

servicios a la
ciudadanía
CCOO
servicios a la ciudadanía

**¿Cómo
negociar
planes
de igualdad?**

GUÍA DE ACTUACIÓN SINDICAL



¿Cómo negociar planes de igualdad?

GUÍA DE ACTUACIÓN SINDICAL

servicios a la ciudadanía



servicios a la ciudadanía

Edita:

Secretaría de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

C/ Fernández de la Hoz, 21 · 1ª planta. 28010 Madrid

Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13

www.fsc.ccoo.es

Marzo de 2023

Índice

Presentación	7
Introducción	9
0. La igualdad en la negociación colectiva	13
1. Cuestiones generales sobre los planes de igualdad	29
2. Antes de iniciar la negociación de medidas y los planes de igualdad en las empresas o Administraciones Públicas	53
3. Durante la negociación del plan de igualdad	73
4. Después de la elaboración del plan	145
Anexos	153
Anexo 1. Cuestionario para la plantilla	155
Anexo 2. Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad	158
Anexo 3. Solicitud de reunión para la constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores en plantilla	160
Anexo 4. Solicitud de reunión para la constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad en las Administraciones Públicas	162

Anexo 5. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad _____	164
Anexo 6. Reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora del plan de igualdad _____	166
Anexo 7. Orientaciones para el diagnóstico _____	172
Anexo 8. Datos e indicadores para hacer el diagnóstico _____	176
Anexo 9. Guía temática y datos de interés para iniciar el diagnóstico de la situación en la Administración al objeto de diseñar un plan de igualdad _____	178
Anexo 10 . Ejemplo de medidas de acceso _____	196
Anexo 11. Protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo _____	206
Anexo 12. Hoja estadística del plan de igualdad _____	234

servicios a la ciudadanía

PRESENTACIÓN

En el año 2011, un tiempo después de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), un grupo de responsables de las Secretarías de las Mujeres realizó la guía “*Aclarando algunas dudas sobre planes de igualdad*”. Era ésta una herramienta nueva con pautas para llevar a cabo la negociación. Una publicación de apoyo y ayuda para las personas que negociaban.

El conocimiento que hemos obtenido de estos años de negociación, así como la existencia de una serie de modificaciones normativas han hecho necesaria la actualización de esta Guía. Por ello, partiendo del trabajo anteriormente realizado por este equipo de compañeras, hemos actualizado esta Guía recogiendo la experiencia de más de una década de trabajo y teniendo presentes las nuevas modificaciones normativas. No sólo se renueva, sino que además la Guía se amplía al adecuarse a la realidad actual en la que ya existen una serie de planes que hay que conseguir implementar y evaluar y pasar a negociar segundos y terceros planes en algunas empresas y administraciones.

Sin embargo, esta nueva edición no solo pretende que se negocien y acuerden planes ajustados a las necesidades de cada una de las empresas, entidades y administraciones públicas, sino contribuir con la misma a implementar la acción sindical desde el inicio de la negociación de modo que los planes se realicen y se evalúen de forma que los siguientes sean aún mejores. No se trata sólo de negociar y acordar sobre el papel, sino que hay que concienciar sobre la necesidad de registrar posteriormente los mismos y lo que es más importante, conseguir implementarlos.

El planeamiento de la Guía sigue siendo el mismo: hacer un recorrido por las distintas fases que recorre la negociación de un plan de igualdad y un anexo de algunos modelos que se puedan utilizar adecuándolos a cada situación. Se amplía la parte del registro y publicación, así como algunos aspectos relativos a las comisiones de seguimiento y evaluación. Especial atención también merecen los protocolos de prevención y tratamiento contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Queremos que esta actualización facilite el trabajo a aquellas personas que se enfrentan al reto de negociar, implementar y hacer cumplir los planes de igualdad e impulsar también la negociación en las AAPP, puesto que, a pesar de su escasa implementación, no están exentas de la realización de planes de igualdad. No sólo por la ley, ya que tienen la obligación de realizarlos en todos sus ámbitos independientemente del número de plantilla, sino que, por su papel social, éstas deberían dar ejemplo.

Pero especialmente queremos que cualquier persona que en representación de nuestra organización (FSC-CCOO) forme parte de la negociación colectiva de un convenio, comisión de igualdad, acuerdo, etc. pugne siempre por la igualdad y lo refleje en cada acto. La igualdad debe ser un principio axial que forme parte de las propuestas que hagamos como representantes de nuestra organización.



INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH) introdujo la obligatoriedad de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. La promoción de la igualdad se señala como principio de la negociación colectiva, otorgando a la misma la potencialidad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y el principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 45). Esta disposición se concretó en la obligación de elaborar y negociar medidas de igualdad en todas las empresas y planes de igualdad en aquellas con una plantilla superior a 250 personas trabajadoras y en la Administración General del Estado. Esta obligación se ha ampliado a todas las Administraciones Públicas con la entrada en vigor de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que modifica en su disposición final vigésimo cuarta, como resultado del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI para las AAPP, el 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.

La LOIMH fue una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España, sin embargo no ha garantizado la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y por ello y para hacer efectivo tal principio de igualdad que recoge la Constitución Española se aprobó 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.

Con el mismo se buscan dar a la sociedad un marco jurídico que permita avanzar hacia la plena igualdad, extendiendo la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas con plantillas de cincuenta o más personas empleadas creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollaría reglamentariamente posteriormente y modificando el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para sancionar mejor el incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

Como resumen se puede decir que el Real Decreto-ley 6/2019 ordenó al Gobierno (por medio de una nueva redacción del artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. Lo que se llevó a cabo mediante el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro. Un desarrollo reglamentario que pretende mejorar la eficacia de los planes e incrementar la seguridad jurídica.

La aprobación de estos Reales Decretos hacía evidente la necesidad de actualizar la Guía de Planes de igualdad: *“Aclarando algunas dudas sobre planes de igualdad”*, publicada por la Secretaría de las Mujeres de FSC-CCOO en 2011 - que ha servido para informar a la afiliación e incluso a las propias mesas de negociación del proceder respecto a los planes de igualdad sobre los cambios legislativos en materia de igualdad y resolver algunas dudas sobre quién debe negociar, cómo se elabora un diagnóstico, y se negocia un plan, dónde y cuándo se firman y registra y cómo se debe evaluar.

Con la publicación de esta Guía *¿Cómo negociar planes de igualdad?* se trata de seguir dando respuesta a una necesidad sindical sentida tras la experiencia cotidiana de trabajo, que se ha hecho aún mayor tras la aprobación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público -que obligaba la existencia de plan de igualdad a las empresas y entidades- y la entrada en vigor del 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. Necesidad incrementada con la entrada en vigor a 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, que han abierto la apertura de un número de mesas de negociación sin precedentes, de modo que un número importantes de delegadas y delegados tienen que formarse e informarse de múltiples aspectos sobre la igualdad laboral.

Las Secretarías de las Mujeres han recibido preguntas constantemente acerca de cómo iniciar un plan, qué hacer cuando no se convoca a la comisión de igualdad, quién debe componer esta comisión, cómo solicitar y hacer un diagnóstico y que mínimos debe reunir para ser válido, qué medidas introducir, cómo negociar, firmar y registrar y cómo se puede denunciar la falta de

implementación del mismo. La labor de orientación y apoyo de las Secretarías de las Mujeres en este tiempo ha sido vital, pero la apertura de nuevos ámbitos de negociación hace imposible abarcar todo el trabajo. Las delegadas y delegados sindicales y la RLPT de las empresas, administraciones y ONGs precisan conocer todas estas cuestiones para poder asumir de forma directa el gran reto que supone avanzar hacia la igualdad en sus centros de trabajo, haciendo de los planes de igualdad un objetivo axial de la acción cotidiana sindical.

Para ello, además de resolver las posibles dudas sindicales y técnicas que puedan surgir a lo largo del proceso, esta Guía ofrece criterios de actuación antes de iniciar la negociación, durante la misma y posteriormente, mediante su seguimiento. A esto se añaden los criterios que se deben aplicar para la elaboración del diagnóstico y el registro retributivo que exige el Real Decreto por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y mostrar una batería de medidas posibles a modo de ejemplos. En la parte final de la misma y a modo de anexos se aportan algunos documentos tipo que sirven para facilitar la tarea a las y los sindicalistas.

El objetivo de la misma, como de la anterior, sigue siendo dar una serie de pautas que abran posibilidades y potencien la actuación de la afiliación. Sabemos que cada contexto es diferente y cada situación distinta y que además de las ideas que aquí y en otros textos se expongan, cada sindicalista conoce mejor que nadie su sector y empresa además del marco de negociación, por esto esta Guía es una ayuda, pero sabemos que - para este enorme reto de conseguir la igualdad de mujeres y hombres - no podemos dejar la imaginación y la creatividad al margen.

La Guía está estructurada siguiendo el propio proceso de elaboración de los planes a fin de facilitar tanto su utilización, como su comprensión.

Abarca tanto el ámbito público como el privado y el conocido como tercer sector, tratando de dar respuesta a los problemas que puedan surgir en todos los ámbitos laborales. Las Administraciones Públicas recibirán un tratamiento específico al presentar algunas peculiaridades que interesa reseñar.

Sin perjuicio de lo anterior, esta guía se configura como un documento vivo que se irá actualizando para incorporar las modificaciones que se vayan produciendo en cualquiera de los ámbitos señalados.

CCOO

servicios a la ciudadanía



0. LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

0. LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

0.1. ¿Por qué dar tanta importancia a la igualdad de mujeres y hombres?

La igualdad de hombres y mujeres es un principio esencial de la modernidad y se ha convertido en un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. La violencia contra las mujeres y las niñas es una violación de los derechos humanos y se sustenta sobre la discriminación de las mujeres.

La desigualdad de género dificulta el pleno desarrollo de la democracia, así como el desarrollo de los países. Se ha observado que cuanto mayor es la igualdad entre hombres y mujeres más desarrollado está un país puesto que la falta de igualdad impide contar con la mitad de las capacidades de la población, la que tienen y aportan las mujeres. Por estos motivos, la igualdad de género es el Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) destaca que “ha sido demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo” en el mundo. Pero no sólo es un principio de las Naciones Unidas, también lo es de la Unión Europea y del Estado Español.

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”. Esta obligación de los poderes públicos hizo necesaria una serie de acciones normativas dirigidas a combatir todas las manifestaciones de discriminación directa e indirecta por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres.

Sin embargo, “la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en

puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres (...) es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos". Razón por la cual se elaboró la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH).

0.2. ¿¿Por qué negociar la igualdad en las empresas?

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

Acabar con la discriminación laboral es importante tanto a nivel individual como social. En el plano personal, la obtención de igualdad en el empleo y en las condiciones laborales, proporciona autonomía económica a las personas y en especial a las mujeres a las que durante años se les prohibió desempeñar trabajos asalariados. En el ámbito comunitario y familiar la igualdad posibilita relaciones equivalentes y otorga mayor libertad en el seno de la pareja. A las propias empresas también la igualdad les proporciona beneficios ya que permite aprovechar ese otro cincuenta por ciento del conocimiento, el talento y las habilidades sociales, el de las mujeres.



Socialmente, en pleno siglo XXI parece una cuestión de equidad el que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y se acabe con la discriminación por razón de sexo.

Por otra parte, el entramado empresarial es un ámbito importante de la sociedad y transformar las relaciones laborales hacia situaciones de mayor igualdad en las empresas y administraciones colaborará en la consecución social de la igualdad real.

0.3. ¿Hablar de igualdad es hacerlo de mujeres?

Hablar de igualdad es hablar de mujeres y hombres. Sin embargo, si se hace mayor referencia a las mujeres es porque generalmente la discriminación se ejerce sobre ellas. Esta Guía es una herramienta sindical para conseguir la igualdad entre los hombres y las mujeres.

En esta Guía se habla de igualdad y se aplica la perspectiva de género.

0.4. ¿Qué significa aplicar la perspectiva de género?

Aplicar la perspectiva de género es analizar la realidad observando a las personas sexuadas, es decir, el mundo lo componen hombres y mujeres y hay que observar la posición y situación de unos y de otras para poder hacer análisis más ajustados a la realidad social. No atender a las diferencias de la situación y posición de hombres y mujeres en el mercado laboral dificulta hacer propuestas eficaces tanto para los hombres como para las mujeres.

Introducir perspectiva de género implica que se analiza la situación de las mujeres en relación con los hombres y viceversa, pero también que cuando se producen determinadas situaciones que perjudican de forma específica a los hombres o a las mujeres éstas van a ser tenidas en cuenta. De hecho, se suelen aplicar medidas de acción positiva a las mujeres para que ocupen espacios público y ocupaciones que les han sido tradicionalmente vetadas, pero también se usan para otorgar derechos de corresponsabilidad a los hombres porque el ámbito del hogar a ellos se les ha negado.

0.5. ¿A qué obliga la Ley de igualdad en el ámbito laboral?

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH) 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.

Que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras 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 éstas 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.

0.6. ¿Por qué hablar de planes de igualdad es hacerlo de 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 ET).

La negociación, y en su caso acuerdo de los planes de igualdad, es una nueva 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 -, pero atendiendo a objetivos diferentes. Los convenios colectivos regulan las condiciones de trabajo y de productividad entre el personal y la empresa (art. 82. 2 ET), mientras que los Planes de Igualdad (art. 46 LOIMH) pretenden eliminar la discriminación por razón de sexo y alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades.

0.7. ¿Qué papel tiene la igualdad en la negociación colectiva?

La igualdad es un principio vital. De hecho, no sólo la Ley 3/2007, obliga a acordar y en su caso a negociar planes de igualdad, sino que las medidas que se negocian en esta materia en un convenio colectivo, a diferencia de otras muchas, no pueden dejar de aplicarse.

Si tras la reforma laboral, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las y los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo se puede proceder a no aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo relativas a: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 o mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Sin embargo, el acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. (Art. 82.3 ET).

0.8. ¿Se pueden recoger medidas de igualdad en los convenios colectivos?

No sólo se puede, sino que se deben recoger medidas de igualdad y aún más: se tratará de negociar el convenio transversalizando la igualdad y por tanto desde una perspectiva de género.

Los convenios colectivos están para mejorar la Ley. La Ley de Igualdad no debe ser una excepción como no lo es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto de los Trabajadores o el Estatuto Básico del Empleado Público.

Tras el fracaso que supuso la idea de crear apartados específicos para las mujeres, en la Conferencia Mundial de Mujeres de Beijín, de 1995, se adoptó el principio de transversalidad de género como criterio político a seguir. Esto significa que el género debe estar integrado en todas las políticas a realizar y, en concreto, que todo el convenio colectivo debe tener en cuenta esta circunstancia.

Es indispensable la participación sindical de las mujeres en la negociación colectiva. La mayor participación femenina favorecerá una política laboral más igualitaria.

0.9. ¿Cómo se ha tratado la igualdad en los convenios colectivos?

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha venido siendo incluida desde el año 2002 en los sucesivos Acuerdos de Negociación Colectiva, como materia a tratar en los convenios colectivos, a través de una serie de criterios generales recogidos en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017.

Destacamos entre los criterios los siguientes:

- Incorporación de cláusulas de acción positiva en los sistemas de selección, clasificación, promoción y formación; eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional; subsanación de diferencias retributivas.
- Incorporar medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas.
- Establecer medidas de conciliación de la vida laboral y personal/familiar que compatibilicen las necesidades de los y las trabajadoras y de las empresas.
- Abordar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas.

- Facilitar a través de la negociación colectiva el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

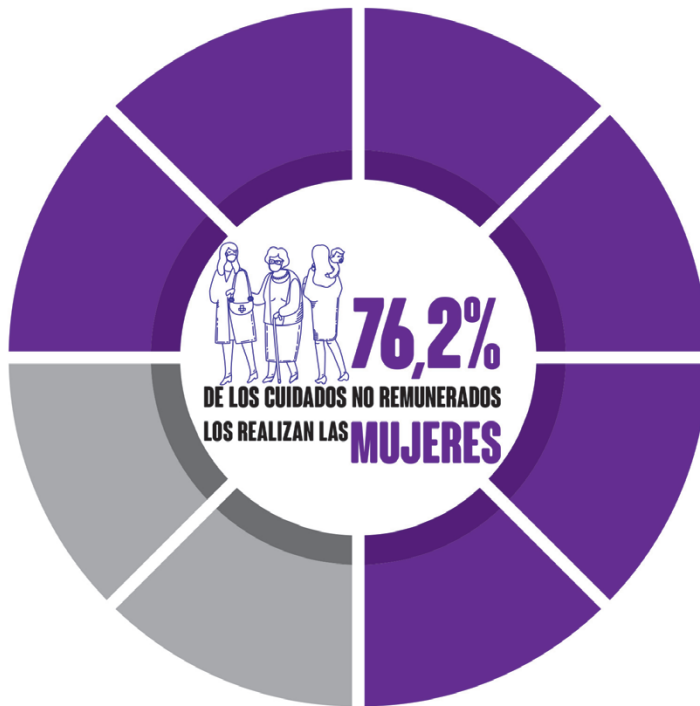
El IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020 también tiene un título específico sobre Igualdad, en el que las partes firmantes instaron a desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres, que al menos contemplen:

- Un desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia que dé la cobertura necesaria para que la actividad profesional retribuida de las mujeres en las empresas no se vea tan afectada como en la actualidad por estas contingencias.
- Una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.
- Un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género.

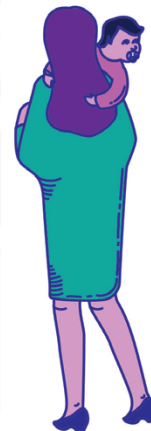
0.10. ¿Tiene algo que decir la negociación colectiva y la acción sindical respecto a los planes de igualdad?

La LOIMH promueve de forma específica la intervención de la negociación colectiva y modifica algunos de los artículos del Estatuto de los Trabajadores.

Una de las mayores preocupaciones de las Secretarías de las Mujeres es no crear una brecha entre la negociación colectiva y el plan de igualdad. La negociación de los planes de igualdad corre a cargo de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de cada empresa



DESDE CCOO QUEREMOS
**CUIDAR A LAS
QUE CUIDAN**



CORRESPON-
SABILIDAD
REAL

MÁS
SERVICIOS
PÚBLICOS

PLANES DE
IGUALDAD

(comité de empresa). Parte de este comité formará la Comisión de Igualdad. Es deseable que esta Comisión cuente con la presencia de una persona experta en materia de género, para ello, se deberá trabajar generando una red entre las y los delegados sindicales y las diferentes Secretarías de las Mujeres.

