cuestiones que afectan sobre todo a los cuidados se debe integrar a los hombres.

1.2 LOS PLANES DE IGUALDAD SON NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El art. 45 sobre planes de igualdad de la LOIMH remite a la negociación colectiva cuando menciona que los convenios colectivos podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. “A tal efecto, podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate” (art. 17.4 E.T).



La negociación de los planes de igualdad es una competencia sindical

Los planes de igualdad son una concreción de la negociación colectiva, con la misma importancia que los convenios colectivos, de hecho en la Sentencia 95/2021, el Tribunal Supremo equipara los planes de igualdad con los convenios colectivos.

Un plan de igualdad tiene el mismo valor que un convenio. De hecho, pese a la libertad procedimental que existe en los planes de igualdad hay que destacar que éstos no se han concebido en la Ley como un instrumento más débil que el convenio colectivo, sino como una figura específica dedicada a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de carácter colectivo, que si no es posible integrarla en el marco de un convenio se debe negociar de forma independiente (Serrano; 2007:171).



Dentro de los instrumentos de la negociación colectiva, el plan de igualdad tiene el plus de que las empresas no pueden desentenderse de realizar el mismo, es obligatorio

1.3 REGLAMENTACIÓN ACTUAL EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación amplió gradualmente la obligatoriedad de las empresas de elaborar planes de igualdad, introdujo modificaciones en el contenido y alcance de los mismos y remitió a una posterior regulación de desarrollo reglamentario.

Ese desarrollo reglamentario se ha concretado mediante los *Reales Decretos 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, reglamentos de necesaria consulta puesto que describen pormenorizadamente las exigencias de la negociación y el registro.

1.4 LA OBLIGATORIEDAD DE LOS PLANES DE IGUALDAD

■ Empresas obligadas a negociar plan de igualdad

- Las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido en el Real Decreto 901/2020, que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

¿Cómo se contabilizan las personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad?

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.
- ▶ Las personas con contratos de duración determinada.
- ▶ Las personas con contratos de puesta a disposición.

Cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

- Además, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
- Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

■ Periodo

- Todas las empresas de más de cincuenta personas en plantilla deben contar con un plan de igualdad desde el 8 de marzo de 2022 (art 1.3 del RDL 6/2019).

■ ¿Con quién es obligado negociar?

- Aunque la empresa carezca de RLPT, esta tendrá que negociar con las organizaciones que representan a las y los trabajadores, puesto que no es posible la elaboración unidireccional del plan por parte de la empresa, ni la creación por la empresa de una comisión de personas empleadas por ella determinadas *ad hoc*.

Una comisión *ad hoc* es una fórmula negociadora excepcional que solo es válida en los casos expresamente contemplados por la norma, lo que no sucede con la negociación de los planes de igualdad. El RD 901/2020 imposibilita la validez de la creación de las comisiones *ad hoc* creadas por las empresas sin atender a la representación sindical y deberá, por tanto, negociar:

- ▶ Con el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubie-

re que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

- ▶ En las empresas donde no existan las representaciones legales o aquellas empresas que cuenten con algún centro de trabajo donde no exista RLPT con 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 negociación de los planes de igualdad es una competencia sindical



PLANES DE IGUALDAD

2



**ARGUMENTARIO PARA
EL ACCESO A LAS EMPRESAS
SIN RLPT**



**PLANES DE IGUALDAD
EN EMPRESAS SIN
REPRESENTACIÓN SINDICAL**

ARGUMENTARIO PARA EL ACCESO A LAS EMPRESAS SIN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (RLPT)

Negociar e implementar un plan de igualdad es beneficios para las empresas por varias razones:

1 Porque es una **obligación legal**.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece:

1. *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

2. *En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

2 Porque **no negociarlo o no hacerlo se traduce en sanciones**.

En lo que se refiere al **control de aplicación y sanción del incumplimiento de los planes de igualdad**, la Ley establece la responsabilidad de la Inspección de Trabajo en el control de la correcta aplicación de los planes y programas de igualdad pactados en los convenios colectivos, mediante la introducción de una serie

de modificaciones en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) por la disposición adicional décimo cuarta de la Ley. Se añade un nuevo apartado, el 13, al art. 7 de la LISOS, que pasa a considerar como infracción grave en materia de relaciones laborales “no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”.

Al art. 8 se ha añadido un nuevo apartado 17, que pasa a calificar como infracción muy grave en materia de relaciones laborales no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley. Este precepto viene a regular las que se denominan “responsabilidades empresariales específicas” y que constituyen una serie de sanciones accesorias que serán aplicadas a los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en el art. 8 apartado 12, 13 y 13 bis.

Las **sanciones** consistirán en:

- a.** La pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- b.** La exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses. No obstante, en el caso de las infracciones muy graves referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones a las que se refiere el apartado anterior pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente.



No cumplir con las obligaciones que en materia de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores puede dar lugar también a sanciones económicas, con multas entre 626 euros y 6.250 euros.

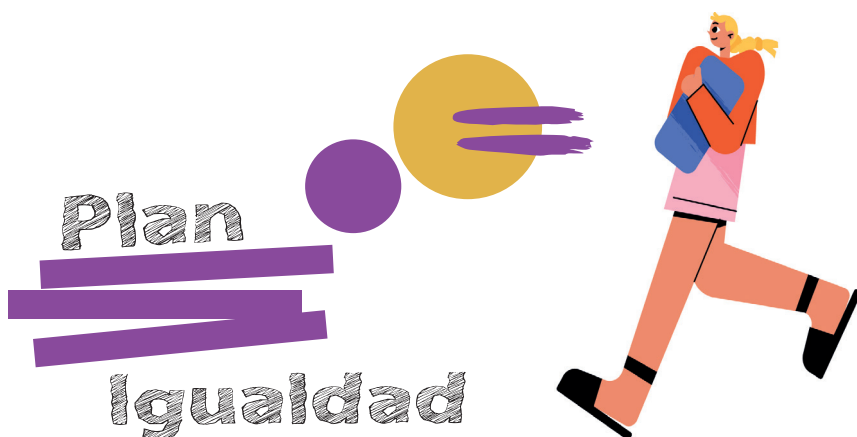


Si la infracción es muy grave, es decir, no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, las multas pueden oscilar entre 6.251 euros y 187.515 euros.

- 3 Las empresas necesitan planes de igualdad para concursar, según la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, ya que toda aquella empresa y/o corporación que no tengan un plan de igualdad o que no lo cumpla no podrá contratar con la Administración General del Estado, las Administraciones de las comunidades autónomas, las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla y las entidades que integran la Administración local, las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social, los organismos autónomos, las universidades públicas y las autoridades Administrativas independientes, los consorcios dotados de personalidad jurídica propia y las fundaciones públicas. (art. 71 de Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público).

Hay que recordar que el importe de las sanciones propuestas por Inspección de Trabajo para el año 2021 en concepto de planes de igualdad y otras obligaciones de la ley de igualdad ha ascendido a 324.771 €.

- 4 Al margen de la obligatoriedad, las empresas pueden obtener beneficios como la mayor puntuación y mejor imagen de la empresa en el concurso de un servicio con las Administraciones Públicas.



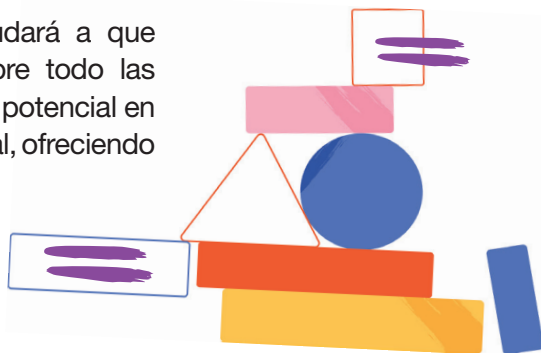
- 5 También, pueden obtener incentivos a la contratación laboral, a partir del artículo 8 apartado e) del Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, aquellas empresas que cuenten con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

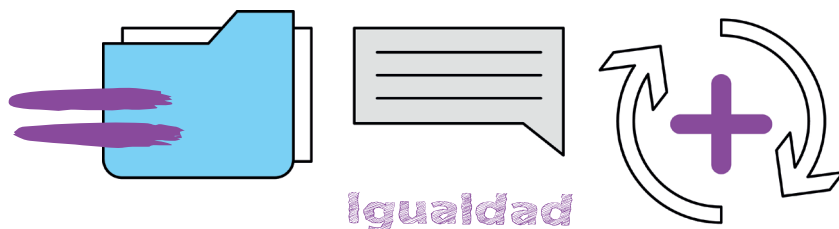
El requisito previsto se entenderá cumplido con la inscripción obligatoria en registro público de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto 901/ 2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- 6 Se ha demostrado que la aplicación de la igualdad de oportunidades es rentable económicamente para las empresas, porque consolida la responsabilidad social corporativa y crea una imagen de marca positiva, asegura el desarrollo de los sistemas de calidad y optimiza los recursos humanos de la organización.

Todos los estudios realizados sobre empresas que, por ejemplo, aplican la corresponsabilidad se han demostrado más rentables económicamente, porque no solo se garantiza una mayor satisfacción de las personas empleadas y con ello se mejora su rendimiento, sino porque además se garantiza un mejor aprovechamiento del talento de toda la plantilla del que realmente se está obteniendo con la organización del trabajo actual.

Un buen plan de igualdad ayudará a que las personas empleadas y, sobre todo las empleadas, desplieguen todo su potencial en beneficio del proyecto empresarial, ofreciendo mejores servicios y/o productos.





7 A ello se añade una mejor posición concursal ante un contrato con la Administración. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado, indica:

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

- 8 Incluso, la posible obtención de subvenciones públicas que se menciona en el artículo 35 sobre subvenciones públicas:

Las Administraciones Públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

- 9 Todo ello, sin olvidar que con el plan de igualdad se mejora el clima laboral de la empresa, y con él la implicación de la plantilla, reduce el absentismo y potencia la productividad.

- 10 En esta misma línea, se reduce la rotación de personal y supone un motivo para atraer talento a la empresa además de retener el ya existente.

- 11 Obviamente, las personas que elaboran y negocian los planes de igualdad coadyuvan a lograr el principio universal de la igualdad real entre mujeres y hombres. Con esta participación avanzamos en conseguir erradicar las desigualdades, aún existentes, entre mujeres y hombres.

Además, y a diferencia de otras negociaciones, el proceso se inicia con el diagnóstico de la empresa, lo que permite avanzar positivamente en la negociación colectiva de aquellas medidas que son más oportunas para esa empresa, al incidir sobre necesidades laborales detectadas. Todo ello posibilita a la empresa una reorganización de aquellos aspectos en que se detecten necesidades o/y la toma de decisiones estratégicas basadas en los resultados del diagnóstico realizado.

Gracias al seguimiento que el plan de igualdad supone se dota a la empresa de información continuada que ayudará a conocer los aspectos en los que precise mejorar.

Debemos añadir que la correcta elaboración del plan de igualdad ayuda a la empresa a gestionar problemas de corresponsabilidad ,al elaborarse medidas que suponen mejoras tanto para la empresa como para las personas trabajadoras, y problemas de acoso sexual y por razón de sexo así como de violencia de género.



2.1 ACTUACIÓN ANTE LA FALTA DE CONVOCATORIA POR PARTE DE LA EMPRESA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Ante la falta de convocatoria de la constitución de la mesa de negociación del plan de igualdad por parte de la empresa y/o Administración, la RLPT puede denunciar la falta del mismo a la Inspección de Trabajo, pero también y antes de llegar a la denuncia puede actuar de modo proactivo y solicitar la constitución de la comisión negociadora.

De no recibir respuesta en un plazo razonable o ante la negativa de la empresa de iniciar los contactos que darán lugar a la realización del diagnóstico y subsiguiente proceso de realización y aplicación del plan, se puede denunciar la situación a la Inspección de Trabajo, puesto que la inexistencia del mismo supone una infracción laboral grave.

En el caso de que en el convenio sectorial se haya recogido la constitución de una comisión negociadora del plan de igualdad, acudiremos a ésta como mediadora entre la empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores antes de solicitar la actuación de la Inspección de Trabajo. ■

PLANES DE IGUALDAD

3



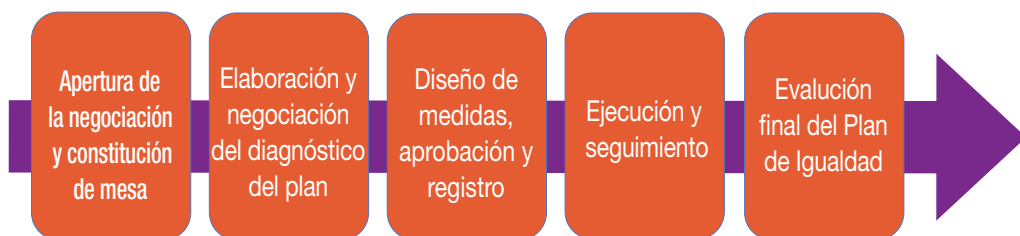
FASES DE ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD



**PLANES DE IGUALDAD
EN EMPRESAS SIN
REPRESENTACIÓN SINDICAL**

FASES DE ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

El plan de igualdad sigue un proceso similar a la implementación de otros acuerdos negociados, aunque normativamente existe una mayor precisión del proceso, en tanto las medidas acordadas son fruto de un análisis previo del diagnóstico de situación y que existe una comisión de seguimiento posterior que debe realizar tanto una evaluación intermedia como final, a la par que las evaluaciones anuales.



Cada una de estas fases presenta una serie de **características**:

FASES PARA DISEÑAR E IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD	
FASES	CARACTERÍSTICAS
<p>FASE 1.</p> <p>Constitución de la mesa y apertura de la negociación del plan de igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación a la representación sindical y convocatoria de reunión de la mesa de negociación. • Constitución de la Comisión Negociadora y establecimiento del reglamento de funcionamiento de la misma. • Se promueve la composición equilibrada entre mujeres y hombres. • Se puede contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad con voz, pero sin voto.