Es recomendable que todas las personas implicadas en la realización de planes de igualdad estén formadas en igualdad.

Para ello, se ofrecen cursos específicos en negociación colectiva con perspectiva de género en FSC-CCOO y en toda la Organización. Y, como luego veremos, conviene solicitar formación en igualdad cuando se constituyen las mesas de negociación de los planes para una mayor eficacia en la negociación.

Aun así y en la medida que el proceso es largo y los recursos escasos, desde la Secretaría de las Mujeres se puede ofrecer el asesoramiento que las delegadas y delegados precisen:

Ante cualquier duda, puedes consultar con la Secretaría de las Mujeres de tu sector, territorio o Federación Estatal

“FSC-CCOO cuenta con centenares de personas expertas en género e igualdad formadas por nuestra Federación y distribuidas por todo el Estado. Por lo que se debe contar con ellas para desarrollar el trabajo en este ámbito”.

De igual manera se aconseja, o es aconsejable, designar a una persona dentro de cada sección sindical responsable de la igualdad de género e ir extendiendo el conocimiento en materia de igualdad de género al conjunto de las personas delegadas y afiliadas para que sean capaces de asumir la negociación, implementación y evaluación de los planes de igualdad de sus empresas.

0.11. ¿Qué derechos tienen los comités de empresa en materia de igualdad?

Los comités de empresa tienen derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

También tienen derecho a conocer el registro salarial de su empresa. Como el Real Decreto 902/2020 para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres indica: “el sistema español de registro retributivo permite el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva desglosada”.

A las personas trabajadoras se les puede facilitar el registro salarial a través de la representación legal, pues esta tiene derecho a conocer el contenido íntegro de este registro.

El registro salarial debe incluir 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: [\(art. 2.7 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo\)](#).

En materia salarial, no solo tienen el derecho a la información, sino que, además, la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.

Otra información a la que tiene derecho el comité es a los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo (art. 64 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

0.12. ¿Qué obligaciones tienen los comités de empresa en materia de igualdad?

De acuerdo con el apartado 7 del art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, el comité de empresa tiene competencias en ejercer la labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

0.13. ¿Qué vías se pueden emplear para articular la negociación del convenio y la del plan de igualdad?

Al ser un nuevo ámbito de negociación sindical desde la Secretaría de las Mujeres se están poniendo todos los medios para conseguir formación para las personas que negocian o van a negociar planes, haciendo un esfuerzo de coordinación con las Secretarías de Acción Sindical y Negociación Colectiva. El objetivo es conseguir articular la negociación de los convenios colectivos y los planes de igualdad. La igualdad no puede quedar restringida a la negociación en los planes, sino que se extiende a toda la negociación colectiva y es un principio básico de la negociación de los convenios colectivos.

El art. 85.2 ET plantea esta articulación de la negociación colectiva de los convenios y el deber de negociar planes de igualdad en las empresas con convenio de empresa en el marco de negociación de dicho convenio.

0.14. ¿Alguna recomendación concreta realizada desde la Secretaría de las Mujeres respecto al modo de avanzar conjuntamente dentro de la negociación colectiva entre convenios y planes de igualdad?

Antes de la publicación del Real Decreto 902, el número de empresas que solicitaban la negociación de un plan de igualdad era escaso, la opción seguida era la inclusión de un artículo específico en el convenio colectivo en el que se fijaba el periodo máximo en el cual debería estar realizado el plan de igualdad y las materias que contendría. Desde la aprobación del Reglamento de planes de igualdad esta medida se hace innecesaria para un gran número de convenios de empresas para las cuales el plan ya es obligatorio puesto que el propio RD 901 ya fija el periodo en el que los planes, según volumen de empleo, deben estar negociados.

Para conseguir que estos plazos se cumplen es eficaz incluir en los convenios referencias del compromiso de cumplimiento de las últimas normas laborales que establecen la igualdad de oportunidades.

Desde la Secretaría de la Mujeres de FSC-CCOO se recomienda aplicar la transversalidad al negociar el articulado de los convenios.

Así mismo se indica que para evitar que los planes de igualdad se acaben convirtiendo en planes de conciliación con una serie de medidas, que aunque son de aplicación para ambos sexos - en la medida que los cuidados de personas sigue siendo una atribución femenina -, solo se acogen las mujeres, deberíamos hablar de la corresponsabilidad de hombres y mujeres y que esta materia sea negociada en los convenios colectivos, puesto que son derechos a permisos y licencias para cuidados familiares.

Otra de las líneas actuales de articulación entre convenios y planes es la inclusión en el cuerpo de los convenios de determinadas medidas relevantes que se han conseguida mediante la negociación del plan de igualdad.

Esta propuesta de transposición de los planes de igualdad a los convenios tiene un sentido práctico ya que, aunque el plan de igualdad tiene la misma validez del convenio, y debería ser anexo al mismo, esta anexión no siempre se produce. Además, el conocimiento del convenio en las plantillas es mucho mayor que el existente del plan de igualdad. Por ellos, parece eficaz este ejercicio de traspaso de medidas al convenio y seguir avanzando nuevas propuestas en los planes de igualdad siguientes.

Así mismo y para facilitar esta articulación sería interesante incluir entre los derechos de la comisión paritaria, el de recibir el informe anual de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, así como colaborar en la implementación del mismo.

0.15. ¿Legislación básica que no se puede dejar de tener en cuenta a la hora de negociar, registrar y evaluar los planes de igualdad?

No se puede olvidar la Ley 3/2007 de igualdad efectiva de hombres y mujeres, no solo en lo que respecta al Título IV: El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, sino al resto de su contenido en la medida que se trata de aplicar la transversalidad.

Por otra parte, 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. Las nuevas herramientas que diseñadas para facilitar la aplicación de los mismos como: la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, del Instituto de la Mujer (2021), la Herramienta de Igualdad Retributiva (2021) y la herramienta de valoración de puestos de trabajo tampoco pueden dejarse de utilizar.

Desde FSC-CCOO se ha creado el correo planesdeigualdad@fsc.ccoo.es



**1. CUESTIONES GENERALES
SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD**

1. CUESTIONES GENERALES SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD

1.1. Sobre planes de igualdad

1.1.1. ¿Qué es un plan de igualdad?

Es un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres con las que se trata de:

- Alcanzar en las empresas/administraciones la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Eliminar la discriminación por razón de sexo (Art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y Art. 1.1 Real Decreto-ley 6/2019).

1.1.2. ¿Son lo mismo las medidas de igualdad que los planes de igualdad?

No. Las medidas de igualdad son actuaciones concretas y específicas, mientras que en un plan de igualdad se negocian medidas ordenadas y evaluables. Debe haber una lógica interna y una correlación entre las mismas, mientras que una medida es una acción puntual que pueden ser negociadas también dentro de los convenios colectivos.

Esta diferencia en el contenido de la negociación se señala en el art. 85 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En este artículo se hace esta distinción entre medidas y planes de igualdad al indicar que *“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”*.

1.1.3. ¿Todas las empresas están obligadas a negociar medidas de igualdad?

Sí. TODAS LAS EMPRESAS, al margen de su tamaño tienen el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El art. 85 del Estatuto de los Trabajadores incluye el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral entre los contenidos de los convenios colectivos.

1.1.4. ¿Tiene la misma valía un plan de igualdad que un convenio?

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).

1.1.5. ¿Todas las empresas están obligadas a negociar planes de igualdad?

No. Depende de su tamaño según establece la Ley 3/2007, de igualdad de modificada por el RD Ley 6/2019 y que se comenta en la respuesta a la pregunta 2.2.1, en la que se explica pormenorizadamente que las empresas con más de 50 personas trabajadoras están obligadas y en qué condiciones y que de modo simplificado se resumen en que deben tener plan:

- Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras a partir del 8 de marzo de 2020.
- Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras a partir del 8 de marzo de 2021.
- Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras a partir del 8 de marzo de 2022.

1.1.6. ¿Las empresas que componen un grupo de empresas pueden elaborar un plan de igualdad único?

Las empresas que componen un grupo 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:

“Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores serán:

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.

Los 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.

Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

1.1.7. ¿Existen plazos para los sindicatos para configurar la mesa de negociación en aquellas empresas con centros sin representación sindical una vez solicitada la participación por la empresa?

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. Una vez notificada este interés dispone de tres meses para la constitución de la mesa.

1.1.8. ¿Cuándo estará una mesa de empresas de este tipo válidamente constituida?

La comisión sindical estará válidamente constituida cuando esté integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

1.1.9. ¿Existen plazos para negociar y registrar el Plan de igualdad?

Sí. De acuerdo con el artículo 4 del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

En el caso de empresas obligadas por su convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, éstas deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro de los tres meses posteriores a la publicación del convenio colectivo que establezca la obligación.

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

Como máximo un plan de igualdad debe haber solicitado su registro en el registro en el plazo máximo de 1 año a contar desde el día siguiente a la fecha que finalice el plazo previsto para constituir la comisión.

1.1.10. ¿Es necesario negociar los planes con la representación sindical?

Tanto la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como el alcance y contenidos del mismo deberá ser objeto de negociación. La Ley 3/2007 en su artículo 45 menciona que las medidas se deberán negociar, y en su caso acordar, con las y los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. La obligación implica no solo negociar los planes, sino también llegar a acuerdos.

La Sentencia 832/2018, del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, de 13/09/2018, declara la nulidad de un Plan de Igualdad impuesto unilateralmente por la empresa ante la vulneración de la libertad sindical.

El TS fija dos conclusiones jurídicas relevantes, la primera, que,

“para la elaboración de un Plan de Igualdad en el seno de las empresas, resulta imprescindible la elaboración de un diagnóstico de situación relativo a la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa en orden a todas las circunstancias laborales que constituirá elemento central para la elaboración del referido plan” y la segunda, consiste en que “la elaboración del plan de igualdad en la empresa recurrente requería, en virtud de lo previsto legal y, sobre todo, convencionalmente, la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores”.

Según la Sentencia núm. 832/2018 del Tribunal Supremo el plan debe ser negociado entre ambas partes o de lo contrario será nulo. Algo que también indica la Sentencia nº 143/2019, de la Audiencia Nacional, en la que Audiencia Nacional considera nulo el Plan de igualdad decidido unilateralmente por la empresa ya que los planes de igualdad son una manifestación propia de la negociación colectiva, que deben negociarse con los representantes de los trabajadores, sin que quepa su aprobación unilateral por la empresa.

1.1.11. ¿Quién tiene competencias para negociar el plan de igualdad por parte de las personas trabajadoras?

La Sentencia STS 350/2021 sobre planes de igualdad recoge entre su argumentación la STS 14 de febrero de 2017 que el caso de un convenio, que descarta la negociación mediante una comisión ad hoc, puesto que el:

“...Plan de igualdad ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, lo que no permite sustituir el mismo por un acuerdo entre la empresa y una comisión de trabajadores creada ad hoc para su negociación”.

Y que, en su fundamentación, destaca:

“Consiguientemente, no es factible sustituir a los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores por una comisión ad hoc, que es una fórmula negociadora excepcional, habilitada por el legislador, cuando no hay representación legal de los trabajadores, para acometer la negociación de determinadas modalidades de negociación colectiva, anudadas a medidas de flexibilidad interna y externa, como los períodos de consulta de la movilidad geográfica (art. 40 ET) y las modificaciones sustanciales colectivas (art. 41 ET), la suspensión de contratos y la reducción de jornada (art. 47 ET), el despido colectivo (art. 51 ET) y la inaplicación de convenio (art. 82.3 ET), sin que dicha representación ad hoc pueda utilizarse para la negociación de los convenios colectivos, como hemos sostenido en STS 28 de junio de 2017, rec. 203/2016, donde precisamos que “... representación ad hoc no aparece entre los sujetos legitimados para negociar un convenio de empresa”, porque “la legitimación de las comisiones ad hoc solo es válida en los casos expresamente contemplados por la norma”, lo que no sucede con la negociación de los planes de igualdad, cuya eficacia para el cumplimiento de los objetivos perseguidos, requiere que se negocien con representantes que aseguren su eficacia general”.

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

CCOO

servicios a la ciudadanía



**ES EL
MOMENTO!**

DE LAS MUJERES

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

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

1.1.12. ¿Quién debe negociar en las empresas con varios centros de trabajo con representación sindical en todos ellos?

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

1.1.13. ¿Quién debe negociar en las empresas donde no hay representación legal de las personas trabajadoras?

En esas empresas se creará una comisión negociadora constituida 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, con un máximo de 6 miembros.

1.1.14. ¿Quién debe negociar en una empresa donde unos centros tienen representación legal de las personas trabajadoras y otros no?

En esta situación la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro, por la comisión sindical constituida según indica la respuesta anterior 1.1.13, con un máximo de 13 componentes por la parte social.

1.1.15. ¿Qué sucede en empresas obligadas a negociar planes de igualdad y que no tienen convenio colectivo?

Es posible que haya que negociar planes de igualdad en empresas que no tienen convenio, en ese caso hay dos situaciones:

Si no tienen convenio colectivo propio y se rigen por convenio colectivo de sector deberá negociarse como un acuerdo de empresa, bajo los parámetros que marque el convenio colectivo de sector. El convenio colectivo sectorial podrá regular el modo y las condiciones en que han de llevarse a cabo la negociación de los planes de igualdad de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, tal y como establece el art. 85.2.b del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que una empresa no tenga convenio de empresa, ni convenio colectivo sectorial, pero esté obligada a negociar plan de igualdad este se deberá incluir en un acuerdo de empresa. Este acuerdo de empresa deberá ordenar una serie de medidas que favorezcan y garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa.

1.1.16. ¿Las Administraciones públicas están obligadas a negociar planes de igualdad?

Sí. Aunque la Ley 3/2007 solo obliga a la Administración General del Estado, la Disposición adicional séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público obliga a negociar Planes de igualdad a todas las Administraciones Públicas. Esta disposición indica que:

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

El carácter de mandato obligatorio queda de manifiesto en la utilización de la expresión “deberán”, por lo que es evidente la necesaria implementación de planes de igualdad en el ámbito de las administraciones públicas que, consecuentemente con el personal que presta

servicio en las mismas, afectará a todos los empleados y empleadas públicas al servicio de la concreta administración o ente público en el que se negocie y acuerde el Plan de Igualdad, independientemente de la relación contractual o estatutaria que vincule a aquellos con su respectiva administración.

1.1.17. ¿Qué debe contener un plan de igualdad?

Según el Artículo 8 del Reglamento que regula los Planes de Igualdad y su registro, los planes deben contener al menos:

- Determinación de las partes que los 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 priorización 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.

1.1.18. ¿Qué características tienen los planes de igualdad?

- El plan es un todo y por tanto tiene que tener coherencia interna. Una serie de medidas aisladas, sin coherencia interna, no es un plan de igualdad.
- 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.
- Son sistemáticos. Con ellos se trata de conseguir una serie de objetivos aplicando medidas concretas para esa empresa y/o Administración.
- Los planes de igualdad afectan a todo el colectivo –a toda la plantilla, a la representación sindical y a la dirección - y, además, repercuten al colectivo destinatario del producto o servicio.
- En el caso de las Administraciones hay que hacer un plan único para todo el personal, independientemente de que haya personal laboral o funcionario.
- 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 Reglamento que regula los Planes de Igualdad y su registro.
- Se adoptan tras realizar un diagnóstico de la situación de la plantilla y las medidas deben tratar de eliminar las diferencias observadas en consonancia con la situación que refleja el diagnóstico.
- Son adaptables y flexibles, ya que las medidas concretas se diseñan en función de las necesidades específicas que se observan en el diagnóstico de situación de cada empresa o administración.

Los planes de igualdad afectan a toda la plantilla. no son planes para las mujeres son planes tanto para las trabajadoras, como para los trabajadores y persiguen la igualdad de derechos laborales.

- Son temporales, las medidas diseñadas dejan de tener vigencia cuando se han conseguido los objetivos marcados.
- Deben ser dinámicos e irse adaptando al cumplimiento de los objetivos y a las nuevas circunstancias empresariales.
- Son colectivos porque afectan a un grupo de trabajadores y trabajadoras, pero pueden hacerse medidas específicas para alguna ocupación y/o personal concreto.
- Deben ser ejecutables, presentando propuestas y medidas concretas. No pueden quedarse en mera declaración de intenciones y para ello deben incluir indicadores que permitan la medición de su cumplimiento.

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

1.1.19. ¿Qué materias debe contener el plan?

De acuerdo con la Ley 3/2007, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las siguientes, a las que se alude en el Real Decreto-ley 6/2019 de modo más taxativo que deberán figurar en el diagnóstico y que posteriormente amplía el Reglamento sobre Planes de igualdad:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No tiene la consideración de Plan de Igualdad el acuerdo que se limita a incorporar los derechos ya recogidos en nuestro ordenamiento jurídico.

1.1.20. ¿Qué fases suele tener un plan?

“Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso” (Art. 1.2.6 Real Decreto-ley 6/2019).

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.

1. Apertura de la negociación.
2. Elaboración y negociación del diagnóstico del plan.
3. Diseño, aprobación y registro del Plan de igualdad.
4. Ejecución y Seguimiento del Plan de igualdad
5. Evaluación final del Plan de igualdad.

Cada una de estas fases presenta una serie de características:

FASES PARA DISEÑAR E IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD	
FASES	CARACTERÍSTICAS
Fase 1. Constitución de la mesa y apertura de la negociación del Plan de igualdad.	<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 promoverá la composición equilibrada entre mujeres y hombres. ■ Podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad con voz pero sin voto.
Fase 2. Elaboración de diagnóstico y negociación de medidas de igualdad.	<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.
Fase 3. Envío al REGCON y plan de comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Remisión del plan de igualdad aprobado a la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación. ■ Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

<p>Fase 4. Implementación y 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.

1.2. Ventajas sindicales de los planes de igualdad

- 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 hacia una sociedad más justa e igualitaria.
- Se logran cambios para conseguir erradicar las desigualdades, aún existentes, entre mujeres y hombres.
- Son herramientas para eliminar las discriminaciones de las mujeres en el ámbito laboral, pero al mejorar determinadas condiciones laborales a veces se favorece a toda la plantilla.
- Abren un ámbito nuevo de participación sindical en la negociación colectiva.



CCOO
servicios a la ciudadanía

- La “fotografía” real de la empresa, obtenida por medio del diagnóstico, permite avanzar positivamente en la negociación colectiva, dentro de la perspectiva de género, incorporando una nueva visión que da entrada a las nuevas necesidades laborales detectadas.
- El diagnóstico que proporcionan las empresas y administraciones a través de los planes permite profundizar mejor en las relaciones laborales y hacer propuestas sindicales más ajustadas en todos los ámbitos.
- Es la forma de introducir medidas de igualdad para trasladar posteriormente a los convenios.
- Se consigue que determinados derechos laborales que existen por ley se publiciten en los centros de trabajo ofreciendo una mayor y mejor información a las y los trabajadores.
- Se logra que personas interesadas en la igualdad se acerquen y colaboren con el sindicato.

La igualdad de mujeres y hombres figura en los Estatutos de CCOO y la lucha por conseguir la misma ha sido una seña de identidad desde su creación. Los planes de igualdad permiten profundizar en este propósito en las empresas, corporaciones y administraciones e implican a toda la organización en la consecución de la misma.

1.3. Ventajas empresariales de los planes de igualdad

1.3.1. ¿Por qué se debe hacer un plan de igualdad?

En primer lugar, porque para las empresas de más de cincuenta personas en plantilla es una obligación legal establecida tanto mediante la Ley Orgánica 3/2007, como por el Real Decreto-ley 6/2019.

Pero además de cumplir con una obligación legal se pueden dar varias razones por las que es beneficioso para las empresas hacer planes de igualdad ya que podrán:

- 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 la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público).
- Mejorar la imagen pública de la empresa.
- Consolidar la responsabilidad social corporativa al asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad y optimizar los recursos humanos de la organización.
- Garantizar 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 los empleados y, sobre todo, las empleadas, desplieguen todo su potencial en beneficio del proyecto empresarial, ofreciendo mejores servicios y/o productos.
- Mejorar el clima laboral de la empresa, reduce el absentismo y potencia la productividad.
- Eliminar los costes derivados de las prácticas discriminatorias por razón de género.
- Contribuir a hacer de la empresa y/o administración una organización más flexible.
- Dar mayores posibilidades de seleccionar y retener personas con talento.
- Contribuir a la construcción de un mundo más justo y democrático.

1.4. Sanciones

1.4.1. ¿Qué sucede cuando una empresa obligada a tener plan no lo tiene o no lo aplica?

El no elaborar o no aplicar el plan de igualdad o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos en la Ley de Igualdad y en el Real Decreto ley de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación se considera falta muy graves por la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) y recibirá una sanción de acuerdo a la gravedad, dándose la posibilidad de sustitución de sanciones por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa.

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 en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) del apartado 13 del artículo 7. Según éste se tipifica como infracción muy grave:

“no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”.

Al que se puede añadir el apartado 17 del artículo 8 que tipifica como infracción muy grave:

“No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos por la Ley”.

En la Sentencia social nº 428/2018, el Juzgado de lo Social de Toledo sancionó a la empresa por incumplimiento del Plan de Igualdad durante cinco años. Esta empresa a pesar de elaborar en diciembre de 2011 un Plan de Igualdad, con una serie de objetivos para favorecer la incorporación de la mujer a la empresa, la promoción y formación de la misma, cinco años después no había conseguido dichos objetivos. No se multó por el fracaso de los objetivos marcados, sino porque, a pesar de elaborar un Plan de Igualdad concreto en diciembre de 2011, no se realizaron las

actuaciones previstas en el Plan, existiendo una escasa presencia de la mujer en la empresa y especialmente en puestos de trabajo superiores o de más reconocimiento y de mayor salario.

1.4.2. ¿Es sancionable la falta de cumplimiento en materia de discriminación?

La LOIMH menciona la creación de mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este sentido hay que recordar que existe:

- la Instrucción 3/2011, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que tiene como objetivo vigilar el cumplimiento de la normativa que contiene obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la no discriminación y...
- el Plan Estratégico de Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020 que entre otros objetivos en el 7º apartado señala que este Plan ha de permitir *“asegurar el cumplimiento de las normas de igualdad y no discriminación”*.

Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de planes de igualdad. En concreto, el apartado 2 del Art. 46 bis del R.D Ley 5/2000, de responsabilidades empresariales específicas en materia de igualdad, ofrece la posibilidad de sustituir la sanción de infracción muy grave por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social -sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción -, dejará sin efecto la sustitución de las

sanciones accesorias como la pérdida automática de ayudas, bonificaciones u otros posibles beneficios.

Así mismo, 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, modifica el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; para definir mejor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

1.4.3. ¿En qué consisten las sanciones?

Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo se sancionarán:

- Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.
- Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

1.4.4. ¿Además de las sanciones económicas existen otro tipo de sanciones?

Además de la sanción económicas que establece la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), la nueva Ley de Contratos públicos refuerza la obligación de elaborar un plan de igualdad entre sexos al establecer 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 d Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público).

Los órganos de contratación podrán exigir que los operadores económicos proporcionen un informe de pruebas de un organismo de evaluación de la conformidad o un certificado expedido por este último, como medio de prueba del cumplimiento de las prescripciones técnicas exigidas, o de los criterios de adjudicación o de las condiciones de ejecución del contrato (Art. 128. 1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público).

Además, en caso de empate en la contratación se favorecerá a las empresas que hayan incluido medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Art. 147 de la Ley 9/2017).

1.4.5. ¿Otro tipo de responsabilidades empresariales específicas en materia de igualdad?

El art. 46 bis en su apdo. 2 de la LISOS, establece la posibilidad de sustitución de las sanciones accesorias- pérdida de ayudas y/o bonificaciones - por incurrir en los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa.

Lo que de no cumplirse - no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral - sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma según el artículo 46 bis. 1:

- a. La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;
- b. La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.



**2. ANTES DE INICIAR LA NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS
Y LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS
O ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

2. ANTES DE INICIAR LA NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS Y LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS O ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

2.1. El inicio

2.1.1. ¿Quién debe iniciar un plan de igualdad?

La realización del plan de igualdad es una obligación exigible para las Administraciones Públicas y determinadas empresas, por tanto, la iniciativa de dotarse de un plan de igualdad debe correr a cargo de las mismas. Según el Artículo 4.1 de RD 901/2020, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro:

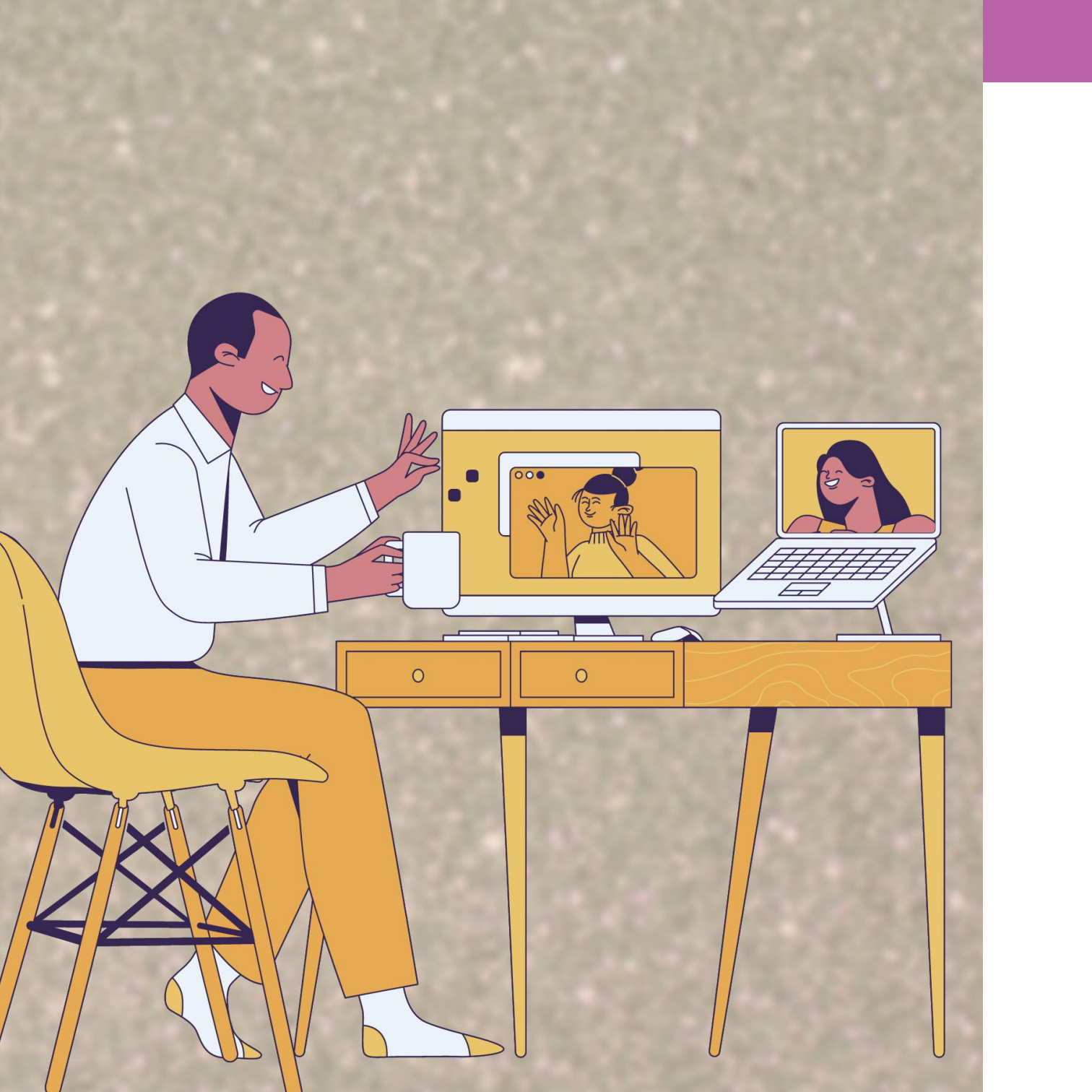
“las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y, por tanto, de sus diagnósticos previos, dentro del plazo de tres meses desde el momento en que hubiese alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio”.

Un escenario que sería deseable y que, como sabemos hasta fechas recientes no ha sido posible. Durante mucho tiempo, ante la falta de iniciativa empresarial de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad la representación de los y las trabajadoras han debido actuar sindicalmente solicitando la constitución de las mesas de negociación.

Situación que se ha revertido ante la aprobación de los últimos Reales Decretos y el impulso dado a los planes de igualdad por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

2.1.2. ¿Qué hacer cuando la empresa o grupo de empresas con representación en todos los centros solicita a la RLPT la constitución de la mesa de negociación?

Constituir una mesa con composición equilibrada entre mujeres y hombres y proporcional a la representación, lo cual se puede hacer no solo negociando los puestos en la mesa (con un



máximo de seis miembros de la parte social), sino añadiendo el porcentaje de representatividad de cada uno de los sindicatos en el acta de constitución de la mesa, como en el reglamento de funcionamiento de la misma.

En aquellos casos en que exista sección sindical, esta será la encargada de llevar la negociación si estás así lo acuerdan y siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal. Si no hubiera sección sindical, serán las personas elegidas por cada sindicato del comité de empresa y las delegadas y los delegados de personal.

2.1.3. ¿Qué hacer cuando la empresa o grupo de empresas no tiene representación en algunos de sus centros y solicita la presencia del sindicato?

Ante la falta de representación a algún centro de trabajo, la empresa o grupo de empresas debe comunicar a 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 el interés en constituir la mesa de negociación del plan de igualdad, al objeto de conseguir la designación de las personas que le representarían, hasta un máximo de seis miembros de la parte social.

La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

La mesa de negociación quedará legalmente constituida cuando la comisión sindical esté integrada por aquellas organizaciones representativas que respondan la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Aquellas organizaciones que no respondan en ese plazo de los 10 días quedarán fuera.

2.1.4. ¿Cómo se puede poner en contacto un empresa o grupo de empresas con la Federación de Servicios a la Ciudadanía para solicitar su presencia?

Las empresas o grupos de nuestro ámbito se pueden poner en contacto con FSC-CCOO a través del correo electrónico: **planesdeigualdad@fsc.ccoo.es** o a través de burofax enviado a la Secretaría de las Mujeres de FSC-CCOO a la dirección de C/ Fernández de la Hoz 21, 1ª Planta.

2.1.5. ¿Cuánto tiempo tiene el sindicato en este caso (2.1.4) para contestar?

En el caso anterior el sindicato tiene diez días para contestar a la solicitud de la empresa o del grupo de participar en la negociación del plan de igualdad, sin embargo, tiene 3 meses para constituir la mesa.

2.1.6. ¿Qué información precisa el sindicato para designar su representación?

La propuesta formal de las empresas suele formularse mediante el Modelo nº 1 que figura en nuestros Anexos, pero no siempre esta información es tan completa, por lo que, una vez recibida la solicitud de representación para componer la mesa de negociación debemos solicitar a la empresa los siguientes de datos de interés para designar representación legal:

- Nombre de la empresa.
- Actividad.
- CIF.
- CNAE
- Convenio(s) de aplicación
- Plantilla y representación sindical por centro de trabajo.

2.1.7. ¿Cuánto tiempo tiene el sindicato para constituir la mesa de negociación?

Hay tres meses para constituir la mesa de negociación desde que se solicita la presencia de la representación sindical.

2.1.8. ¿Qué se ha hecho sindicalmente hasta ahora ante la falta de iniciativa por parte de la empresa o Administración?

Para que el plan se llevara a cabo dentro de la empresa era necesario que tanto la representación empresarial como la sindical se implicaran en su diseño, negociación y fomento, así como en informar del mismo a toda la plantilla.

Ante la falta de iniciativa empresarial de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad las y los representantes de las personas trabajadoras muchas veces han tomado o deberán tomar la iniciativa tanto para explicar la situación a la plantilla como para exigir la constitución de la creación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

2.1.9 ¿Se puede constituir la mesa al margen del RD. 901/2020?

No. el R.D 901/2020 en su artículo 5 establece el procedimiento que se ha de seguir para negociar planes de igualdad.

2.1.10. ¿Qué consecuencias tiene una mesa mal constituida?

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 está devolviendo aquellos planes que no se ha negociado con la representación que el RD 901 establece.

2.1.11. ¿Qué responsabilidad sindical había y hay que asumir con la plantilla?

Las y los representantes de las personas trabajadoras deberán elaborar una campaña comunicativa en la que se informe de:

- qué es un plan de igualdad
- el derecho que les asiste a tener uno en su empresa.

Es importante transmitir a las trabajadoras y trabajadores la importancia del Plan de Igualdad y que este tiene el mismo valor normativo que el convenio colectivo.

A la par y para conseguir su implicación se aconseja demandar información sobre su situación y posibles propuestas de mejora en esta materia a la plantilla y ofrecerse como la posibilidad de hacer llegar sus demandas a los comités de empresas y las delegadas y delegados de CCOO. Incluso, para facilitar una primera toma de información se ha diseñado una pequeña encuesta que figura con el **número 1 en los anexos**. Esta información será muy valiosa para elaborar tanto el diagnóstico como el futuro plan, pero sobre todo para recoger opiniones y actitudes de las trabajadoras y los trabajadores.

Una vez realizada esta labor informativa y solicitada la apertura de la mesa de negociación del plan a la empresa se comunicará a toda la plantilla.

Es fundamental dar información continuada a la plantilla de la situación del plan en cada momento y de nuestras actuaciones para lograr el mismo, así como los términos de nuestras propuestas, que estarán en consonancia con el diagnóstico y la valoración de las propuestas formuladas por el personal al objeto de introducir aquellas posibles mejoras laborales en política de igualdad que necesite cada empresa y/o administración.

2.1.12. ¿Qué se debe exigir a las empresas y/o administraciones que no nos convocan a negociar el 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 puede solicitar la constitución de la comisión negociadora. Para facilitar esta tarea, en la guía se incluyen los **Anexos nº3 y nº4** - modelos de solicitud de constitución de la comisión negociadora de igualdad a remitir a la empresa privada o a la Administración Pública, respectivamente.

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 Inspección de Trabajo, pues como se ha visto en apartados anteriores, la inexistencia del plan de igualdad 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.

Cuando persista este incumplimiento de falta de negociación de aspectos sobre los que existe este derecho se puede formular una demanda contra la Administración por vulneración del derecho a la libertad sindical en su faceta de negociación colectiva en los Juzgados de lo social.

2.1.13. ¿Actuaciones a realizar en las administraciones públicas donde no existe plan de igualdad?

La campaña comunicativa sería necesaria también en las administraciones públicas y en aquellas en las que no exista ni plan, ni negociación del mismo. La RLPT solicitará la constitución de la Mesa de Negociación correspondiente forzando la reunión - ver **Anexos nº4** - en los términos que marca el artículo 34.6 del Estatuto Básico del Empleado Público:

“El proceso de negociación se abrirá, en cada Mesa, en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical. A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan”.

Se trataría de solicitar la apertura de un proceso de negociación y la constitución para ello de la correspondiente Mesa, solicitando que “en el orden del día de la primera reunión se incluya como punto la negociación del plan de igualdad y de los distintos aspectos del mismo”.

Ciertamente que la solicitud debe de contar con la mayoría (51%) de la parte social como requisito, por lo que de no tener ese porcentaje habría de concertarse la solicitud con las restantes organizaciones sindicales presentes en la Mesa.

Si transcurrido el plazo de un mes no se hubiera producido la convocatoria de la Mesa de Negociación, habría de reiterarse la solicitud, y de seguir sin convocarse la reunión, ante esa pasividad de la Administración, se podría entender desestimada la solicitud y bien:

- denunciar la situación a la Inspección de Trabajo, caso de existir personal laboral afectado por esa inexistencia, o
- formular una demanda contra la misma por vulneración del derecho a la libertad sindical en su faceta de negociación colectiva.

2.2. Obligatoriedad

2.2.1. ¿Para quién es obligatorio tener plan de igualdad?