FASES PARA DISEÑAR E IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD	
FASES	CARACTERÍSTICAS
<p>FASE 2. Elaboración de diagnóstico y negociación de medidas de igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recogida de información y análisis de la situación de la empresa. • Las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria. • Identificación de situaciones de desigualdad o discriminación. • Registro y auditoría salarial. • Se levantará acta de cada una de las reuniones. • Elaboración del diagnóstico y acuerdo sobre el mismo. • Negociación de medidas, medios materiales y humanos, cronograma e indicadores de cumplimiento. • Diseño del seguimiento a realizar.
<p>FASE 3. Envío al REGCON y plan de comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Remisión a la autoridad laboral del plan de igualdad aprobado a efectos de su registro, depósito y publicación. • Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
<p>FASE 4. Implementación, seguimiento y evaluación por la comisión de seguimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implantación de las acciones previstas. • Seguimiento del desarrollo y resultados de las medidas del plan de igualdad. • 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. • Evaluaciones anuales/semestrales del desarrollo e introducción de rectificaciones. • Evaluación intermedia
<p>FASE 5. Evaluación final del plan de igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los resultados y del grado de consecución de los objetivos fijados. Evaluación final del plan. • Identificación de aspectos a mejorar y de las futuras medidas a introducir en los planes de igualdad sucesivos.

PLANES DE IGUALDAD

4



INICIO DE LA NEGOCIACIÓN



**PLANES DE IGUALDAD
EN EMPRESAS SIN
REPRESENTACIÓN SINDICAL**

INICIO DE LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

4.1 PLAZOS PARA INICIAR LA CONSTITUCIÓN DE LA MESA

- **Plazo para tener plan de igualdad:** el 8 de marzo de 2022.
- **Plazo para responder:** Los sindicatos tienen como plazo **diez días** para responder a la convocatoria de la empresa u organización para mostrar su disposición a participar en la negociación.
- **Plazo para constituir mesa:** Una vez notificado este interés se dispone de **tres meses** para la constitución de la mesa y la constitución supone negociar periodos de reuniones.
- **Plazo para presentar el plan:** las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de **un año** a contar desde el día siguiente a la fecha en que fue obligatorio.



Las empresas sin plan de igualdad están incumpliendo la norma

4.2 COMPOSICIÓN DE LA MESA

En las empresas donde no existan las representaciones legales, la comisión negociadora contará con un máximo de **seis miembros** por cada parte.

La representación sindical se conformará en **proporción a la representatividad** en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. Es decir, allí donde CCOO tenga más

representatividad tendrá más puestos en la mesa. En el caso de que sea una persona la que representa a cada uno de los sindicatos legitimados se explicitará tanto en el acta de constitución, como en el reglamento de funcionamiento la proporción de la representatividad de cada sindicato.

También los **GRUPOS DE EMPRESAS** podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo. En ese caso, se negociará conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, según el cual están legitimados para negociar los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos; los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

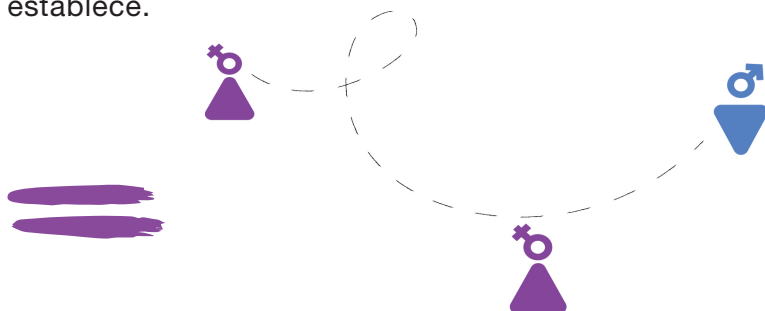
¡OJO! En este caso, solo aquellos sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

Para poder negociar el plan como grupo de empresas, deberán justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

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.



Una mesa que está mal constituida puede ser denunciada, pero si llegado el caso se siguiera adelante con la negociación y se acabara firmando el plan de igualdad, este plan tendría serias dificultades para ser registrado, puesto que la Dirección General de Trabajo puede devolver aquellos planes que no se han negociado con la representación que el RD 901/2020 establece.



4.3 SIN ACCESO A LA PLANTILLA LA NEGOCIACIÓN NO ES POSIBLE

Es inconcebible negociar medidas que permitan eliminar las brechas de género existentes en las empresas sin conocer el funcionamiento de las mismas. Nadie conoce mejor las condiciones laborales y su ejercicio que las personas trabajadoras que las padecen.

Por ello, no acceder a las plantillas y no contar con la información de trabajadoras y trabajadores hace inviable la existencia de un plan de igualdad ajustado a esa empresa.

No poder acceder a la información de las personas trabajadoras cercena el derecho a la negociación, porque de lo contrario solo contamos en las mesas con el conocimiento experto en materia de igualdad y con la información que facilite la dirección de recursos humanos de la empresa.

Para poder negociar el plan se exige el acceso a la plantilla. Este reclamo debe quedar reflejado por escrito, tanto en el acta de constitución de la mesa de negociación como en el reglamento de funcionamiento. Para facilitar esta tarea se exponen seguidamente tanto una propuesta de acta de constitución como de reglamento de funcionamiento.

4.4 ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD (Modelo)

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

Ena.....de..... de 2022

EN REUNIÓN:

Por la representación de la empresa:

-
-

Por la parte social:

CCOO

-
-

Otro sindicato

-
-

EXPONEN:

Según el artículo 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El referido precepto continúa señalando que, en el caso de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que necesariamente deberá estar adaptado a los RD 901/2020 y 902/2020, debiendo en todo caso negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras.

El artículo 5, apartado 3 del citado RD 901/2020 dispone que en las empresas donde no exista representación legal de las personas trabajadoras se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro, 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.

Los sindicatos CCOO y ostentan la legitimidad antes referida siendo el convenio de aplicación,....., cuya representación es la del% y% respectivamente.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores/as válidos, para negociar el diagnóstico y plan de igualdad y

ACUERDAN:

PRIMERO. Constitución, composición de la Comisión Negociadora

Constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de con una composición paritaria entre la parte empresarial y la parte social y con la siguiente composición y representatividad:

Composición:

En representación de la empresa:

-
-

En representación de la parte social:

CCOO con el% de la representatividad

-
-

Otro sindicato con el% de la representatividad

-

SEGUNDO. Aprobación reglamento de funcionamiento

Se adjunta a la presente acta el reglamento por el que se regirán las negociaciones.

TERCERO. Acceso, información y sensibilización de la plantilla

Ambas partes convienen imprescindible, para que se puedan cumplir los aspectos que se regulan en los planes de igualdad y negociar las medidas idóneas para esta empresa, facilitar el acceso a la personas representantes a la plantilla, así como permitir informar a la misma y recoger sus demandas durante la negociación del plan de igualdad y su posterior implementación.

En virtud del desarrollo de las primeras acciones de información y sensibilización durante la negociación se establece el siguiente acuerdo de calendarización y medios de comunicación con las personas trabajadoras:

.....

CUARTO. Calendario de reuniones

Se fija el siguiente calendario de las primeras reuniones de negociación:

Fecha..... La empresa enviará a la parte social la propuesta con los datos tratados del área de acceso, contratación y descripción de la plantilla.

Fecha..... Propuesta con los datos sobre clasificación profesional....

Las siguientes reuniones que se puedan necesitar se acordarán en el seno de la comisión, dejando prefijadas las siguientes fechas según se vaya produciendo el avance en la negociación.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con la creación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el día, la empresa adquirió el compromiso de aprobar y aplicar el Plan de Igualdad de la misma en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, de las modificaciones a la misma por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y los Reales Decretos 901/2020, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con el presente reglamento interno de la Comisión de Negociación se formaliza y se regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la empresa

Artículo 1. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de es el órgano competente para la elaboración de su plan de igualdad, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior registro, seguimiento y evaluación del plan elaborado contra la discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Artículo 2. Composición

La Comisión Negociadora está compuesta por personas.