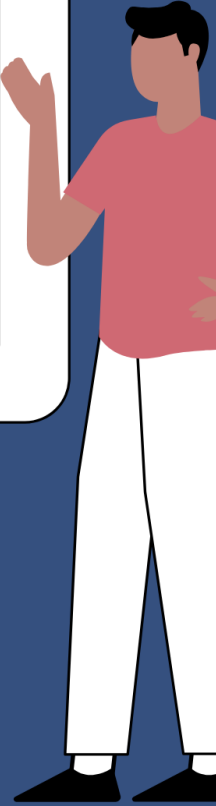
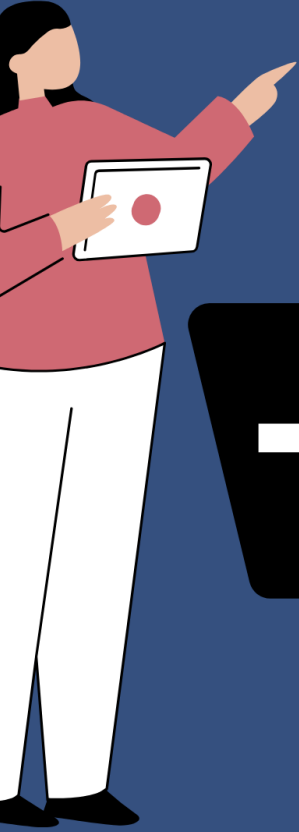
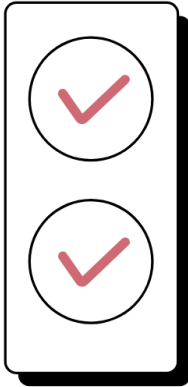
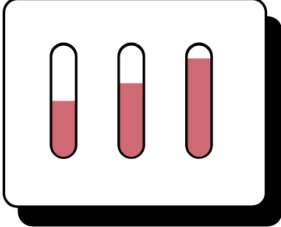
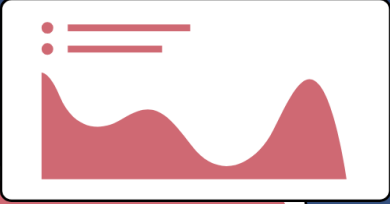
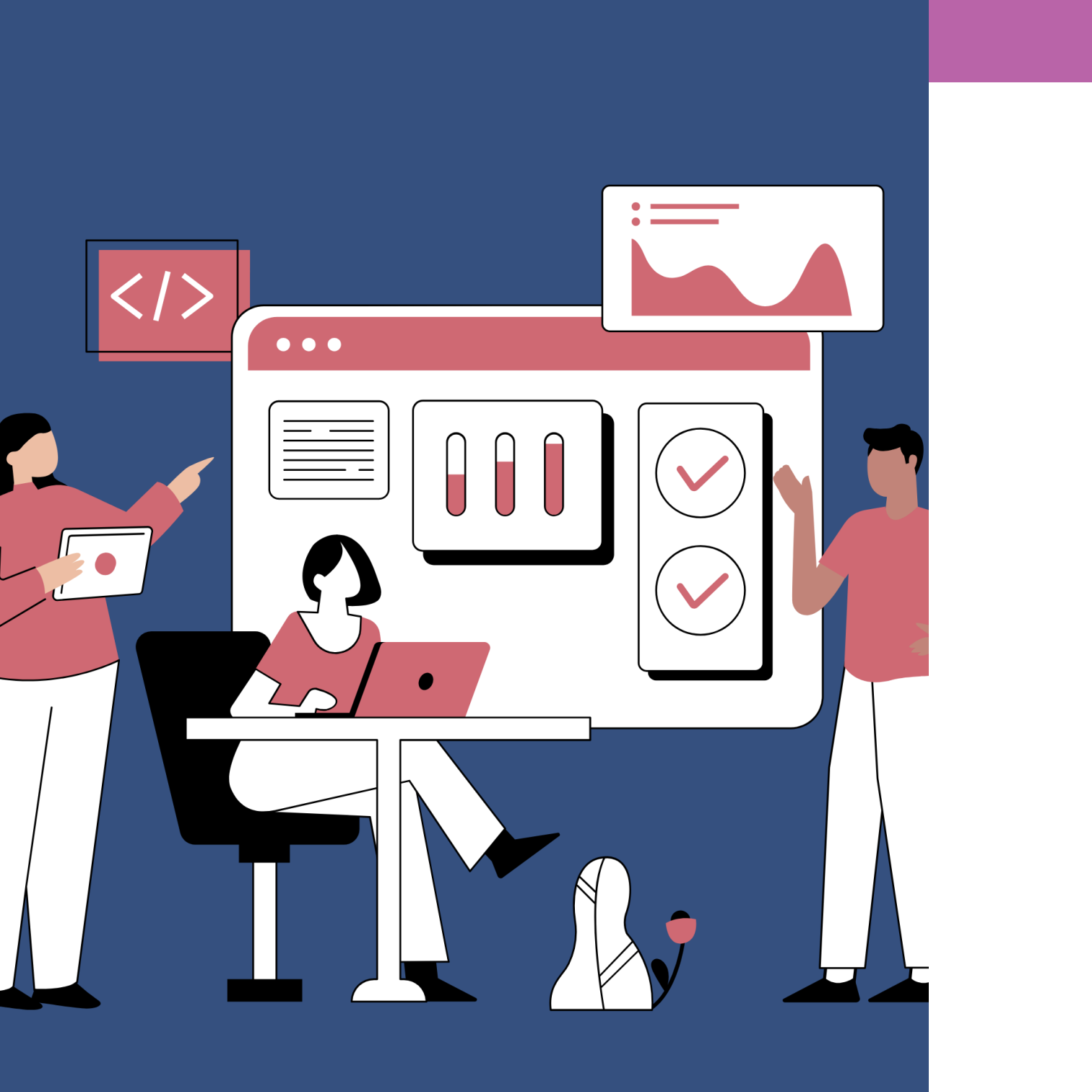
La LOIMH apuesta por la negociación y así ratifica la obligatoriedad de la adopción del plan de igualdad en aquellas empresas en que así se hubiese previsto en la negociación colectiva, pero son varias las situaciones en que es obligatorio adoptar un plan de igualdad:

- Todas las administraciones públicas por la Disposición Adicional Séptima del 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: “Las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.
- Las empresas sancionadas. El art. 45.4 de la LOIMH prevé que las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta en su caso con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando en un procedimiento

sancionador la autoridad laboral hubiera acordado la sustitución del resto de sanciones por la elaboración y aplicación de dicho plan. Por tanto, el plan de igualdad es obligatorio cuando la autoridad laboral acepta la solicitud de la empresa de sustituir el resto de sanciones accesorias por la adopción de un plan.

- Las empresas de más de cincuenta personas en plantilla con una obligatoriedad han sido escalonadas en el tiempo del siguiente modo (RDL 6/2019):
 - Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. Lo que implica que para estas empresas será obligatorio tener plan de igualdad a partir del 8 de marzo de 2020.
 - Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Lo que implica que para estas empresas será obligatorio tener plan de igualdad a partir del 8 de marzo de 2021.
 - Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. Estas empresas deberán tener obligatoriamente plan a partir del 8 de marzo de 2022.
- Las empresas que así lo establezca su convenio colectivo y en los términos contenidos en el mismo (art. 45.3 LO 3/2007).

El artículo 2 del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro reitera esta relación de empresas obligadas a elaborar y aplicar los planes de igualdad.



2.2.2. ¿Dónde se exige la obligatoriedad de existencia del plan de igualdad para las Administraciones?

En el Art. 64 de la Ley Orgánica 3/2007 se señala la obligatoriedad de un plan de igualdad para la Administración General del Estado (AGE) y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella:

“El gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un plan para la igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Este plan también debe ser objeto de negociación con la representación legal de los empleados públicos y será evaluado anualmente en Consejo de Ministros”.

Pero además de la Administración General del Estado (AGE) y todas las Administraciones, independientemente del número de su plantilla, están obligadas a hacerlo por la Disposición Adicional Séptima del 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:

“Las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

2.2.3. ¿Cómo se contabiliza la plantilla para saber cuándo se está obligado a hacer un plan de igualdad en una empresa?

El cómputo se hace por empresa y no por centro de trabajo y toda la plantilla de la empresa computa al margen de la duración de su contrato o del tipo de jornada. Por tanto, se cuenta a toda la plantilla, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

Las personas con contrato a tiempo parcial se computarán como una persona, con independencia del número de horas de trabajo.

A estas deben añadirse, el número de personas con contratos de duración determinada durante los 6 meses anteriores que se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

2.2.4. ¿A quién afecta el plan de igualdad?

El plan afecta por igual a todos los y las trabajadoras, aunque pueden establecerse acciones especiales adecuadas para determinados centros de trabajo.

2.2.5. ¿Afecta al personal de alta dirección?

Las y los directivos contratados, aunque estén excluidos del ámbito de aplicación del convenio, están afectados por el plan de igualdad. La referencia expresa a la infrarepresentación femenina entre las materias de obligada inclusión en el diagnóstico que introduce el RD-Ley 6/2019, del artículo 46.2 LOIMH, permite argumentar esta inclusión.

2.2.6. ¿Afecta el plan a los trabajadores y trabajadoras de ETT a disposición de la empresa usuaria que tiene el plan?

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

Según la Sentencia 177/2017 de la Audiencia Nacional, de 11 de diciembre de 2017, los trabajadores y trabajadoras de Empresas de Trabajo Temporal, puestos a disposición de la empresa usuaria, tienen derecho a disfrutar de todos los derechos establecidos en el Plan de Igualdad de la usuaria, salvo aquellos cuya naturaleza no sea compatible para los de la ETT.

Para la Audiencia Nacional:

- i. La no referencia explícita a los Planes de igualdad, no implica la exclusión de los mismos, puesto que según los arts. 46 LOIMH y 85.1, 2º párrafo del E.T, éstos son disposiciones de carácter general.
- ii. Resulta contrario al principio general del derecho según el cual nadie puede ir contra los propios actos -derivado del deber genérico de buena fe que predica el art. 6.1 del Código Civil con carácter general, el art. 1258 Código Civil, en materia contractual y el art. 89.1 del Estatuto de los Trabajadores específicamente en la negociación colectiva-, que quién ha negociado un plan de igualdad sostenga, posteriormente, que determinadas medidas incluidas en el mismo resultan ajenas a dicho objeto.
- iii. La equiparación en derechos de los trabajadores de plantilla y los trabajadores puestos a disposición por ETTs existe en el derecho nacional desde la entrada en vigor de la Ley 35/2010.
- iv. Cualquier conflicto de normas que pudiera ocasionarse por ser diferente la normativa aplicable a la empresa usuaria y a la ETT, en las materias objeto de análisis, es resuelto por el art.11 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, en favor de la de aplicación de la que vincule a los contratados por la empresa usuaria a cuyo régimen se equipara a los trabajadores puestos a disposición.

A la que se añade la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, del 13 de noviembre de 2019, en virtud de demanda formulada por CCOO, Unión Sindical Obrera y Confederación General del Trabajo, en la que se explica que:

“a tenor literal del párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a que se les apliquen las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir discriminaciones basadas en el sexo”.

2.2.7. ¿En las Administraciones afecta sólo al personal laboral o también al funcionariado?

Los planes de igualdad afectan a toda la plantilla, por tanto, sólo se realizará un plan, independientemente de que haya personal laboral y/o funcionario. Así mismo, en aquellos casos en los que hubiere personal que no se rige por convenio, el plan de igualdad se aplicará igual que al personal de dentro de convenio.

2.2.8. ¿Sólo se puede hacer el plan cuando es obligatorio?

No.

La propia Ley de Igualdad establece la posibilidad de elaboración e implementación voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, para las demás empresas por el apartado 5 del Artículo 45 LOIMH. Lo que vino a reforzar el artículo 2 del Real Decreto 901/2020 que recuerda los casos en los que las empresas están obligadas, pero también indica la posible elaboración e implementación voluntaria previa consulta con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

Además, esto les puede favorecer como empresa al poder obtener el distintivo de igualdad según el Art. 50 de la LOIMH y con ello mejorar su marca de imagen.

2.2.9. ¿Qué es el distintivo de igualdad?

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

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

El distintivo se convoca anualmente desde 2010 y tiene una vigencia de tres años. En cada anualidad, el Instituto de las Mujeres solicita a las entidades distinguidas un informe anual de seguimiento de las medidas y actividades llevadas a cabo en la organización y relacionadas con la Igualdad entre mujeres y hombres.

Tras las ocho convocatorias resueltas, en 2020, son 170 empresas y otros tipos de entidades las que tienen esta distinción de excelencia e integran la Red de empresas con distintivo “*Igualdad en la Empresa*” (Red DIE). El Distintivo de igualdad tiene como objetivo potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, haciéndolas públicas para conocimiento de la sociedad en general. La valoración de la distinción de excelencia de las candidaturas de las pequeñas y medianas empresas, además de tener en cuenta sus especiales características, se hará de manera separada de las valoraciones de las grandes empresas, dada la gran diferencia existente entre los medios humanos y materiales entre ambas.

Además, para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, hasta ahora la propia Ley Orgánica 3/2007 preveía, en el Artículo 49, la posibilidad de que el Gobierno establezca medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario. Entre estas medidas destaca la existencia de subvenciones para el establecimiento de planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas. Por lo tanto, no es sólo recomendable, sino que, está incentivado. Cada año se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Esta información está accesible en la siguiente dirección de Internet:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/subvenciones/home.htm>

Sindicalmente esta sigue siendo una buena opción para las empresas más pequeñas y que ahora deberán tener un plan de igualdad.

2.2.10. Si la empresa es mayoritariamente femenina, ¿no tiene que hacer el plan de igualdad?

La obligatoriedad de los planes de igualdad viene dada por el número de personas que la empresa tiene en su plantilla, independientemente de que sean mujeres u hombres. Por otra parte, si la empresa o Administración está feminizada, es decir, que la mayoría del personal es femenino (segregación horizontal) hay mayor motivo para hacer el plan igualdad ya que uno de los objetivos que persiguen los planes de igualdad es eliminar los desequilibrios respecto a la presencia de hombres y mujeres en determinados puestos de trabajo.

Si hay muchas mujeres es porque la actividad que se desarrolla y los puestos existentes se consideran “más propios de mujeres”, cuando es evidente que no existen capacidades y habilidades masculinas y femeninas innatas y los puestos de trabajo los pueden desempeñar tanto hombres como mujeres. Los puestos de trabajo no tienen sexo y el que existan “trabajos considerados femeninos” no ha hecho sino rebajar el valor y, por tanto, el salario que por su desempeño las mujeres reciben. Revisar los salarios y las tareas por si fueran materia específica de algún tipo de complemento sería una de las tareas a realizar en este tipo de empresas.

La Ley de Igualdad busca la paridad o al menos el respeto al principio de la presencia equilibrada entre los sexos, de modo que la composición de las empresas y/o las administraciones sea al menos de un 40/60.

Por otra parte, a veces sucede que incluso en este tipo de empresas con una mayoría de mujeres los cargos o los puestos intermedios los ocupan hombres por lo que hay que prestar atención a cómo se produce la promoción. La escasa proporción de mujeres en algunos puestos y niveles de responsabilidad puede deberse a algún tipo de discriminación que se deberá analizar.

2.2.11. ¿Y si la empresa es mayoritariamente masculina?

Evidentemente. La descompensación de sexos en las plantillas debe ser subsanada. Si la empresa es mayoritariamente masculina, a la hora de la realización el estudio y análisis del diagnóstico de situación hay que buscar las causas de las diferencias existentes y proponer medidas de acción positivas que resuelvan las desigualdades en el acceso.

La Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres añade un nuevo apartado 4 según el cual:

“la negociación colectiva podrá 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 o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”.

2.3. Medidas de igualdad

servicios a la ciudadanía

2.3.1. Además de planes ¿se puede hacer algo más?

Sí.

Todas las empresas deberán adoptar, previa negociación, las medidas que estimen convenientes para la promoción de la igualdad efectiva en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo (art. 85 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras está el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo. Además, en el Estatuto de los Trabajadores figura el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (art. 4 Real Decreto Legislativo 2/2015)

Asimismo, de acuerdo con lo establecido legalmente (art. 43 de la Ley 3/2007), mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acciones positivas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Esta medida atañe a todas aquellas empresas que no están obligadas a realizar un plan de igualdad.

2.3.2. Pero ¿estas medidas y planes están al margen de la negociación colectiva?

No.

Ni medidas, ni planes de igualdad pueden ser decididas unilateralmente. Ambas deben ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o cuando se trata de convenios sectoriales con la representación sindical. Atendiendo a lo dispuesto en el art. 85 del Estatuto de los trabajadores sobre los contenidos de la negociación de los convenios colectivos se indica que

“sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Los planes de igualdad son parte de la negociación colectiva
y exigen ser negociados con la RLPT.



3. DURANTE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



3. DURANTE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1. Número de planes y ámbito de aplicación

3.1.1. ¿Cuántos planes debe negociar una empresa?

Un plan por cada empresa. El plan de igualdad corresponderá a cada empresa que cumpla los requisitos establecidos en la L.O 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. La elaboración del plan de igualdad se realizará, para cada una de las empresas que, incluidas en alguno de los supuestos del Art. 45 de dicha Ley y su posterior modificación por el Artículo 1 del 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, tengan un CIF propio, independientemente del número de centros que tengan o de la ubicación física de los mismos.

Por tanto, se exigirá un plan de igualdad único por empresa, con independencia de que en el plan de igualdad único se prevean medidas específicas para algunos de los centros de trabajo en función de los resultados del diagnóstico de situación.

Aunque los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, se pueden establecer en ellos acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo que por sus características los requieran.

3.1.2. ¿Qué sucede con los grupos de empresas?

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello.

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

3.1.3. ¿Se puede negociar un plan por centro de trabajo?

No. Como se explica en las preguntas anteriores.

3.1.4. ¿Se debe negociar un plan de igualdad sectorial?

No. Cuando el convenio es sectorial éste debe recoger expresamente en el mismo los criterios que regirán el desarrollo de cada uno de los planes de igualdad que posteriormente se negociarán en cada una de las empresas.

Así mismo, si hay ya planes de igualdad elaborados e implementados cuyas medidas pueden resultar positivas para el conjunto del sector se incorporarán a las propuestas de negociación del convenio sectorial.

3.2. Comisión de Negociación del Plan de igualdad (Comisión de Igualdad).

3.2.1. ¿Qué es la Comisión de negociación del Plan Igualdad?

La Comisión negociadora del plan de igualdad o en algunos casos denominada como Comisión de Igualdad es la encargada de:

- Negociar y elaborar el diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaborar el informe de los resultados del diagnóstico.

- Identificar 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.
- Impulsar la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definir 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 ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Evaluar, si así se termina en el propio plan de igualdad, constituirse en la que se encargue del seguimiento del mismo. En algunos casos y una vez aprobado y publicado el Plan se puede denominar Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, aunque en la práctica la mayoría de las mismas continúan con la denominación de Comisión de Igualdad aunque sólo su función sea la del seguimiento y evaluación.
- Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3.2.2. ¿Cómo se compone la Comisión de igualdad?

La composición es paritaria con representación tanto de la empresa, como de los trabajadores y las trabajadoras a través de la representación sindical como ya se ha indicado en las respuestas 1.1.11 y siguientes.

Es recomendable que, por la parte empresarial, las personas negociadoras tengan competencias en recursos humanos y capacidad de decisión, aunque esta es una cuestión que excede las competencias sindicales. Sin embargo, habrá que tener en cuenta la capacidad negociadora de éstas para poder actuar en consecuencia. De hecho, el Reglamento de planes de igualdad indica que se promoverá que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de



igualdad en el ámbito laboral. Si esta formación no existiera se debe negociar una formación inicial para que la Comisión pueda elaborar el mejor de los planes posible.

La representación sindical debe ser proporcional en personas o bien en número de votos a la representatividad de cada uno de los sindicatos con representatividad en la empresa. Deberá promoverse la composición equilibrada entre hombres y mujeres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora. A la hora de componer la Comisión se debe tener en cuenta que se trata de un grupo de trabajo y que lo importante es llevar preparadas las reuniones de modo que las mismas sean operativas. En el acta de apertura de la Mesa se indicará el número de representantes de la RLPT cada una de las centrales sindicales y el nombre de los y las mismas. El acta de apertura de la mesa se puede elaborar siguiendo el modelo 5 que figura en los Anexos.

Las personas que negocian el plan de igualdad deben llevar preparada la reunión habiendo debatido previamente las cuestiones con el conjunto de delegadas, delegados y la afiliación.

Es conveniente indicar la negociación con la presencia de personas asesoras y su número en la propia constitución para que no haya problemas, así como recoger explícitamente que los gastos en horas, dietas y alojamientos de la RLPT corren a cargo de la empresa puesto que se trata de una negociación en la que, como indica el RD 901: “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”.

Así mismos es conveniente la presencia de mujeres en estas mesas.

La composición de la comisión negociadora para cada uno de los casos: empresas y grupos de empresas se realizará según lo indicado en las preguntas 1.1.9 y siguientes y que se reitera, por su interés, seguidamente.

3.2.3. ¿Quién ostenta la representatividad para componen la Comisión por la parte social?

El criterio de composición de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad es el mismo que el guía la negociación de los convenios colectivos. La negociación de los planes de igualdad de cada empresa se realizará por los sujetos legitimados para la negociación: el comité de empresa, las delegadas y delegados de personal o las secciones sindicales si las hubiera que sumen la mayoría del comité.

La negociación corresponderá a las secciones sindicales siempre que sumen la mayoría del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

Cuando una empresa tenga varios centros de trabajo de la negociación se ocupará el comité intercentros.

3.2.4. ¿Quién ostenta la representatividad en las mesas de negociación de los planes de igualdad de los grupos de empresas?

Cuando se esté ante la negociación de un plan de igualdad marco para un grupo de empresas la representatividad la ostentan las centrales sindicales de los sindicatos con más de un 10% de la representación en el grupo de empresas, pues se rige por lo establecido en el artículo 89 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores para los convenios colectivos.

3.2.5. ¿Quién está legitimado para representar a toda una empresa de ámbito estatal?

En los planes de igualdad estatales donde existen centros de trabajo en varios territorios le corresponde la negociación del Plan de igualdad a la persona elegida dentro del Comité intercentros siempre que este existiera.

3.2.6. ¿Qué sucede cuando no existe comité intercentros para un plan de igualdad estatal con varios centros de trabajo?

En una empresa estatal con varios centros puede haber centros con RLPT y otros que no tengan, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la comisión sindical de los sindicatos representativos, en cuyo caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de 6 de cada una de las partes, hasta un máximo de 13 miembros.

En estos casos hay que acordar la composición en cuanto al número de personas que componen la mesa de negociación y una vez conocido este dato el sindicato actuará en consecuencia. Aunque pueda formar parte de la mesa alguna de las personas que componen la Secretaría de las Mujeres del Sector, se procura que siempre esté acompañada de la RLPT de la empresa o de alguna persona afiliada de la misma.

Las personas designadas para negociar el plan de igualdad, como ya se ha dicho, serán las responsables de llevar la negociación en la mesa, pero el conjunto de la afiliación debe implicarse y hacer propuestas antes de cada una de las reuniones y recibir información tras la celebración de las sucesivas reuniones que se mantengan.

En la negociación de planes de igualdad está obligando a que exista una comunicación y coordinación eficaz entre la estructura del sindicato y las y los representantes de las trabajadoras y trabajadoras. También obliga a activar los canales de comunicación entre las y los delegados de los distintos centros de trabajo de una misma empresa.

Los planes de igualdad están sirviendo para estructurar y coordinar la actuación de una organización que es enorme, pero que permite maximizar los conocimientos adquiridos en cada una de las estructuras de la organización, tanto de abajo a arriba, como de arriba abajo y con los y las iguales. Y esto es un valor positivo que hace más grande y mejor a CCOO y nos permite llegar a conseguir planes de igualdad idóneos para las y los trabajadores.

3.2.7. ¿Se puede contar con asesoras y asesores en las comisiones de negociación?

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

Es frecuente la presencia de las componentes de las Secretarías de las Mujeres para esta labor, aunque la tendencia es la reunión y formación previa de las personas negociadoras de los grupos de empresas y empresas y/o administraciones correspondientes para garantizar la implicación de la representación legal y la supervisión de la posterior implementación del plan.

3.2.8. ¿Quién convoca la reunión para constituir la mesa de negociación?

La convocatoria debe partir de la representación de la empresa, sin embargo, ante la falta de convocatoria por parte de la misma se debe proceder según lo indicado en el punto *¿Qué hacer sindicalmente ante la falta de iniciativa por parte de la empresa o Administración?*

3.2.9. ¿Puede anularse un plan de igualdad si la mesa no está bien constituida?

Sí, sin lugar a dudas. La lógica es la misma que la negociación de un convenio y conviene constituir bien la mesa de negociación para no invalidar el plan. Se aconseja recordar el artículo 87 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores para realizar una composición correcta.

3.2.10. ¿Existe algún tipo de constitución de la mesa aconsejable tras estos años de aplicación práctica?

La experiencia nos lleva a afirmar una mayor eficacia en aquellas mesas donde la representación sindical se establece proporcionalmente en cuanto al peso de la misma en lugar de al número de participantes. Siempre hay que establecer una cierta correlación entre la representatividad y las personas que la componen de cada uno de los sindicatos. El mayor número de personas no siempre es sinónimo de eficacia.

Por contra, lo que resulta eficaz es mantener informada a toda la afiliación de la situación del plan en cada uno de los momentos y que las personas que se ocupan del plan en la mesa de negociación hayan preparado las reuniones conjuntamente con la afiliación y si es necesario con la orientación de las Secretarías de las Mujeres.

3.2.11. ¿Cómo se prepara la primera reunión de la Comisión de Igualdad una vez que ha sido convocada?

Una vez que conseguimos que la reunión sea convocada para que se reúna la mesa de negociación hay que negociar la composición de la misma. Tened en cuenta que debido a la diversificación empresarial actualmente en algunas empresas y entidades del tercer sector hay una representatividad que le corresponde a varias de nuestras federaciones por lo cual debemos conocer esta información antes de llegar a la reunión.

El primer paso a dar antes de llegar a una reunión es conocer a través del CIF su composición, afiliación y delegados y delegadas sindicales puesto que este será el primer debate que enfrentemos en la mesa. Esta información nos servirá para conocer cómo y quién debe componer la mesa.

Si detectamos que no solo le corresponde a nuestra Federación esa negociación se lo haremos saber a la empresa y/o corporación para que convoque a la federación que está ausente.

Esa primera información también nos permitirá llevar pensada una propuesta de representación de cara a la composición de toda la parte social. A la luz de los resultados se puede plantear una propuesta concreta de las personas a designar por nuestro sindicato y por el resto.

3.2.12. Qué hacer en la primera reunión de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad?

De esta primera reunión, como del resto, debe recogerse lo ocurrido en un acto por lo cual conviene determinar quién toma acta. Por lo general lo hacen los y las representantes de la

empresa y en concreto la persona responsable de personal, pero no siempre es así. Ahora bien, conviene comentar al inicio de la reunión esta cuestión para facilitar la redacción del mismo y que el acta no quede sin hacer.

Además del acta que da cuenta de lo allí acontecido en esa primera reunión debe elaborarse el documento de constitución de la Comisión de Igualdad siempre que se acuerde la composición de la misma para lo cual ya se anexa el Modelo en el Anexo 5.

En esta acta de constitución además de mencionar la composición en número por la parte social y la empresarial, hay que determinar el número de personas asistentes a las reuniones por cada sindicato con representación. Conviene dejar reflejado en el acta la representatividad de cada sindicato, aunque también ésta se incluya en el reglamento de funcionamiento (Anexos con el número 6).

La designación es nominal de modo que conviene saber qué personas van a ser las responsables de la gestión del plan y plantear la posibilidad de cambio de representantes cuando por determinadas causas esto sea necesario.

La asistencia de asesoras y/o asesores también se refleja en el acta de composición.

Además de la composición de la Comisión en el acta de constitución también puede indicarse el objetivo de la misma y las distintas tareas que asume o dejar esta materia para el Reglamento.

Si se pacta el recibir formación previa debe constar en el acta de constitución,

3.2.13. ¿Además del Acta de Constitución de la Comisión Negociadora se debe hacer algo más en la primera reunión?

Además del Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad en esta primera reunión conviene hacer el Reglamento de funcionamiento de la misma. Un modelo de Reglamento figura en la parte de Anexos con el número 6.

En este Reglamento se indicará:

- la composición y la representatividad de cada una de las organizaciones sindicales.
- el modo de funcionamiento en cuanto a la periodicidad de las reuniones.
- la toma de actas, su firma y distribución.
- la responsabilidad de las convocatorias.
- el sistema de toma de decisiones.
- el tiempo con el que se enviarán las propuestas.
- la asunción por parte de la empresa de los gastos relativos a dicha negociación.
- el sistema de desempate si lo hubiera en la toma de decisiones.
- el sistema de cambio de designación de las personas nombradas.
- cualquier otro que beneficie el funcionamiento de la comisión y permita avanzar en momentos de conflicto.

Para facilitar esta labor en el **Anexo nº6** se incluye una propuesta muy básica para iniciar este Reglamento de funcionamiento.

3.2.14. ¿Qué deben hacer las personas representantes de CCOO en la mesa de negociación del plan de igualdad una vez constituida la Comisión de Igualdad?

Una vez constituida la mesa de negociación las delegadas y/o delegados de CCOO en la mesa deben informar al resto de la plantilla de este hecho a través del medio que consideren más operativo para el conocimiento de todo el personal.

Y, si antes de este momento no se ha realizado por la empresa y/o administración o por la propia sección sindical una detección de necesidades en materia de igualdad se procederá a realizar la misma a través del cuestionario que se adjunta en el Anexo nº 1. Esta información no sólo nos ofrecerá información de las necesidades y/o posibilidades que se plantean las y los trabajadores

en materia de igualdad, sino que además nos servirá para que sepan a quién puedan acudir cuando vean alguna discriminación por razón de sexo, a la para que se da a conocer y a valorar entre las propias plantillas el plan de igualdad.

3.3. Diseño del plan de igualdad

3.3.1. ¿Qué fases suele tener la elaboración de un plan?

En las Comisiones de Igualdad se suele seguir una pauta muy similar y sigue las siguientes fases:

1. Elaboración y negociación del diagnóstico de la situación.
2. Diseño de la estructura y negociación de medidas.
3. Redacción final y aprobación.
4. Registro del Plan de igualdad.

En algunas empresas y/o corporaciones a estas fases se suma la de presentación oficial y presentación del mismo a sus plantillas.

3.3.2. ¿Qué hacer cuando una empresa convoca a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras para firmar un plan?

No es infrecuente que las empresas, respondiendo tanto a la obligación legal, como a la devolución por la Dirección General de Trabajo por la incorrecta composición de una comisión de negociación y su interés/necesidad empresarial por obtener un plan de igualdad convoque a la RLPT a una reunión para firmar un plan que ella sola (la empresa) ha realizado. Cuando esto sucede procede asistir a la reunión para aclarar que la empresa debe contar con la RLPT o al sindicato cuando no existe representación en alguno de sus centros para la elaboración del plan.

Cómo ya se ha comentado tanto la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como el alcance y contenidos del mismo deberá ser objeto de negociación. La Ley 3/2007 en su artículo 45 menciona que las medidas se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Ningún plan de igualdad se registrará por la autoridad laboral cuando una comisión no se ajuste a lo establecido en el RD 901/2020 que varias veces se ha explicado a lo largo de esta Guía.

La idea de que esta labor es conjunta y 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 administración y/o 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.

Según Sentencia 832/2018, del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, de 13/09/2018, esta obligación implica no solo negociar los planes, sino también llegar a acuerdos. Además, el TS señala que

“para la elaboración de un Plan de Igualdad en el seno de las empresas, resulta imprescindible la elaboración de un diagnóstico de situación relativo a la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa en orden a todas las circunstancias laborales que constituirá elemento central para la elaboración del referido plan”.

Esta obligación ha quedado nuevamente expuesta en el Artículo 1.2 del Real Decreto-ley 6/2019 que indica que con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.

3.4. El diagnóstico

3.4.1. ¿Qué es esto del diagnóstico?

En general, el término diagnóstico indica el análisis que se realiza para determinar cuál es la situación y cuáles son las tendencias de la misma.

Esta determinación se realiza sobre la base de informaciones, datos y hechos recogidos y ordenados sistemáticamente, que permitan juzgar mejor qué es lo que está pasando.

Para determinar qué medidas necesita una empresa para conseguir la igualdad se precisa una primera fase de estudio de la situación y valoración. Mediante el diagnóstico se obtiene un mayor conocimiento de los aspectos en los que existen carencias y cómo pueden afrontarse los puntos más débiles sobre la base de información real de la empresa en términos cuantitativos -con datos- y cualitativos -con las características concretas de las condiciones de trabajo-.

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades 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 que 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, 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).

3.4.2. ¿Qué características ha de tener un diagnóstico?

El diagnóstico deber ser:

- Instrumental: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.

- Aplicado: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- Flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- Dinámico: deberá actualizarse continuamente.

3.4.3. ¿Dónde se elabora el diagnóstico?

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 anteriormente enumeradas.

Además de la necesidad de hacer diagnósticos, a fin de conocer la situación de la plantilla, la LOIMH establece el derecho a la información.

Tanto en el caso de las empresas, como en el del personal con vinculación laboral de las Administraciones Públicas, la LOIMH añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del Apartado 1 del Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, por el cual la RLPT tienen derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales. Por otro lado, para el personal funcionario, el EBEP en su Disposición Adicional Octava, remite a la LOIMH a la hora de negociar los planes de igualdad.

Además, la empresa aportará los datos del Registro 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. También es precisa realizar la auditoría retributiva, tal y como establece el RD 902/2020, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Para solicitar información relativa a estas cuestiones, tanto a la empresa como en las administraciones, se adjuntan los Anexos 6,7 y 8.

3.4.4. ¿Qué áreas debe contener el diagnóstico?

El Real Decreto-ley 6/2019 fija de forma más clara las materias obligatorias e introduce la idea de la necesaria negociación del diagnóstico con la representación legal de las personas trabajadoras. “El diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Promoción profesional
- Formación.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

3.4.5. ¿Qué información debe contener el diagnóstico sobre la representación sindical?

Ninguna. A pesar del interés de las empresas en cuestionar la proporcionalidad de la representación sindical esta cuestión compete a las organizaciones sindicales y será en el interno donde se resuelva.

El diagnóstico es una fotografía de la plantilla por tanto en el mismo deben figurar las condiciones de empleo y trabajo de la misma y nada más.

3.4.6. ¿Tenemos que hacer el diagnóstico en la Comisión de Igualdad?

Sí. La elaboración del diagnóstico es una competencia de la Comisión de Igualdad.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad tal y como indica el apartado 3 del artículo 1 del Real Decreto Ley 6/2019 que modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Según este:

“La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores”.

Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el Anexo nº9 de este documento.

El proceso es largo y lento y en aquellos casos en los que no tenemos la formación suficiente para hacer frente a esta fase, debemos solicitar a las Secretarías de las Mujeres cursos específicos para realizarla a la par que la orientación para poder ir solicitando información e interpretando la misma.

Es importante informar al Sector de que se está realizando este trabajo para que se puedan rentabilizar todos los materiales y recursos de que dispone la organización. Las delegadas y delegados, así como la afiliación debe ser consciente a la par que sentir la confianza y garantía de que no va a estar sola o solo, pero para ello hay que hacer partícipe a la estructura de nuestras situaciones.

3.3.7. ¿A quién se extiende el diagnóstico?

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

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

3.4.8. ¿Qué sucede si la empresa presenta su diagnóstico?

Una situación frecuente es la contratación de una consultora por parte de la empresa para la realización del diagnóstico.

El mercado no es homogéneo. Hay pequeñas consultorías que llevan años trabajando desde la perspectiva de género, pero en el momento actual la oferta se ha multiplicado teniendo en cuenta la obligatoriedad de la elaboración de planes de igualdad para concursas por los servicios públicos. Esto ha hecho que determinadas consultoras e incluso gabinetes jurídicos ofrezcan sus servicios para desarrollar esta tarea. A pesar de la diferencia entre las pequeñas consultorías especializadas y estas otras que asumen la labor por primera vez. Algunas hacen diagnósticos muy homogéneos, con una serie de tablas y gráficos bien coloridos pero la cuestión es que:

- un diagnóstico no sólo son datos, como veremos.
- el diagnóstico se elabora conjuntamente entre la empresa y la RLPT.

- la interpretación de los datos la hace bien quien conoce el convenio y las condiciones reales de trabajo.

Atendiendo a estas tres circunstancias es evidente que el diagnóstico lo elabora la Comisión de Igualdad. Si la empresa quiere aportar una primera información con la que empezar a trabajar no hay problema, pero la RLPT y la representación nombrada por el sindicato irá demandando la información que precise para poder hacer un buen diagnóstico e interpretará los datos como las delegadas y delegados la entiendan.

3.4.9. ¿Debemos negarnos a negociar con el diagnóstico que aporta la empresa?

No. Pero hay que explicar que el diagnóstico se elabora en la Comisión de Igualdad, de modo que es bienvenida esa información como primer paso para empezar a la que se irá sumando la información que precise la RLPT y la valoración que se realice en la mesa de negociación conjuntamente.