..... de la parte empresarial y como representantes legales de los y las trabajadoras, respetando la representatividad de cada sindicato de acuerdo con el artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020.

La parte social designa a sus representantes en número y con el porcentaje de representatividad y votos que se especifica a continuación con la aceptación de todas las personas asistentes:

CCOO representantes% representatividad y voto.
..... representantes% representatividad y voto.
..... representantes% representatividad y voto.

Las personas designadas por cada organización son las siguientes:

- Por la empresa,,
- Por la parte social:
CCOO,,
- Otros sindicatos,,

En su composición se velará porque sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral o se facilitará una formación inicial para la mesa negociadora. También se velará porque, en la medida de lo posible, existan representantes de ambos sexos.

Las personas que componen la comisión podrán asistir a las reuniones acompañadas de la persona asesora.

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 y 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.

La Presidencia de la comisión de negociación podrá ser ocupada por la dirección o gerente de la empresa o en quien delegue con autoridad para negociar. Y se encargará de levantar acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

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.

Artículo 3. Funciones

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Sensibilización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.

Artículo 4. Primeras actuaciones

En el caso de que las personas componentes de la mesa no tenga formación específica en materia de igualdad de género, la primera actuación de esta comisión será recibir una primera formación en igualdad que permita abordar la negociación con un mayor conocimiento.

Una vez constituida la mesa de negociación, la parte social accederá a la plantilla para recoger tanto información cualitativa necesaria para elaborar el diagnóstico, así como sus demandas.

La empresa facilitará el acceso a la personas representantes a la plantilla para informar de la negociación del plan de igualdad y de su posterior implementación.

Artículo 5. Funcionamiento

Las reuniones se convocarán de una reunión a otra, así como el orden del día de la misma.

La convocatoria partirá de la empresa.

La comisión tendrá reuniones ordinarias mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico y elaborando el plan y mantendrá reuniones semestrales ordinarias una vez se apruebe el plan para el seguimiento y la evaluación del mismo.

La comisión de negociación quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o en representación, la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las representaciones.

A fin de agilizar la negociación se podrán mantener reuniones *online* y se firmarán las actas de las mismas en las reuniones presenciales.

El recuerdo de la convocatoria, la coordinación de las reuniones y el envío de la información y la documentación necesaria corresponderá a la Presidencia, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de 15 días naturales.

Artículo 6. Actas

De cada reunión que se celebre la comisión levantará acta, que recogerá:

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

Artículo 7. Acuerdos

Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

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

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Artículo 8. Confidencialidad

Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

Artículo 9. Sustitución de las personas que integran la comisión

Las personas que integren la comisión negociadora podrán ser sustituidas.

Las personas que dejen de formar parte de la comisión negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la persona que designe el sindicato de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

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

En, a de de

PLANES DE
IGUALDAD

5



**DURANTE LA NEGOCIACIÓN:
ELABORACIÓN DEL PLAN
DE IGUALDAD**



**PLANES DE IGUALDAD
EN EMPRESAS SIN
REPRESENTACIÓN SINDICAL**

DURANTE LA NEGOCIACIÓN: ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

5.1 ELABORACIÓN CONJUNTA DE LA EMPRESA Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

La elaboración del plan es una labor conjunta. Que el acuerdo beneficia tanto a las y los trabajadores como a la empresa es la base que debe presidir esta negociación, así como la buena fe que preside toda negociación. Si esta actitud no preside la reunión, y se da por parte de la empresa la imposición unilateral de lo que la dirección considera un plan de igualdad, la única salida sindical que deja la empresa es la denuncia de la situación ante la Inspección Laboral de Trabajo.

5.2 CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan es un todo y, por tanto, tiene que tener coherencia interna.

Las medidas deben estar adaptadas a las necesidades de la empresa o Administración, pues se elaboran tras un diagnóstico negociado con la representación de las personas trabajadoras y al que se exige una serie de **contenidos mínimos**, según el artículo 8 del Reglamento que regula los Planes de Igualdad y su registro:

- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada una de las empresas del grupo, así como los resultados de la auditoría retributiva en los términos establecidos reglamentariamente.

- Vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva, respetando en todo caso lo establecido en el reglamento para la igualdad retributiva.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y prioridad de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

Los planes de igualdad afectan a toda la plantilla, aunque se pueden diseñar medidas específicas para colectivos concretos



La inexistencia de un plan de igualdad para las empresas que están obligadas a tenerlo es motivo de sanción

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras (art 1.2 Real Decreto-ley 6/2019). Y éste tendrá las características indicadas en el art 7 del RD 901/2020, del Reglamento que regula los Planes de Igualdad y su registro.

5.3 DIAGNÓSTICO

Las medidas que se acuerden deben responder a las necesidades de cada empresa, para ello habrá de realizarse un diagnóstico de la situación de la empresa.

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información (de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas) pueden integrarse en un 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 entre mujeres y hombres, 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 (art. 7.3 del Real Decreto por el que se regulan los planes de igualdad y su registro).

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad. La dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias que debe incluir.

5.3.1 MATERIAS

De acuerdo con el artículo 7.1 del RD 901/2020 el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes **materias**:

- ▶ Proceso de selección y contratación.
- ▶ Clasificación profesional.
- ▶ Formación.
- ▶ Promoción profesional.

- ▶ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ▶ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ▶ Infrarrepresentación femenina.
- ▶ Retribuciones.
- ▶ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A estas materias de obligada inclusión, CCOO añade otras dos:

- ▶ Prevención de riesgos laborales.
- ▶ Violencia de género.

Además, la empresa aportará la **valoración de los puestos de trabajo y los datos del registro retributivo** relativos a las prestaciones salariales y extrasalariales que recoge el art. 28 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba.

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

Para elaborar el diagnóstico se necesita información, tanto cuantitativa (datos y estadísticas) como cualitativos (condiciones laborales, características de los empleos, descripción de las tareas y puestos, canales de comunicación en la empresa, formación que se imparte y resultados obtenidos, etc.).

5.3.2 DATOS CUANTITATIVOS

Para la realización del diagnóstico se seguirán las Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico por sexo que recoge el Anexo del RD 901/2020, y que a modo de resumen serían:

1) Sobre el acceso:

- ▶ Evolución de las plantillas en los últimos 3 años.
- ▶ Evolución de las plantillas por centros y categorías laborales.
- ▶ Nuevas incorporaciones por centros, categorías, niveles.
- ▶ Bajas por finalización de contratos, incapacidad, jubilación, cese por atención a personas a su cargo, etc.).
- ▶ Incorporación del último año por:
 - Tipo de contrato.
 - Tipo de jornada.
 - Categoría o grupo profesional.
 - Puesto de trabajo.

2) Sobre las características de la plantilla:

- ▶ Por centro de trabajo.
- ▶ Por edad.
- ▶ Por antigüedad.
- ▶ Por formación.
- ▶ Por categoría laboral.