3.4.10. ¿Qué información hay que analizar para hacer un buen diagnóstico?

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.).

Mediante el diagnóstico debemos conocer:

- Todos los datos de la plantilla, desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias (acceso, formación, promoción, retribuciones, etc.) que pueden formar parte del plan de igualdad y nos permitan comparar la situación laboral de mujeres y hombres.
- Los contenidos del convenio o de los convenios de aplicación, así como las normas internas, los acuerdos, el funcionamiento de la empresa en materia de recursos humanos, el contexto en el que se desarrolla esa actividad laboral, etc.
- Las opiniones de la plantilla mediante las técnicas que se consideren adecuadas (cuestionarios, encuestas...).

Respecto al contenido de las áreas se podrían resumir en:

Proceso de selección y contratación

Hace referencia a un análisis de los procesos internos, para evaluar si hay una perspectiva de género incorporada y poner en valor la erradicación de sesgos.

Clasificación profesional

Se analizan todos los datos relacionados con la composición de la empresa, para poder establecer si hay masculinización, feminización o equidad de la plantilla, así como su estabilidad y aspectos estructurales

Formación

Hace referencia a la formación de carácter interno de la entidad; si hay igual acceso a los cursos, dónde y cuándo se imparten y si se ha hecho una correcta detección de necesidades.

Promoción profesional

Hace referencia a los procesos de desarrollo existentes en la entidad; se valoran la evaluación del desempeño, el seguimiento del itinerario profesional y el plan de carrera.

servicios a la ciudadanía

Política retributiva

Se refleja cómo viene definida la política salarial, determinando la existencia o no brecha. Registro retribuido y Auditoría salarial, se incluirán en este apartado.

Condiciones de trabajo

Situación de las personas en la empresa; tipología contractual, jornada, salud laboral para hacer un análisis posterior y propuestas de mejora si fuera necesario.

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

Se analizan excedencias, personas a cargo, e importancia de la conciliación y la corresponsabilidad, destacando cual es la política existente.

Infrarrepresentación femenina

Este eje hace referencia al abordaje de las segregaciones ocupacionales, explicitando si en la organización hay un posicionamiento específico.

Prevención y actuación frente al acoso

Se analiza el tipo de documentación interna específica, si se ha dado a conocer y en qué grado es mostrado el compromiso corporativo con un entorno de trabajo no discriminatorio.

Uso no discriminatorio del lenguaje

Se analiza la comunicación entre entidad y la plantilla, entornos 3.0 e imagen corporativa para identificar si hay o no uso sexista de lenguaje y las imágenes.

3.4.11. ¿Y en concreto? servicios a la ciudadanía

Se trata de analizar desde una perspectiva de género, es decir, obtener los datos tanto de hombres como de mujeres, pero también interpretar qué suponen tanto para unos como para otras estas situaciones:

- Características de la empresa y estructura organizativa.
- Características del personal (número por centros de trabajo, edad, formación, antigüedad, ocupación).
- Características del empleo (tipo de contrato, jornada, horario personal, puestos feminizados y masculinizados).

- Acceso a la empresa (últimas contrataciones, sistema de acceso, criterios de selección, publicación de ofertas, sistema de reclutamiento, sistema de selección, abandono de la empresa, despidos).
- Desarrollo de la carrera profesional (promociones, sistemas de promoción, categorías promocionables, antigüedad y formación de las personas que promocionan, conciliación y promoción).
- Formación (permanente, continua, en igualdad, en violencia, horas de impartición, validez para la promoción, selección, módulos transversales, acceso a las excedencias por cuidados).
- Condiciones de trabajo en la empresa.
- Remuneraciones (fijas y variables).
- Violencia de género (casos de acoso sexual y por razón de género, mujeres víctimas de violencia de género).
- Salud laboral (accidentes, enfermedades profesionales, ITs, riesgos asociados a puestos, informe de riesgos psicosociales).

Para facilitar esta tarea además de las indicaciones que establece el RD para realizar el diagnóstico y que figuran como Anexo nº 9 se añade una relación de datos en el Anexo nº 10.

3.4.12. Un diagnóstico ¿son datos?

No. El diagnóstico no es sólo la descripción cuantitativa de la plantilla de la empresa, sino un análisis sociológico para detectar las desigualdades y posibles discriminaciones que pueden producirse. No se trata sólo de ver los números, sino de entender qué significan éstos desde una perspectiva de género. E interpretarlos conociendo la realidad y el funcionamiento concreto de esa empresa, a través de sus normas, protocolos, convenio y el conocimiento de delegadas y delegados.

Para realizar el diagnóstico vamos a necesitar información, pero además, deberemos saber leer la información.

Para realizar el diagnóstico vamos a necesitar al menos información sobre las variables que se indican en los apartados anterior, y además se ha de trabajar esta información con índices de género y saber interpretar esos índices atendiendo a las condiciones reales de trabajo y a la normativa existente, dentro de la cual el convenio colectivo de referencia es básico.

3.4.13. ¿Qué información deben facilitar las empresas y/o Administraciones para hacer un diagnóstico sobre la situación de igualdad?

Para elaborar el diagnóstico se necesita información facilitada por la empresa/administración tanto cuantitativa (datos y estadísticas) como cualitativos (condiciones laborales, características de los empleos, valoración de las mismas por la plantilla, etc.).

La información debe ser facilitada por la empresa/administración, tal y como establece el apartado 2 del artículo 1 del Real Decreto Ley 6/2019 que modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“Para (la elaboración del diagnóstico) la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores”.

La forma de obtener la información no es única, como tampoco la de proceder. Si hay una negativa de la empresa a facilitar los datos que necesitamos de la plantilla por sexos se puede pedir por escrito aduciendo el Apartado 1 del Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

A modo de ejemplo se ofrecen los **Anexos nº 7, 8, 9 y 10** para solicitar datos tanto a las empresas como a las administraciones.

¡PARAMOS!

8M #VIVASLIBRESUNIDAS
CCOO
servicios a la ciudadanía



3.4.14. ¿Afecta la Ley de protección de datos?

Los datos solicitados son estadísticos de modo que nada tiene que ver con la imposibilidad de ofrecer información atendiendo a lo dispuesto en la Ley de Protección de datos. No interesan los datos personales, sino la información general que describe a la plantilla y las posibles brechas de género, para lo cual es eficaz analizar los indicadores de género para poder arbitrar medidas que eliminen esta brecha a través de las medidas que se negocien en el plan.

La Ley de Protección de datos no puede ser el impedimento para que no se facilite cierta información, máxime cuando la propia representación sindical tiene que guardar confidencialidad, dándose en determinados casos, si se precisa, la posibilidad de firmar alguna cláusula de la Ley de protección de datos.

3.4.15. ¿La delegada o delegado que esté en la comisión deberá guardar cierta confidencialidad?

Aunque no existe el problema de la protección de datos, en la medida que se demandan datos estadísticos, las personas delegadas que formen parte de las Comisiones de Igualdad, encargadas de su elaboración o de su seguimiento, deben respetar cierta confidencialidad sobre los datos y alguna de las informaciones.

Una de las materias sobre la que debe guardarse especial sigilo y tener especial cuidado con la divulgación de datos es el acoso sexual y/o la violencia de género. En estos casos se debe guardar la más estricta intimidad, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información y la dignidad de las y los trabajadores afectados.

En este sentido el RD 901 ya indica que

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

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega”.

Un redactado que se puede incluir en los reglamentos de funcionamiento de la comisión negociadora si fuera necesario, pero que no precisa ninguna declaración más por parte de las personas negociadoras.

3.4.16. ¿Cómo se debe analizar la información?

La empresa debe dar los datos en número absolutos y no sólo en porcentajes porque si lo da en porcentaje no sabremos el volumen de personal en cada situación.

Una vez que se tienen los números absolutos se puede proceder a hacer un estudio comparativo por sexos y para ello es muy útil el uso de indicadores e índices.

3.4.17. ¿Qué son los índices?

Los índices se pueden definir como señaladores, avisadores, estimadores o medidores.

Se utilizan para:

- Medir magnitudes.
- Identificar cambios.
- Hacer comparaciones.

Los índices sirven para dar visibilidad porque “lo que no se cuenta no existe”.

3.4.18. ¿Y los índices de género?

Lo índices de género son medidas específicas que permiten caracterizar y cuantificar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

Se utilizan para:

- Describir la situación y posición de mujeres y hombres.
- Medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad.
- Identificar cambios/tendencias en la evolución.

Son varios los índices de género: concentración, distribución, de género y de feminización, pero los dos primeros son los básicos. En términos coloquiales nos referimos a ellos diciendo que son los porcentajes de filas y columnas.

3.4.19. ¿Cómo se calcula el índice de concentración?

El Índice de concentración es el porcentaje con relación a su grupo (% intra-sexo) tomando cada sexo por separado.

Para calcularlo usaremos la fórmula= n° de mujeres en una categoría*100/ el total de mujeres.

Este indicador es útil para ver los tipos de situaciones (contratos, categorías, jornadas, horarios, excedencia, accidentes, acosos, etc.) más frecuentes entre por un lado las mujeres y por otro los hombres.

3.4.20. ¿Qué información nos proporciona el índice de distribución?

El Índice de distribución es el porcentaje de un sexo con relación al otro (inter-sexo)

Para calcularlo usaremos la fórmula = n° de mujeres en una categoría*100/el total de esa categoría.

Este indicador es útil para ver la diferencia entre los sexos y supone hacer el porcentaje por filas. En este caso se observan las diferencias entre hombres y mujeres en cada uno de los ítems.

3.4.21. Obligaciones empresariales respecto al registro salarial:

La dirección de la empresa está obligada 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.

3.4.22. ¿Cómo debe hacerse este registro retributivo?

El periodo temporal del registro salarial de referencia será con carácter general el año natural.

El registro retributivo deberá realizarse exponiendo 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.

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, una Guía de uso y un ejemplo para contribuir a su mejor implementación concreto de cómo realizarlo. A todos estos documentos se puede acceder en el enlace: <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

3.4.23. Derechos de la RLPT respecto al registro salarial

La RLPT deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.

3.4.24. ¿Las trabajadoras y trabajadores tienen acceso al registro salarial?

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3.4.25. ¿Es lo mismo el registro retributivo que la auditoría?

No. El registro retributivo consiste en aportar las la media aritmética y la mediana del salario base y de los complementos, pero la auditoría tiene dos objetivos:

- Respetar el principio de transparencia retributiva.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor.

Según el artículo 7 del RD 902/2020:

“la auditoría salarial se debe realizar para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo“.

Hay dos tipos de auditorías: (1) la interna, la que realiza la propia empresa y (2) la externa que se lleva a cabo un servicio externo contratado por la empresa.

3.4.26. Las cuestiones básicas que se analizan en el diagnóstico son:

Algunas cuestiones básicas para hacer un buen diagnóstico son:

Que los datos facilitados para el diagnóstico sean recientes y referidos a un periodo concreto.

Observar cómo se distribuyen mujeres y hombres en la empresa, identificando, en su caso, dónde están las diferencias y a qué pueden deberse para lo que haremos uso de los indicadores expuestos anteriormente.

Analizar cómo participan mujeres y hombres en la selección y contratación, la formación o los ascensos y cómo se distribuyen los salarios por sexo y categorías o niveles profesionales.

Conocer cuáles son los criterios que la empresa/administración aplica cuando realiza las contrataciones, la formación o los ascensos, y asigna complementos salariales o las categorías profesionales a las personas.

Saber qué medidas tiene la empresa/administración tanto en la teoría como en la práctica para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y si mujeres y hombres se acogen a ellas por igual, incluidos los permisos de reducción de jornada o excedencia voluntaria para la atención de menores u otras personas dependientes.

Conocer tanto el registro retributivo, como la auditoría salarial. Para realizar la auditoría retributiva se debe hacer primero una evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de género. Herramienta que está en elaboración actualmente.

A partir de esta evaluación de los puestos y sus retribuciones se trata de analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres y buscar los factores que provocan esta desigualdad salarial. Encontrados los factores que la originan se trata de hacer medidas correctoras que elimine la brecha.

Informarnos sobre los posibles casos de acoso y si la empresa tiene algún procedimiento y/o protocolo diseñado por si hubiera habido acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Analizar si la empresa/administración aplica la perspectiva de género en los aspectos relativos a la salud de las mujeres en el ámbito laboral.

3.4.27. ¿Es interesante conocer alguna información más?

En el caso de las empresas, además de la información anteriormente indicada es interesante conocer su página web, las revistas o publicaciones de la empresa, el plan estratégico de la empresa, la memoria de la empresa o su gestión de la responsabilidad social corporativa.

Hay que tener en cuenta que en las empresas la gestión de la responsabilidad social corporativa debe combinar el modelo financiero de gestión y el modelo socialmente responsable, dos modelos absolutamente compatibles en las políticas de igualdad y planes de conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

Es necesario conocer la legislación laboral vigente y aplicable en cada ámbito de negociación.

3.4.28. ¿Qué solemos encontrar en los diagnósticos?

Incluso de los diagnósticos malos se sacan enseñanzas. Pero lo más frecuente es encontrar lo siguiente:

1. Suele ser bastante evidente la **segregación horizontal**. Se observa que 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.

¿Qué es eso de la presencia o composición equilibrada?

La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento, ni sean menos del cuarenta por ciento (Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007).

2. En materia de contratación es más frecuente la contratación a **tiempo parcial** entre las mujeres que entre los hombres.
3. Por otro lado, en los diagnósticos 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 entre 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.
4. El diagnóstico también nos dará 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.
5. 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.
6. Hasta la aprobación del RD 902/2020 de igualdad retributiva entre hombres y mujeres una de las materias de negociación que presenta más complicaciones era la de **retribuciones** que, habitualmente, la empresa, tendía a remitir a la negociación colectiva. Es imprescindible contar con información sobre los complementos retributivos para detectar la brecha salarial. Y además hay que recordar en las mesas que se tiene derecho a conocer el registro salarial de su empresa. El registro salarial debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor (art. 2.7 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo).



Como la propia justificación de motivos del RD ley 6/2019 recuerda *“la igualdad de retribución venía ya exigida por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Debido a la persistencia de desigualdades salariales, en 2014 la Comisión Europea adoptó la Recomendación, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Esta Recomendación facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución. En particular, tal y como prevé la Recomendación, se introduce en nuestro ordenamiento el concepto de trabajo de igual valor”*.

El RD 902/2020 y la explicitación en el Reglamento de planes de igualdad de que uno de los apartados del diagnóstico debe ser las 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, el problema de falta de información en este aspecto ha acabado.

Es obvio que dentro de los contenidos mínimos del Plan de igualdad es el resultado de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, al que habrá que dar solución si se aprecia brecha salarial.

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

7. Las empresas/administraciones no suelen tener registro de los casos de acoso sexual o por razón de sexo, por eso no solo lo hay que crear, sino que **habrá que negociar en la propia mesa un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo si no lo tiene. Esta tarea es imprescindible.**
8. 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 y que el RD Ley 6/2019 no sólo establece la progresiva equiparación del permiso por nacimiento entre hombres y mujeres, sino que también recuerda que “el artículo 2 asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea, resumidamente: remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación”.

9. 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.
10. La **prevención de riesgos laborales** brilla por su ausencia. Es necesario formar al personal de prevención de riesgos laborales con una perspectiva de género que no se está utilizando.

3.4.29. Una vez realizada esta tarea ¿qué procede?

Con toda esta información e interpretación de la misma se realiza el Informe de diagnóstico.

3.4.30. ¿Qué es el Informe de diagnóstico?

El informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad tal y como se señala en la Ley 3/2007: se trata de un análisis de la plantilla desde la perspectiva de género en el que quedan recogidos los datos y el resto de información, así como los debates internamente consensuados en la mesa de negociación, además de algunas propuestas que se pueden integrar en un Plan de Igualdad.

3.4.31. ¿Estructura del Informe diagnóstico?

Un índice posible del diagnóstico puede ser este:

Introducción

- Objetivos.
- Metodología.
- Áreas de actividad.
- Contexto.

Análisis cuantitativo diferenciado por sexos:

1. Datos estadísticos generales:

- Presencia.
- Evolución.
- Centros de Trabajo.
- Edad media.
- Antigüedad media.
- Formación.

2. Distribución de la plantilla por tipo de contrato y jornada por categorías:
 - Tipo de contrato.
 - Tasa de temporalidad.
 - Tasa de parcialidad.
 - Tipo de jornada.
3. Clasificación profesional. Distribución de la plantilla por áreas y categorías.
4. Distribución de la plantilla por categorías y niveles.
5. Infrarrepresentación femenina.
6. Proceso y criterios de selección y contratación.
7. Formación:
 - Por cursos.
 - Por horas.
 - Tipos de formación (presencial, a distancia, online, etc.)
8. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial. Retribución:
 - Salarios base.
 - Complementos.
9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
10. Prevención de riesgos laborales:
 - Accidentes y enfermedades.
 - Otras afecciones.
11. Violencia de género y acosos sexual y por razón de sexo.

Análisis cualitativo:

1. Normas colectivas.
2. Políticas corporativas.
3. Procesos de gestión de RRHH.
4. Percepción y opinión de las personas trabajadoras.

Conclusiones y Áreas de mejora: Líneas de acción del Plan de igualdad

3.4.32. ¿Qué sucede si no se llega a un acuerdo en el diagnóstico?

La falta de acuerdo en el diagnóstico no invalida la obligación de negociar el plan de igualdad, máxime ahora que es obligatorio negociar el diagnóstico con la representación de las personas trabajadoras (Art 1.2 Real Decreto-ley 6/2019):

“Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras”.

La cuestión es hasta dónde llegar esa negociación y si es preceptivo el acuerdo. Una respuesta la encontramos en la Sala Cuarta, de lo Social, del Tribunal Supremo. En la Resolución 832/2018 de 13 de septiembre de 2018, se declaró nulo el Plan de Igualdad ante una demanda por imposición unilateral del mismo por la empresa cuando además la RLPT no estaba de acuerdo con el diagnóstico realizado.

El TS en esta Sentencia recordó que resulta imprescindible, *“por el convenio que el plan de igualdad que se suscriba en la empresa ha de contar con el acuerdo de la empresa y de los representantes de los trabajadores”* (sentencia del TS de 14 de febrero de 2017). De estos razonamientos, explica el Tribunal Supremo, se deducen dos conclusiones:

1. Para la elaboración de un Plan de Igualdad en el seno de las empresas, resulta imprescindible la **elaboración de un diagnóstico de situación** relativo a la igualdad

entre hombres y mujeres en la empresa en orden a todas las circunstancias laborales que constituirá elemento central para la elaboración del referido plan.