3) Datos sobre promoción:

- ▶ Promoción en el último año por categoría.
- ▶ Criterios de promoción utilizados.
- ▶ Proporción de mujeres promocionadas



4) Datos sobre formación continúa:

- ▶ Número de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año.
- ▶ Personas que, estando con permiso de cuidado o persona o excedencia por maternidad, han obtenido cursos.
- ▶ Personas que participan en acciones formativas de larga, media y corta duración.
- ▶ Personas que han solicitado y que han obtenido permisos individuales para formación por categoría laboral.
- ▶ Personas que han solicitado y obtenido la adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios por categorías.

5) Datos sobre conciliación:

▶ Permisos:

- Utilización en el último año de permiso de nacimiento.
- Permisos por adopción o acogimiento.
- Permisos de lactancia y modalidad.
- Permisos por cuidado de familiares.
- Permisos por razón de violencia de género.
- Permisos por guarda legal.

▶ Utilización de otros derechos:

- Reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas.
- Reducción de jornada por cuidado de otros familiares.
- Excedencia por cuidado de hijos e hijas.
- Excedencia por cuidado de otros familiares.

6) Datos sobre retribuciones:

- ▶ Registro retributivo. Ver [Guía Uso Herramienta Registro Retributivo](https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf) (https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf)
- ▶ Auditoría retributiva.
- ▶ Media de puestos diferenciando sueldo y complementos.
- ▶ Componentes salariales variables.



7) Datos sobre salud laboral:

- ▶ Accidentes de trabajo leves, graves y mortales.
- ▶ Enfermedades profesionales.
- ▶ Bajas de corta duración: de 1 a 15 días y de 16 a 30 días.
- ▶ Bajas de larga duración: de 2 a 3 meses y de más de 3 meses.
- ▶ Resultados de vigilancia de la salud, a través de los comités de seguridad y salud y delegados y delegadas de prevención, y los informes.
- ▶ Riesgos psicosociales: doble presencia y situaciones de discriminación.
- ▶ Riesgos de reproducción: listado de puestos de trabajo con riesgo y sin riesgo.

8) Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

- ▶ Elaboración del protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.
- ▶ Casos de acoso sexual y por razón de sexo.

- ▶ Solución de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- ▶ Campaña contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- ▶ Formación impartida contra el acoso sexual y por razón de sexo.



La Ley de Protección de Datos no puede ser el impedimento para que no se facilite esta información, al igual que sucede con el canal de denuncias internas Ley 2/2023

Respecto a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción hay que recordar que:

- La normativa laboral (LOIHM, LOGISL, RD 901/2.020) contiene una norma de protección específica, **el derecho a presentar denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo se reconoce, única y exclusivamente, a la persona trabajadora que ha sido objeto de dicho acoso**, en cuanto que única persona a la que corresponde decidir si hace pública o no la situación padecida y el momento que considera adecuado para poner en marcha los protocolos establecidos.
- Las empresas que tengan más de 50 personas trabajadoras tendrán que implantar un sistema interno de información para que puedan denunciarse **las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave (entre ellas los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo)**, en las que cabe la denuncia anónima, pero sin que ello suponga una variación en el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo que en la empresa exista.

5.3.3 VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de puestos de trabajo trata de determinar el valor que cada puesto de trabajo de la organización tiene para la misma.

Para conocer dicho valor se utilizan las técnicas de valoración de puestos, cuyo objetivo fundamental es distinguir cualitativa y cuantitativamente entre los puestos que conforman la organización.

Los criterios que según la norma debe cumplir una valoración de puestos de trabajo son los siguientes:

- Rigor en el análisis y ser susceptible de ser aplicado de forma imparcial.
- Adecuación.
- Integral (aplicable a todos los puestos).
- Transparencia.
- Debe contribuir a la consecución de la igualdad salarial.

Para ello, se puede utilizar la herramienta pactada entre los Ministerios de Igualdad y Trabajo, CEOE y CEPYME y CCOO y UGT, que se puede encontrar en la siguiente dirección, así como la Guía de uso de la misma:



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

El objetivo de esta herramienta es **establecer y definir un procedimiento de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género:**

- Basado en factores de valoración.
- Normalizado, aplicable a todo tipo de empresas.
- Integral, aplicable a todos los puestos de trabajo.
- Con un método cuantitativo y ponderado, realizado mediante la asignación de un valor numérico.
- Con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración.
- Transparente.

La herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del ETT y 4.2 del Real Decreto 902/2020 y pretende que se conozcan y se retribuyan habilidades y capacidades femeninas que históricamente no se han reconocido de modo que se logre pagar el mismo salario a aquellos trabajos que tienen igual valor.

5.3.4 REGISTRO RETRIBUTIVO

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, según el apartado 2 del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Recordar que se trata de pagar igual por **TRABAJOS DE IGUAL VALOR** y que tienen igual valor aquellos trabajos en los cuales son equiparables:

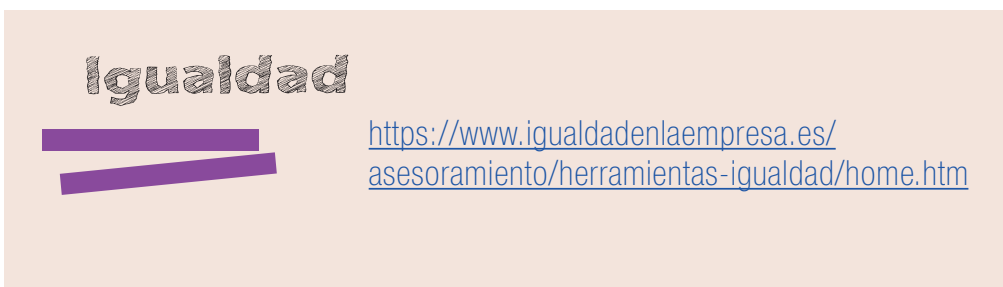
- Naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas.
- Condiciones educativas.

- Experiencia, formación no reglada.
- Factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se desempeñan.

El periodo temporal del registro salarial de referencia será con carácter general el año natural y en él se reflejará 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 desglosado por sexos. También voluntariamente se pueden reflejar los salarios equiparados.

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.

Para realizar esta tarea se ha desarrollado tanto una herramienta de fácil utilización como una **GUÍA DE USO** y un ejemplo para contribuir a su mejor implementación. A todos estos documentos se puede acceder en el enlace:



Igualdad

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

Una vez realizado el registro se trata de hacer un análisis del mismo mediante la **AUDITORÍA RETRIBUTIVA** y observar el origen de las brechas salariales entre mujeres y hombres que existieran.

5.3.5 PROTECCIÓN DE DATOS

El acudir a la Ley de protección de datos para no aportar los datos o cierta información no es válido.

Según el artículo 8 de la ley Orgánica 3/2018, de 4 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales permite a las RLPT pedir los datos para cumplir con la obligación legal de vigilancia y control que tenemos. Según el mismo:

Artículo 8. Tratamiento de datos por obligación legal, interés público o ejercicio de poderes públicos.

1. El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley, que podrá determinar las condiciones generales del tratamiento y los tipos de datos objeto del mismo así como las cesiones que procedan como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal.

El artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), que habla de la licitud del tratamiento indica que:

1. El tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones:

- c)** El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

Por tanto, en base a la obligación que tiene la representación legal de las personas trabajadoras deben darnos los datos.

Hay que recordar que un reglamento es de aplicación directa y no precisa de trasposición.