2. En la elaboración del plan de igualdad se requiere, en virtud de lo previsto legal y, sobre todo, en este caso, en el convenio, **la negociación y acuerdo con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores.**

Por tanto, la inclusión de esta situación en el articulado de los convenios colectivo puede ser una herramienta poderosa para desbloquear esta circunstancia.

En general y en el caso de que surjan posibles conflictos, tanto en la realización como en el diagnóstico, será la comisión paritaria del convenio colectivo la que actuará como mediadora y en el supuesto de que éste no se resuelva, se recurrirá a los mecanismos de solución de conflictos, a la jurisdicción social o a la Inspección de Trabajo, si procede.

3.5. Medidas a incorporar al plan

3.5.1. ¿Debemos acabar el diagnóstico para empezar a negociar las medidas del plan?

No necesariamente. Se puede trabajar sobre el diagnóstico todo seguido de modo que solo se comiencen a negociar las medidas del plan una vez esté acabado, pero también se pueden ir negociando medidas a la par que se analiza la situación de la plantilla cuando se está haciendo el diagnóstico.

Téngase en cuenta que los datos desagregados por sexo no han sido una información facilitada anteriormente en la mayoría de empresas o/y administraciones de modo que también a la parte empresarial le lleva un tiempo procesar esta información. Tampoco el registro salarial se ha realizado hasta ahora y menos la auditoría salarial, de modo que es algo nuevo a realizar para las empresas. De modo que una fórmula que funciona en algunas mesas - en las que se ve interés y voluntad, sobre todo- ha sido proponer debatir área por área, de modo que el día o los días que se trate esa área en concreto, se tenga información de la materia solicitada. El Real Decreto-

Ley 6/2019 fija de forma más clara las materias obligatorias e introduce la idea de la necesaria negociación del diagnóstico de las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Promoción profesional.
- Formación.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

A estas áreas, es habitual añadir las de comunicación, prevención de riesgos laborales y violencia de género.

Demandando información de cada una de esas áreas, a la par que según se analizan se van proponiendo y negociando propuestas. Unas propuestas que, obviamente, después deberán analizarse en su conjunto a medida que las distintas materias sean negociadas para que no existan ni contradicciones - el plan es un conjunto de medidas ordenadas -, ni reiteraciones.

Esta fórmula de debatir medidas a la par que se hace el diagnóstico permite demandar mucha información dosificadamente a la vez que ir explicando para qué se pide cada cosa y que se puede obtener de la información recabada.

Este proceso fortalece el talante de ambas partes implicadas y comprometidas con el proyecto.

3.5.2. ¿Qué debemos tener muy presente a la hora de negociar medidas?

Debemos conocer bien el convenio colectivo de referencia y la normativa en las materias que tratamos puesto que no se trata de pasar reuniones acordando una serie de derechos que existen ya y están legislados.

Otro aspecto que hay que tener en cuenta son los datos que proporciona el diagnóstico y la opinión y sugerencias de las personas de la plantilla. Ya se comentó que si la empresa o administración no recoge estas opiniones la RLPT puede hacerlo a través de la pequeña encuesta que figura en el **Anexo 1**, o de otros medios como son las asambleas.

Por tanto, hay que analizar los datos, pero en el contexto concreto laboral de esa empresa o administración, las necesidades del personal y proponer las posibles mejoras de la normativa laboral de aplicación.

3.5.3. ¿Qué medidas suelen contener los planes de igualdad?

Los planes de igualdad responden a las condiciones de cada empresa/administración y, por tanto, cada empresa y/o administración, en función de sus características, deberá diseñar y aplicar unas medidas concretas. Ahora bien, también se ha detectado que algunas medidas aplicadas en unas empresas pueden ser útiles en otras. Por ello, y a fin de orientar a las delegadas y delegados que negocien planes de igualdad se puede ir a la web de FSC-CCOO: <http://www.fsc.ccoo.es> donde se han incluido en la página de Mujeres algunos planes de igualdad acordados.

En cualquier caso, los planes de igualdad deberán contener medidas concretas, que se puedan realizar en un periodo de tiempo claramente determinado, con intervención en las siguientes áreas:

- Acceso al empleo: igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo dentro de la organización.

- Condiciones de trabajo: clasificación profesional e igualdad en materias como, tipos de jornada, tipos de contratación, etc.
- Retribución (incluidos todos los complementos salariales),
- Promoción: medidas que garanticen la igualdad para el ascenso y la promoción de las mujeres dentro de la empresa.
- Formación: formación específica para las mujeres y acciones de formación y sensibilización del personal de la empresa en igualdad de oportunidades y de trato.
- Corresponsabilidad y conciliación.

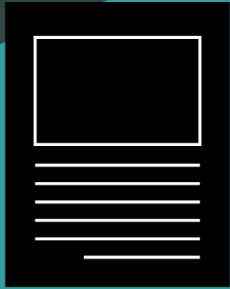
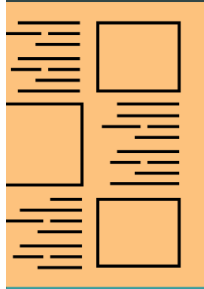
Las medidas de igualdad de género no son sólo medidas de conciliación.

- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: protocolos de actuación para prevenir el acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Protección para las mujeres víctimas de la violencia machista.
- Salud laboral con perspectiva de género.

3.5.4. ¿Se trata de negociar muchas medidas?

No es una cuestión de número. No se trabaja “al peso”. Lo que se pretende es diseñar medidas que permitan acabar o al menos tiendan a disminuir las distintas condiciones de empleo y trabajo que tienen los hombres y las mujeres en una empresa o administración concreta. Por tanto, lo importante no es la cantidad, sino la calidad de las medidas. Pueden ser muy pocas, pero lo relevante es que sean las que esa empresa o administración necesita.

El propio Reglamento de planes de igualdad y su registro indica que los planes de igualdad contendrán las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, puesto que, 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.



≡	<input type="checkbox"/>	≡	<input type="checkbox"/>	≡	<input checked="" type="checkbox"/>
≡	<input type="checkbox"/>	≡	<input checked="" type="checkbox"/>	≡	<input checked="" type="checkbox"/>
≡	<input type="checkbox"/>	≡	<input type="checkbox"/>	≡	<input checked="" type="checkbox"/>



3.5.5. ¿Hay alguna recomendación práctica que hacer a las delegadas y delegados a la hora de negociar?

Sí. Que no se negocien medidas que sean objetivos porque el objetivo es el fin, pero no la medida. Podemos tener un deseo enorme en que el número de personas contratadas sea el mismo de hombres y de mujeres, pero ese es un objetivo. Si se quiere conseguir alcanzar el objetivo habrá que trabajar sobre los sistemas de captación, selección, formación del personal de RRHH que se ocupa de la selección para que se emplee cada vez a más mujeres.

Tampoco debemos confundir los indicadores de seguimiento con medidas a realizar.

3.5.6. ¿Cuál debe ser la estructura mínima de un plan de igualdad según el RD 901?

Como se ha dicho al principio de la guía, un plan es un conjunto ordenado de medidas, estas medidas deben diseñarse para tratar de conseguir una serie de objetivos.

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

- a. Determinación de las partes que los conciertan.
- b. Ámbito personal, territorial y temporal.
- c. Informe del diagnóstico de situación de la empresa o del diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

- f. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.



3.5.7. ¿Cuál es el esquema que hemos seguido hasta la aprobación del Reglamento de Planes de igualdad?

Los objetivos a conseguir en cada plan dependerán de las circunstancias y situaciones que se dan en las empresas y que conocemos mediante la realización del diagnóstico. Por tanto, la estructura del plan suele ser la siguiente:

- I. Antecedentes (donde se da cuenta de los compromisos empresariales adquiridos y de la marcha de la negociación en materia de igualdad de género).
- II. Objetivos generales del Plan de Igualdad.
- III. Áreas de actuación. Ya se comentaron en las preguntas anteriores 3.4.3 las materias y/o áreas de que puede estar compuesto un plan de igualdad.
- IV. Dentro de cada área de actuación habrá una serie de objetivos a conseguir dirigidos a prevenir y eliminar la discriminación, los desequilibrios y/o desigualdades previamente detectadas mediante el diagnóstico.
- V. Para el logro de cada objetivo puede ser necesaria la implantación de más de una medida. Por lo tanto, llega aquí el momento de concretar cómo vamos a intentar conseguir ese objetivo en esa empresa y/o administración.
 - Definir la medida.
 - ¿Cuándo se va a llevar a cabo la medida?
 - ¿Quién es la persona 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.

VI. Evaluación y seguimiento, donde deberá figurar:

- Ámbito temporal.
- Ámbito del personal afectado.
- Composición, funciones y funcionamiento de la comisión de seguimiento (puede ser o no la de igualdad).

3.5.8. ¿Qué tipos de objetivos se deben contemplar en un plan?

Los planes tienen dos tipos de objetivos:

- **Objetivos generales**

El plan de igualdad como un todo debe tener unos objetivos generales. Estos objetivos generales son muy amplios y son una descripción amplia de buenas intenciones. A ello se debería llegar a medio plazo y el plan de igualdad es una herramienta, entre otras, de lograrlo. Estos van en la primera parte del Plan de igualdad junto a cuestiones igualmente generales como el ámbito de aplicación y el temporal.

Se trata de objetivos a largo plazo.

- **Objetivos específicos**

Son más concretos.

Señalan pequeñas metas que se tienen que conseguir dentro de cada una de las materias de que se compone el plan para poder alcanzar los objetivos generales.

Estos objetivos son considerados como objetivos a corto o medio plazo. Su temporalización dependerá de la duración del plan.

Todos los planes de igualdad deben tener en cuenta estos dos tipos de objetivos para comprobar que su proyecto es viable y asegurar su éxito.

3.5.9. ¿Existen algunos objetivos generales que puedan servir de ejemplo?

Algunos ejemplos de objetivos generales que pueden servir son los siguientes:

- 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 o administración,
- Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la empresa o administración.
- 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.

3.5.10. ¿Qué criterios hay que seguir en la selección de objetivos?

Se debe procurar que al menos los objetivos específicos sean:

- Medibles. Los objetivos tienen que poder medirse. Han de ser cuantificables para saber en qué grado se han alcanzado o no. Hay que desechar todos aquellos objetivos que no puedan ser medidos, pues no podrás evaluar si lo has conseguido y en qué medida.
- Realistas. Hay que plantearse objetivos que sea posibles conseguir. Para ello hay que tener presente las posibilidades de la empresa y/o administración y la capacidad de presión sindical.
- Limitados en el tiempo. Los objetivos se diseñan con un tiempo concreto para alcanzarlos. Quizá hay que dar prioridades a determinados objetivos cuando el plan es muy ambicioso.

3.5.11. ¿Qué diferencia hay entre un objetivo y una medida?

Los objetivos son los resultados deseados que se esperan alcanzar con la ejecución de las actividades que integran un proyecto de empresa o entidad. Medibles o cuantificables, como ya se ha indicado.

En un plan hay:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos por áreas o materias.

Y para desarrollar estos objetos específicos se acuerdan una serie de medidas.

Las **medidas** son las acciones concretas que se van a realizar a fin de lograr alcanzar el objetivo propuesto.

EL LENGUAJE TAMBIÉN IMPORTA

25N  servicios a la ciudadanía



3.5.12. ¿Para conseguir un objetivo tenemos que acordar varias medidas o una sola?

Por regla general se acuerdan varias medidas porque los objetivos que se persiguen, como lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los puestos, son difíciles. Por ello y a fin de intentar conseguirlo se acordarán varias propuestas en ocasiones en diferentes ámbitos de actuación encaminada a este fin.

3.5.13. ¿Hay alguna plantilla que facilite la recogida de las medidas negociadas?

Sí. 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 añade el **Anexo nº10** con algunas medidas aplicando este sistema.

3.5.13. ¿Por qué ha de recogerse el órgano encargado de la implementación?

Como se ha dicho anteriormente para conseguir lograr un objetivo es frecuente que se establezcan varias medidas. Estas medidas suelen aplicarse a varios ámbitos de la empresa o administración por lo que habrá diferentes departamentos que deberán dar cuenta de la aplicación del plan de igualdad.

Por otra parte, la estrategia seguida en los planes de igualdad es la de la transversalidad, es decir, que la igualdad debe intentar conseguirse en todos los departamentos de la empresa y/o administración y por ello la labor de todo el personal es importante.

Obviamente alguien tiene que llevar la dirección y no es otro departamento que Recursos Humanos o Personal - para lo cual resulta necesaria una persona formada en la perspectiva de género dentro de estos departamentos - según la denominación de cada organismo o empresa. Ahora bien, no se puede concebir el éxito del plan si no se consigue implicar a todo el personal, cada cual en la materia de su competencia.

Por otro lado, debido a la amplitud de los planes si no se implica toda la dirección de la empresa y/o administración será difícil de conseguir.

3.5.14. ¿Por qué hay que poner indicadores evaluables?

Porque es el único modo de medir el cumplimiento de los objetivos que se plantean y de constatar si se han realizado o no las medidas pactadas y hasta qué punto.

3.5.15. ¿Para qué sirve la evaluación?

Para poder hacer un seguimiento de las medidas y de la eficacia de las mismas. Al igual que el diagnóstico es fundamental realizar la evaluación de las medidas y poder decir si la medida se ha realizado de modo que se pueda determinar la validez de nuestras propuestas o introducir correcciones.

Hay varias formas de hacer esta evaluación:

En algunos casos se usará un criterio de calidad: ¿Se ha realizado la medida propuesta? Si o No.

En otros se podrá cuantificar el grado de cumplimiento. Por ejemplo, si se trata de que las ofertas de empleo se hagan con un lenguaje inclusivo habrá que medir cuantas de todas las ofertas se han hecho con ese lenguaje del total de ofertas realizadas.

3.5.16. ¿Por qué no dejar la evaluación para que la diseñe la Comisión de Seguimiento?

Porque el diseño del plan debe contener también las medidas de su evaluación para hacer el seguimiento y observar su cumplimiento.

Acordar una serie de indicadores supone que la empresa y/o administración se compromete a ofrecer tal información a la comisión de seguimiento de modo que de no tenerlo en el momento del acuerdo puede diseñar los programas adecuados para que estos se vayan recogiendo.

Por otra parte, es mucho más fácil que la propia comisión de igualdad diseñe los indicadores y cómo evaluar las medidas en cada caso ya que en la misma se discuten los datos, se interpretan y se piensa la posible mejora. Es un trabajo intensivo en el que participa toda la mesa, estando en el periodo de diseño y negociación muy centrados en ellos, lo que no sucede una vez que el plan de igualdad está acordado y publicado.

A ello se añade el hecho de que estos indicadores a través de sus correspondientes evaluaciones van a permitir el posterior funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

La inclusión de la evaluación de las medidas del plan es una garantía de éxito del funcionamiento de la Comisión de Seguimiento, máxime cuando en algunos casos esta Comisión de Seguimiento no está formada por las mismas personas que negociaron el Plan de igualdad en su día.

3.5.17. ¿Cómo se debe redactar el plan de igualdad?

Tanto el diagnóstico, como el plan, e incluso en los debates que se den en la propia mesa de negociación, se deberá utilizar el lenguaje inclusivo. Intentando no utilizar las barras, sino el resto de estrategias como la duplicación cuando sea necesario, pero sobre todo, los nombres genéricos que incluyen a hombres y mujeres evitando el genérico masculino: hombres, trabajadores, empresarios, negociadores, etc. como si incluyeran a hombres y mujeres cuando se ha demostrado por distintas disciplinas que el masculino genérico en realidad sólo se refiere a los varones y no a las mujeres y las mujeres tampoco se sienten incluidas cuando así se utilizan.

Un ejemplo de este cambio sería sustituir expresiones como: *“los derechos del hombre”*, mejor referirse a *“los derechos humanos”*, *“más de 100 trabajadores”*, decir: *“más de 100 personas en plantilla”*; en lugar de *“el empresario propone”*, es mejor decir *“desde la dirección de la empresa”*.

¡¡¡EL MASCULINO COMO GENÉRICO NO EXISTE!!!
DEBEMOS INCLUIR A MUJERES Y HOMBRES A LA HORA DE COMUNICARNOS

También se pueden usar nombres de los departamentos o del cargo en lugar de las personas que los ocupan por ejemplo se puede decir que “*área de coordinación se ocupará*” en lugar de “*los coordinadores*”.

O también entre otras fórmulas se puede recurrir al uso de artículos de diferente sexo sin repetir el sustantivo en lugar de referirse a “*los trabajadores tendrán derecho a...*” hacerlo de “*los y las trabajadoras tendrán derecho a ...*”

3.6. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

3.6.1. ¿Qué es un protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo?

Según el Informe del Instituto de la Mujer: “La gestión de la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas de la Red de Empresas con distintivo Igualdad en la Empresa (DIE)”, el objetivo de poner fin a toda conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo pasa por dos bloques de actuación principales:

- La prevención y la gestión.

Las medidas de prevención son todas aquellas que buscan evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Entre estas medidas se encuentran, principalmente, las acciones de sensibilización, información y formación a la plantilla, así como acciones que suponen la adquisición de compromisos por parte del conjunto de personas trabajadoras.

Las medidas de gestión son aquellas que se ponen en marcha cuando se produce una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Tanto las medidas de prevención como las de gestión son recogidas en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Estos protocolos indican el procedimiento y/o camino a seguir en una empresa primero para evitar/prevenir que haya acosos y después para indicar los pasos a dar una vez que se ha producido y se denuncia.

3.6.2. ¿Qué es el acoso sexual?

Según el Artículo 7.1 de la Ley 3/2007: 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.

3.6.3. ¿Qué es el acoso por razón de sexo?

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).

3.6.4. ¿Es lo mismo el acoso sexual que el acoso laboral?

No.

El acoso laboral “consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otros, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desalimientamiento, y activamente mantenida en ella” (Leymann,1990).

Se tiende a confundir el acoso laboral con el sexual porque se trabaja desde los efectos que produce en la persona acosada, sin embargo, en lugar de atender a las consecuencias hay que prestar mayor atención a las causas. Son causas distintas las que provocan ambos tipos de acosos.

3.6.5. ¿Cuáles son las causas del acoso laboral?