Además de a estas cuestiones, cuando se trata de salarios se puede apelar al **artículo 13 de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo**, por el que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, que indica:

Los Estados miembros velarán porque las asociaciones, organizaciones, organismos de igualdad y representantes de los trabajadores, u otras entidades jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos por el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, puedan iniciar cualquier procedimiento judicial o administrativo para hacer cumplir los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.



Podrán actuar, con su autorización, en nombre o en favor de quien sea víctima de una infracción de cualquiera de los derechos o las obligaciones con el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

5.3.6 INFORMACIÓN MÁS FRECUENTE

En los diagnósticos es frecuente encontrar lo siguiente:

- 1 Segregación horizontal.** Hay empresas muy masculinizadas, mientras otras están muy feminizadas.

En estos casos es importante conocer el procedimiento de selección para poder detectar posibles discriminaciones en el acceso e introducir alguna medida concreta que permita tender hacia el principio de presencia equilibrada. La Ley de Igualdad plantea la necesidad de tender a la presencia o composición equilibrada (que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento, ni sean menos del cuarenta por ciento).

En materia de contratación es más frecuente la contratación a tiempo parcial entre las mujeres que entre los hombres.

- 2 También se suele observar la segregación vertical, es decir, las mujeres están en los puestos de inferior categoría, mientras las jefaturas y direcciones suelen estar copadas por hombres.**

Incluso en empresas muy feminizadas se detecta una desproporción en el número de mujeres en plantilla y mujeres en los puestos de dirección que obviamente, están mejor retribuidos. Para estas situaciones se contemplará la posibilidad de negociar medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres tanto a la empresa, como en todos los puestos de la estructura.

- 3 La antigüedad de la plantilla.**

De modo que habrá que saber si esta antigüedad está afectando a las posibilidades de promoción, lo mismo que si se tienen en cuenta las excedencias y/o permisos por cuidado de personas, derechos a los que se suelen acoger más las mujeres que los hombres.

4 La distinta participación de hombres y mujeres en las acciones formativas, el horario de impartición. El modo en el que se produce la selección de las personas solicitantes cuando la formación afecta a la promoción, etc., también son otros elementos a observar.

5 En retribuciones se observa la valoración de determinadas habilidades masculinas y ningún reconocimiento de las femeninas.

Una buena valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género, realizada con la herramienta para ello pactada puede ser de gran ayuda.

El registro y la auditoría retributiva también tendrían que ir dando soluciones si se aprecia brecha salarial.

6 La cuestión de los cuidados sigue siendo una “obligación” femenina. Los datos de los diagnósticos nos dicen que la reducción de jornada la cogen las mujeres, así como las excedencias y permisos por cuidados. **Realmente sigue sin haber corresponsabilidad.**

Para **fomentar la participación masculina** es necesario incentivar la misma y hay que recordar que los permisos y licencias para cuidados no son sólo para mujeres, sino para mujeres y hombres.

7 Los canales de comunicación en la empresa son muy útiles para poder publicitar tanto el plan, como las medidas, por lo que nos conviene interesarnos y tener información de los mismos. Pero también contar con ellos **para reforzar los mensajes de igualdad**, así como la propia comunicación dentro de la empresa y/o corporación y administración. **Muchos de los problemas que se producen derivan de falta de comunicación interna.**

5.4 NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

En los planes de igualdad se plantean objetivos generales y específicos.

Los específicos contendrán las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pues 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.

Los objetivos a conseguir en cada plan dependerán de las circunstancias y situaciones que se dan en las empresas, pero de modo genérico se pueden mencionar los de:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Garantizar en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Conseguir una proporción equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan.
- Mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa o administración.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y dar una respuesta rápida a las denuncias mediante la aplicación garantista, confidencial y eficaz del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- Reforzar el compromiso con la igualdad para mejorar la calidad de vida de las y los empleados y de sus familias, así como de la propia empresa.
- Establecer principios de exclusión de cualesquier medida que pudiese perjudicar la conciliación corresponsable de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos y en toda la organización de la empresa.
- Aplicar las acciones positivas cuando sea necesario.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Formar en género a toda la plantilla, tanto en el acceso como a lo largo de la carrera profesional.

Para el logro de cada objetivo es necesaria la implantación de medidas concretas y que se explicita por cada una de las medidas lo siguiente:

- Definir la medida.
- ¿Cuándo se va a llevar a cabo la medida?.
- ¿Quién es la persona/departamento responsable?.
- ¿Cómo se va a evaluar?.
- Indicador de cumplimiento del objetivo.
- Presupuesto de ejecución. La asignación de presupuesto se puede realizar para cada medida o determinar una partida presupuestaria para todo el plan.


Este cuadro es un sistema eficaz de recogida de la información:

AREA DE ACTUACIÓN:				
1 OBJETIVO :				
MEDIDAS	ÓRGANO ENCARGADO	PLAZO DE EJECUCIÓN	EVALUACIÓN	INDICADOR
1.				
2.				
3.				
4.				

A modo de ejemplo se añaden algunas medidas aplicando este sistema a la materia de acceso

MEDIDAS	ACCION	SE DIRIGE	INDICADORES	RESPONSABLE	
1. Incorporar la perspectiva de género en nuestros procesos de selección, tanto en las ofertas de empleo como los modelos internos de solicitud de vacante, reflejando el compromiso por parte de la empresa en materia de igualdad en la utilización de un lenguaje no sexista que pueda dar lugar a la interpretación de que la oferta está dirigida a un sexo concreto.	Elaboración de un texto para incluir en todas las ofertas de trabajo que haga constar los valores de igualdad en la empresa en la selección de personal. Incluir este texto en la Guía de Estilo para que todas las ofertas de empleo contengan esta información.	RRHH	Nivel de paridad de aplicantes masculinos vs aplicantes femeninos.	DTO. SELECCIÓN	Desde el inicio y en el primer año en adelante.
2. Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección y contratación con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.	Sesiones presenciales de sensibilización y formación en contenido específico en materia de igualdad de género aportada por las federaciones.	RESPONSABLES DE SELECCIÓN	Cantidad de alumnos/alumnas y cursos impartidos.	DTO. FORMACION	Desde el inicio y en el primer año en adelante.
3. Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a los puestos y categorías en las que estén subrepresentadas.	Revisar y ampliar el programa Talento sin etiquetas.	RESPONSABLES DE SELECCIÓN	Personas femeninas nuevas contratadas sobre todo en sectores masculinizados: mozo/a almacén, conductor/a...	DTO. SELECCIÓN	Desde el inicio y en el primer año en adelante.
4. Establecer un porcentaje de puestos ofertados en cada colectivo con posibilidad de formación interna para el desarrollo del puesto de trabajo, por ejemplo, ofertar un 15% de puestos de carretilero/a sin requerimiento del título e impacto formativo internamente.	Favorecer la formación interna de especialización a las mujeres en posiciones masculinizadas.	PROMOCION FEMENINA	Personas femeninas promovidas en sectores masculinizados,	GESTION DEL TALENTO	Desde el inicio y en el primer año en adelante.
5. Incluir en la documentación de acogida que se entrega a las incorporaciones mensajes a favor de la igualdad e información sobre qué hacer en caso de acoso, violencia de género y/o discriminación.	Consensuar un manual/plantilla de acogida y garantizar su entrega a todas las personas que se incorporan incluyendo el mensaje de la medida.	NUEVAS CONTRATACIONES	Creación y revisión de manual de acogida a nuevas incorporaciones.	RRHH	Primer año.

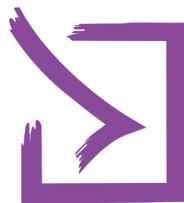
Planes de Igualdad



MEDIDAS	ACCION	SE DIRIGE	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
6. Generalizar la estandarización de los guiones de las entrevistas con criterios objetivos y profesionales para que contengan únicamente, la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo, poniendo énfasis en la equidad de géneros.	Revisar y ampliar el programa Talento sin etiquetas.	RR,HH	Revisión de los guiones de las entrevistas incluyendo estos criterios.	RRHH	Primer año .
7. Priorizar el acceso a vacantes internas a las personas de la plantilla del grupo, para ello informar sobre la disponibilidad de la app y portal de la empresa, su accesibilidad y flexibilidad de contratación entre las empresas del grupo. Sólo en los casos en los que no se haya podido cubrir una vacante de forma interna se acudiría a la contratación externa, teniendo en cuenta la distribución por sexos de este puesto.	Información vía e-mail de las ofertas a las personas del centro de trabajo y/o del grupo.	RR,HH	Cantidad de promociones internas en el grupo.	DTO. SELECCIÓN	Desde el inicio y en el primer año en adelante.
8. Mantener como criterios de valoración de las candidaturas, los requisitos profesionales exigibles para cada puesto, con independencia de que su actividad laboral se haya reducido en algún momento de su vida para atender responsabilidades familiares o de cualquier otra índole.	Revisar y ampliar el programa Talento sin etiquetas.	TALENTO SIN ETIQUETAS	Valoración edad e histórico en caso de guarda legal de las nuevas incorporaciones.	RRHH	Desde el inicio y en el primer año en adelante.
9. Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento en la búsqueda e incorporación de mujeres para la cobertura de puestos masculinizados.	Revisar y ampliar el programa Talento sin etiquetas.	TALENTO SIN ETIQUETAS	Nuevas entidades con la que colabore y los resultados obtenidos con las mismas.	GESTION DEL TALENTO	Desde el inicio y en el primer año en adelante.

OBJETIVO 2. Suprimir cualquier tipo de obstáculo que pudiera existir en materia de igualdad, garantizando que el sexo del candidato/a no influirá a la hora de decidir a quién contratar					
MEDIDAS	ACCION	SE DIRIGE	INDICADORES	RESPONSABLE	
1. La plantilla con contratos a tiempo parcial tendrán el derecho preferente a vacantes a tiempo completo siempre que cumplan los requisitos del puesto y, en igualdad de condiciones, la medida de acción será positiva a las mujeres.	Se pondrá en conocimiento a la plantilla con contratos a tiempo completo.	PROMOCION FEMENINA	Resultado de la información de mail masiva en la valoración de los links a la app/porta del grupo.	RRHH	Desde el inicio y se reportará anualmente.
2. Definir la persona o personas dentro de RRHH que gestionen la información del Plan de Igualdad.	Consensuar dentro de RRHH la responsabilidad en esta materia.	RR.HH	Revisión trimestral del plan de igualdad.	RRHH	Primer año .
3. Realizar un análisis de las causas y dificultades encontradas en la incorporación a una vacante por personas de un determinado sexo informando a la Comisión de Seguimiento de ello.	Proporcionar porcentajes de aplicaciones de futuras candidaturas y ofertas para puestos masculinizados y su posterior resolución.	NUEVAS CONTRATACIONES	Volumen de personal femenino contratado en sectores masculinizados.	RRHH	Desde el inicio y se reportará anualmente.

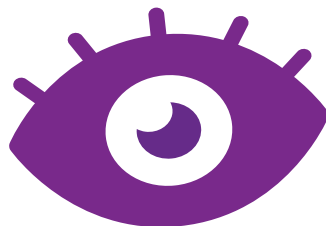
Planes de Igualdad



OBJETIVO 3. Favorecer una presencia equilibrada en género y facilitar la incorporación de mujeres en aquellas áreas, colectivos y puestos donde su representación es menor, respetando siempre lo establecido en la negociación colectiva	MEDIDAS	ACCION	SE DIRIGE	INDICADORES	RESPONSABLE
<p>1. Facilitar la incorporación de personas de ambos sexos en los distintos puestos y áreas, velando porque en los procesos de selección siempre haya una lista finalista equilibrada en género.</p>	<p>Identificar los puesto masculinizados (carretileros/as, conductores/as y técnico/a informática) y aumentar un 20% la presencia de mujeres cada año hasta alcanzar la presencia equilibrada .</p>	<p>NUEVAS CONTRATACIONES</p>	<p>Volumen de personal femenino contratado en sectores masculinizados.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el inicio y en el primer año en adelante.</p>
<p>2. Ampliar las fuentes de reclutamiento colaborando con fundaciones, asociaciones, Servicios Regionales de Empleo..., etc., con el fin de favorecer la incorporación del sexo menos representado en el puesto a cubrir.</p>	<p>Firmar acuerdos de colaboración con entidades educativas y universidades</p>	<p>INSTITUCIONES FP, UNIVERSIDADES Y OTROS</p>	<p>Nuevas entidades con la que colabore y los resultados obtenidos con las mismas.</p>	<p>GESTION DEL TALENTO</p>	<p>Desde el inicio y se reportará anualmente.</p>
<p>3.- Para vacantes de puestos de directivos y mandos se adoptará la medida de acción positiva, que en condiciones equivalentes, será de acceso a la mujer.</p>	<p>Valoración en positivo de candidaturas femeninas en este tipo de puestos.</p>	<p>PROMOCION FEMENINA</p>	<p>Volumen de personal femenino promocionado en puestos directivos y mandos.</p>	<p>GESTION DEL TALENTO</p>	<p>Desde el inicio y se reportará anualmente.</p>
			<p>Cantidades o porcentajes de cambio de contratación de tiempo parcial a tiempo completo.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el inicio y en el primer año en adelante.</p>

El diseño del plan debe contener también las medidas de su evaluación para hacer el seguimiento y observar su cumplimiento. Estos indicadores a través de sus correspondientes evaluaciones van a permitir el posterior funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

5.5 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



Según el artículo 7.1 de la Ley 3/2007 define que constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

De forma muy simple se puede decir que es:

- Una forma de violencia sexual (física y psicológica).
- Una forma de discriminación de naturaleza sexual.

Asimismo, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 de la Ley 3/2007).

La ratificación por España del Convenio 190 de la OIT, sobre violencia y acoso refuerza aún más la necesidad de atender al acoso.

El artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que todas las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en su artículo 12 indica, además, que:

Deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.



Estas medidas, en la práctica traducidas en protocolos de prevención y tratamiento de acoso sexual y por razón de sexo, deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores

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, según se indica en el Anexo del RD 901/2020, de Disposiciones para la elaboración del diagnóstico. En este anexo figuran los procedimientos de actuación que los protocolos deban contemplar.

Un modelo de protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo para las empresas con RLPT se encuentra en el **OBSERVATORIO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SESO DE CCOO:**

[https://observatorioacoso.ccoo.es/
Vamos a contarlo](https://observatorioacoso.ccoo.es/Vamos_a_contarlo)



CCOO  **observatorio**
de acoso sexual y por razón de sexo



A diferencia de este protocolo, en las empresas sin representación la comisión instructora estará formada por representantes tanto de la dirección de la firma (2 personas) como de la representación legal de las personas trabajadoras (2 personas).

Por la parte de la representación de las personas trabajadoras, la misma puede estar delegada en representantes unitarios existentes en la firma.

En caso de que la persona denunciante así lo solicitara formarán parte del procedimiento las organizaciones sindicales firmantes del protocolo durante la instrucción, siendo parte de la comisión instructora.

Si durante la vigencia del plan de igualdad se celebrasen elecciones sindicales que hagan posible la participación de la representación sindical de estas organizaciones firmantes en la empresa por medio de delegados/as, pasarán a formar parte de esta comisión instructora por la parte de la representación de las personas trabajadoras y con un crédito de horas sindicales específico para estas funciones.



**Avanzar hacia
LA IGUALDAD**

5.6 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, **así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.**

La última parte del plan es la negociación de la comisión de seguimiento. Ningún plan debe cerrarse sin establecer la misma.

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la comisión de seguimiento y evaluación que se creará para interpretar el contenido del plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

En la propia negociación del plan de igualdad se negocia la composición de la comisión de seguimiento y se establece que:

- En el mismo acto de la firma se constituye la comisión de seguimiento del plan de igualdad, compuesta de forma paritaria por representantes de la empresa y la representación de los sindicatos firmantes del acuerdo con la proporción derivada de su representatividad en la constitución de la comisión negociadora. En representación de la parte social formarán parte de la comisión de seguimiento las personas designadas para ello de las organizaciones firmantes.
- Si durante la vigencia del plan de igualdad se celebrasen elecciones sindicales que hagan posible la participación de la representación sindical de estas organizaciones en la empresa por medio de delegados/as, éstas pasarán a formar parte de esta comisión con un crédito de horas sindicales específico para estas funciones.

La comisión de seguimiento podrá contar con asesoramiento experto para el desarrollo de sus funciones y tareas.

En el caso de que sea necesario realizar algún ajuste en alguna de las medidas o indicadores, estas se debatirán en el seno de la comisión de seguimiento.

A la conclusión del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad se realizará la evaluación intermedia del mismo. Asimismo, a la finalización de los cuatro años de vigencia del plan, se realizará la evaluación final (en los tres meses previos a su fecha de finalización).

La vigencia de la comisión de seguimiento será la misma que la del plan de igualdad, del que forma parte integrante.

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad será determinado por las partes negociadoras, pero en ningún caso podrá ser superior a cuatro años. ■



LOS PLANES DE IGUALDAD son la gran oportunidad de las empresas de reducir la discriminación y avanzar hacia la igualdad.

Empresa sin representación sindical: ponte en contacto con CCOO de tu localidad y/o sector para empezar a avanzar hacia la igualdad.

<https://www.ccoo.es/10527df935dca47cbcf-5b3864ebc0555000001.jpg>

PLANES DE IGUALDAD

6



**DESPUÉS DE LA ELABORACIÓN
DEL PLAN: REGISTRO Y
SEGUIMIENTO**



**PLANES DE IGUALDAD
EN EMPRESAS SIN
REPRESENTACIÓN SINDICAL**

DESPUÉS DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN: REGISTRO Y SEGUIMIENTO

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

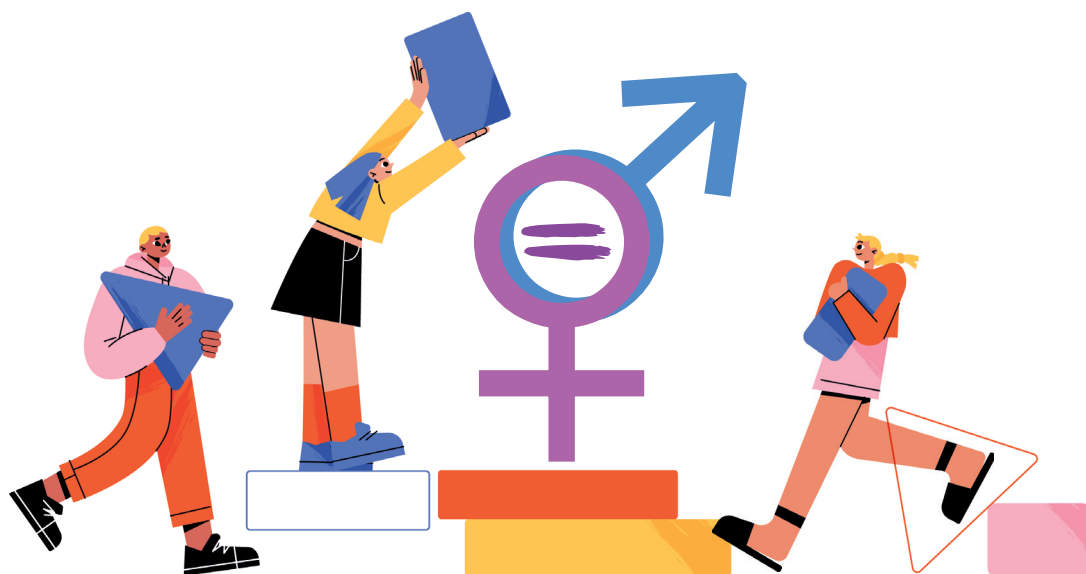
La fase de seguimiento se realizará de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del plan, el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y la identificación de posibles acciones futuras.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación.

6.1 REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y en su posterior modificación, el Real Decreto 901/2020, que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica este Real Decreto 713/2010.



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

Se podrá solicitar el depósito de los acuerdos que aprueben los planes de igualdad de empresas que carezcan de convenio colectivo propio y no deriven de lo establecido en un convenio sectorial.

Corresponde al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, adscrito a la Dirección General de Trabajo, como autoridad laboral competente, la inscripción de los actos inscribibles previstos de ámbito estatal o supraautonómico.

En la solicitud de inscripción del plan de igualdad o, en su caso, de los acuerdos 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.

Además, se deberán cumplimentar los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales; que figuran en el Anexo del RD 901/2020, tales como la hoja estadística del plan de igualdad.

Junto a la solicitud de inscripción se deberán facilitar los siguientes documentos:

- **Acta de constitución de la comisión de igualdad**, formada por representantes de la empresa y la RLPT firmada por todas las personas integrantes de la comisión de igualdad.
- **Acta de aprobación y firma del plan de igualdad**, firmada por todas las personas integrantes de la comisión de igualdad.
- **Acta de delegación, firmada por todas las personas integrantes de la comisión de igualdad**, en donde se indique que se delega en alguna persona para el registro del plan de igualdad.
- **Plan igualdad** firmado en todas las páginas y por todas las personas integrantes de la mesa de negociación. ■



- A lo largo de la negociación **se debe informar a la plantilla**, pero es imprescindible presentar el plan y el protocolo de prevención y tratamiento del acoso a toda la plantilla.
- Se debe **acordar un plan de comunicación** con la empresa.

ANEXO

- BOE-A-2020-12214 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- BOE-A-2020-12215 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres



Planes
de
Igualdad

PLANES DE IGUALDAD

en empresas sin representación sindical

Subvencionado por:



Instituto de las
MUJERES

Realizado por:



secretaría confederal
de mujeres e igualdad