Son muchas y variadas las causas del acoso laboral, pero se pueden mencionar entre ellas algunas que tienen que ver con la organización del trabajo:

- Cultura organizativa que aprueba el comportamiento de acoso moral o no lo reconoce.
- Empleo inseguro.
- Cambio repentino en la organización.
- Malas relaciones entre el personal y la dirección.
- Malas relaciones (falta de respeto, envidia, rivalidad, celos, competitividad entre las personas trabajadoras, comunicación escasa).
- Niveles extremos de exigencias laborales.
- Deficiencia en la política de personal y falta de valores comunes.
- Estilo de dirección autoritaria.
- Flujos pobres de información.

3.6.6. ¿Cuáles son las raíces del acoso sexual y por razón de sexo?

Las raíces del acoso están en:

- La desvalorización de las mujeres y del trabajo femenino. Su presencia menor como población activa, su menor poder y autoridad, sus salarios más bajos y sus peores condiciones laborales favorecen la desconsideración de las mujeres.

- El sexismo como rango cultural presente en los entornos laborales explica la dificultad de muchos hombres para identificarse con las mujeres y de muchas mujeres para apoyar a las mujeres que lo padecen; lo que se ve reforzado por la estructura jerárquica.

3.6.7. ¿Qué hay que tener en cuenta respecto al acoso sexual y por razón de sexo?

Hay dos cuestiones centrales:

1. El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio de poder.
2. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

3.6.8. ¿Qué tipos hay de acoso sexual?

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Por tanto, se puede diferenciar:

- Chantaje sexual. El chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

- Acoso ambiental. Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico.
- Agresión sexual. Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

3.6.9. ¿Qué grados de acoso sexual se producen?

En el acoso sexual se distinguen tres grados de acoso:

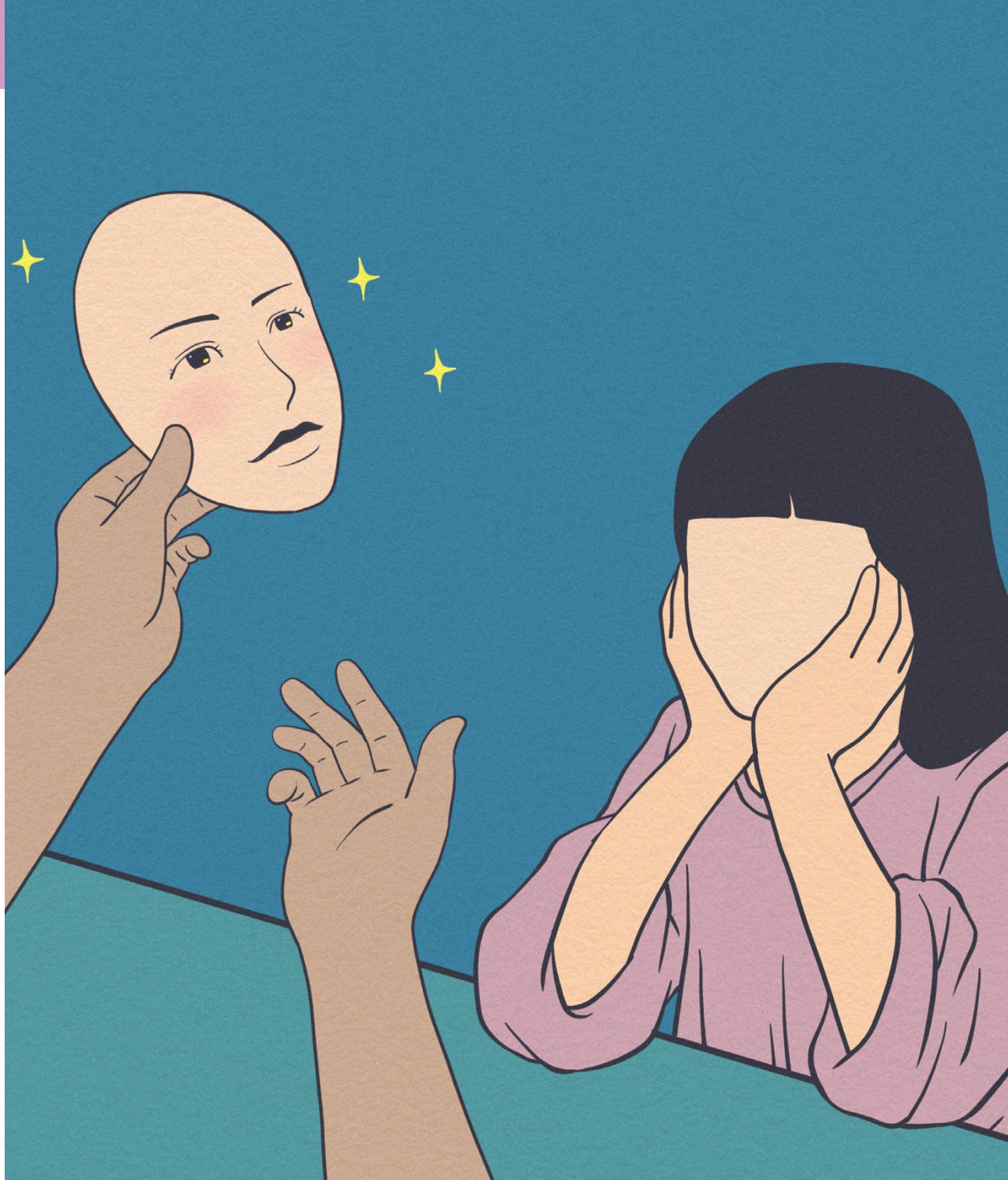
- Acoso leve.
- Acoso grave.
- Acoso muy grave.

3.6.10. ¿Qué ejemplos se pueden poner de acoso sexual leve?

- Chistes de contenido sexual sobre las mujeres.
- Piropos, comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
- Pedir reiteradamente citas.
- Acercamiento excesivo.
- Hacer gestos y miradas insinuantes.

3.6.11. ¿Qué conductas comportarían un acoso sexual grave entre otros?

- Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
- Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.



3.6.12. ¿Se puede tener algún ejemplo de acoso sexual muy grave entre otros?

- Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
- Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la acosada, sin empleo de fuerza o intimidación.
- Abrazos, besos, tocamientos, pellizcos no deseados.
- Acorralamientos.

3.6.13. ¿Dónde se regula la obligatoriedad de hacer protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo?

El Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece que todas las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, así como de procedimientos específicos para realizar las denuncias o reclamaciones de quienes lo sufran y para su prevención, como por ejemplo, códigos de buenas prácticas, campañas informativas, formación.

Estas medidas deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores.

3.6.14. Si el acoso laboral y el sexual son diferentes, ¿qué acoso deben recoger los planes de igualdad?

La Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres sólo se refiere al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Es muy frecuente por parte de la empresa o administración intentar acordar un mismo protocolo para el acoso laboral o mobbing y para el acoso sexual o por razón de sexo. El plan de igualdad debe recoger, única y exclusivamente el protocolo para la erradicación y prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO ES DIFERENTE DEL ACOSO LABORAL, SON DE DISTINTA NATURALEZA Y EXIGEN PROTOCOLOS DIFERENTES.

3.6.15. ¿Es obligatorio recoger el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en el plan de igualdad?

Sí. El acoso sexual o por razón de sexo es una manifestación de la violencia machista en el ámbito laboral. Existe una íntima relación entre la situación de discriminación de las mujeres en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que la situación de las mujeres en el entorno laboral todavía hoy sea de mayor vulnerabilidad que para los hombres.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de un comportamiento de índole sexual, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio de poder. Y, por tanto, como la propia Ley de Igualdad dice en su Art. 7.3: “Se considerará en todo caso discriminatorios ambos tipos de acosos, el sexual y el acoso por razón de sexo” y deben estar incluidos en los planes de igualdad”.

Téngase en cuenta que el apartado 2 del Artículo 46, relativo a concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas menciona la obligatoriedad de elaborar con carácter previo a la fijación de medidas un diagnóstico que incluya determinadas materias entre las que se encuentra la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3.6.16. ¿Qué es un protocolo y qué función cumple?

Según la RAE (2019) un protocolo es el *“Conjunto de reglas que se establecen en el proceso de comunicación entre dos sistemas”*. El protocolo de acoso es la directriz que marca las actuaciones a realizar para prevenir que no se produzca ningún acoso sexual y por razón de sexo o los pasos a dar y el límite máximo de cada uno de ellos en el caso de que se produzca y se denuncie.

Es un instrumento importante para las trabajadoras y trabajadores porque posibilita denunciar este delito, pero también para la propia dirección de las empresas y administraciones en la medida que pueden actuar con rapidez cuando una denuncia se produce.

3.6.17. ¿Qué debe contener un Protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo?

El Protocolo parte de la normativa establecida legalmente a la que debe su existencia. A parte de esta **introducción**, la empresa o Administración mostrará **su compromiso** con la igualdad.

El Protocolo es una herramienta de trabajo y el mejor tratamiento es la prevención. Por ello una parte fundamental que todo protocolo debe tener son las **medidas preventivas** que la empresa o administración va a arbitrar a fin de que no se produzca ningún acoso sexual o por razón de sexo.

Una vez que el acoso se ha producido se deben indicar **cuál es el procedimiento a seguir** a las personas víctimas. Para ello es importante que el protocolo contenga un **modelo de denuncia** y explique claramente dónde debe enviarse.

Los plazos que existen para cada una de las actuaciones a realizar también deben estar muy claros y deben ser precisadas. Así como la composición de **la comisión** que se va a ocupar de la investigación del mismo.

Ante una denuncia la empresa o administración puede necesitar medidas cautelares por lo que habrá que indicar esta opción.

A modo de ejemplo se ofrece el **Anexo nº9** Protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

3.7. Registro y publicación del plan de igualdad

3.7.1. ¿Cuándo acaba la negociación del Plan de igualdad?

Una vez acordadas todas las medidas con los departamentos responsables de llevarlas a cabo, su temporalización y su evaluación aún resta indicar cómo se va a hacer el seguimiento.

Ningún plan de igualdad está completo sin indicar la composición de la comisión de seguimiento, sus funciones y periodicidad de las reuniones.

Otro aspecto a fijar es la vigencia del Plan de igualdad.

El proceso de negociación no ha acabado hasta que no se ha registrado y publicado el Plan.

3.7.2. ¿Qué vigencia tiene un plan de igualdad?

Es una decisión que se toma en función de las necesidades de cada empresa/administración, así como de la negociación con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

El plan de igualdad debe ser dinámico y revisable. Serán las medidas las que tendrán una vigencia determinada hasta el logro de los objetivos fijados.

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.

Este periodo de cuatro años se acuerda generalmente porque se acuerdan un número importante de medidas y no todas se pueden realizar inmediatamente. Por esta razón se recomienda establecer prioridades y temporalizar las medidas.

A la vista del tiempo que exige una negociación no se anima a hacer planes que duren menos de dos años, pero tampoco se pueden hacer de más de cuatro.



El distintivo de igualdad se revisa cada tres años y al menos éste puede ser un tiempo razonable de vigencia del plan de igualdad y por ello aconsejamos los 4 años.

3.7.3. ¿Siempre hay que establecer periodo de vigencia?

Sí. Un plan de igualdad no debe ser atemporal.

Una vez pasado el tiempo fijado como vigencia del plan de igualdad, la comisión de seguimiento, realizando la evaluación adecuada, decidirá si el plan existente debe ser prorrogado o es necesario realizar uno nuevo.

En el momento actual y debido a la obligación que tienen las empresas de negociar planes de igualdad para poder concursar en una licitación pública según la Ley de contratos del Sector Públicos conviene fijar una vigencia y no apostar por la validez indefinida del plan. La caducidad obliga a las empresas y/o administraciones a volver a hacer diagnósticos de la situación y negociar nuevas medidas.

3.7.4. ¿Debe registrarse el plan de igualdad?

Sí. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

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

Según el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo está previsto el Registro de:

- Los planes de igualdad insertos en el convenio colectivo de empresa o los acuerdos que aprueban el Plan de igualdad derivados de la negociación colectiva de empresa.
- Los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial.

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.

Por tanto, el registro de los planes es obligatorio. Una obligación que se ha visto reforzada por 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, en su artículo 1, apartado 4, según el cual: “Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas”.

3.7.5. ¿Cómo se registra un plan de igualdad?

El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo incorpora la utilización de la firma electrónica para la presentación de los documentos necesarios en el expediente de inscripción de convenios y acuerdos colectivos.

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 que se Anexa en esta Guía con el número 11.

En la solicitud de inscripción 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.

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

- Acta 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 y en formato PDF.
- Acta de aprobación y firma del plan de igualdad: firmada por todas las personas integrantes de la Comisión de igualdad y en formato PDF.
- Acta de delegación: acta 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.
- Todas las actas que han formado parte de la negociación.

3.7.6. ¿El registro del Plan de igualdad es el fin del proceso?

NO. Es el inicio.

El diseño del plan, la negociación y firma del mismo es el principio. Una vez elaborado hay que ponerlo en marcha, como ya se ha comentado, por medio de la comisión de seguimiento.

TAN IMPORTANTE ES HACER PLANES DE IGUALDAD
COMO GARANTIZAR QUE SE CUMPLAN.

VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD ES TAN IMPORTANTE
COMO VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO.

Para ello no se debe descuidar el funcionamiento y la implicación en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

3.7.7. ¿No es lo mismo la Comisión de Igualdad que la de Seguimiento?

Existen casos en que sí. Son aquellos en los que el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad incluye las tareas relativas al seguimiento y evaluación posterior porque la composición de la comisión de seguimiento va a ser la misma.

Sin embargo, esto no sucede en muchas negociaciones por lo que la comisión de igualdad es la que se ocupa de la redacción del plan y la comisión de seguimiento de la aplicación y evaluación del mismo.

Lo importante es que dentro del plan de igualdad quede recogida la existencia de un órgano que se ocupe del seguimiento.

Ningún plan puede cerrarse sin un apartado específico destinado al seguimiento y evaluación del mismo, así como a su cometido, periodicidad y funcionamiento.

Con el fin de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Seguimiento.

3.7.8. ¿Qué funciones tiene la comisión de seguimiento?

La Comisión de Seguimiento es la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad con el fin de evaluar y corregir posibles desajustes en la ejecución o en el logro de sus objetivos, realizando una evaluación de seguimiento.

De forma concreta la Comisión de Seguimiento se podría ocupar de:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación, y motivar y apoyar la implementación de las medidas pactadas en el plan de igualdad.
- Difundir el plan de igualdad.
- Hacer un seguimiento de la aplicación del plan de igualdad, así como de los indicadores de las medidas incluidas en el mismo.
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes, correcciones o aclaraciones al plan, que en tal caso se considerará que forman parte del mismo.
- Establecer otros indicadores de seguimiento, si es necesario, relacionados con las medidas previstas, que permitan valorar de una manera rigurosa la adecuación del plan a la realidad de la empresa y a los objetivos a cumplir.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.
- Elaborar anualmente el informe de diagnóstico para la mejora continua del plan.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de todas las medidas aquí descritas.
- Promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

3.7.9. ¿Qué resulta eficaz para conseguir un buen seguimiento?

Tener diseñados indicadores para poder medir la realización del plan.

Recuerda:

Un indicador es la expresión para describir actividades en términos numéricos del desarrollo e implementación del plan.

Puede haber indicadores del número de acciones que se realizan, del porcentaje de mujeres contratadas de las presentadas, del número de cursos realizados, etc.

Un indicador tiene que ser fiable, práctico, adecuado y objetivo y cuantos otros criterios se determinen en el transcurso de la reunión de la comisión de seguimiento

De las reuniones celebradas se levantará acta de los asuntos tratados y de los acuerdos adoptados en su caso.



4. DESPUÉS DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN

4. DESPUÉS DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN

4.1. Difusión del Plan de Igualdad

4.1.1. Y, una vez registrado el Plan, ¿Qué debemos hacer?

Una vez acabada la fase de negociación y registro del Plan hay que informar de la existencia del mismo a toda la plantilla.

Algunos planes de igualdad incorporan en el mismo un diseño de campaña de difusión, pero si esto no está recogido es preciso informar a la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad para que las trabajadoras y trabajadores puedan hacer uso de las medidas allí recogidas o poder denunciar el incumplimiento de las mismas si estas no se desarrollan.

4.1.2. ¿Cómo podemos hacer la estrategia comunicativa?

La estrategia comunicativa se puede acordar en la mesa de negociación puesto que en muchos de los planes de igualdad existe un área específica donde se acuerdan una serie de medidas de información. De hecho, estas suelen ser medidas que se acuerdan fácilmente.

Las empresas y administraciones suelen estar muy interesadas en mostrar que se rigen bajo criterios de igualdad. En este momento esto es prestigioso para las mismas de modo que suelen acordar: difundir el Plan en sus páginas web, mediante correo electrónico a todo el personal y la inclusión del mismo en la documentación de bienvenida.

Tanto la firma, como su escenificación es un momento de alegría por haber llegado a un acuerdo que no es fácil. Para conseguir una mayor implicación de todas las partes y que la dirección de las empresas - más allá de las personas que se hayan ocupado de la negociación- asuma la pactado se suele realizar un acto oficial con las personas responsables tanto de la dirección de la empresa y/o administración, como con la dirección de las organizaciones sindicales que han negociado el plan.

Este acto será recogido por los distintos medios de comunicación de ambas partes.

4.1.3. ¿Qué debemos hacer como sindicalistas para asegurar el conocimiento del plan por todo el personal?

Puede que en el Plan de igualdad se recoja su difusión y/o presentación pública. Por tanto, lo que debemos hacer es, por un lado, formar parte de la presentación en la medida que el Plan también es nuestro y, por otro, asegurarnos de que la empresa difunda el Plan de Igualdad y el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo tal y como estaba acordado. Si no se ha hecho, esta será la primera disfunción y habrá que solicitar que se haga al Departamento de Recursos Humanos. De no conseguir el resultado deseado se convocará a la Comisión de Seguimiento.

Si por el contrario se ha difundido, pero sólo online, habrá que tener en cuenta que los tipos de trabajos son muy variados de modo que sólo una porción de trabajadores y trabajadoras utiliza el ordenador en sus labores. No se puede descuidar la publicación y difusión a través de los canales tradicionales. Situación que también las empresas y administraciones conocen y no deben descuidar, como tampoco lo haremos como sindicalistas.

Aunque la empresa y/o administración no llegara a todos los ámbitos, como la afiliación de CCOO y/o delegadas y delegados de personal nos debemos ocupar de que el plan sea conocido.

A la información escrita se puede sumar la realización de alguna asamblea para contar el resultado de la negociación y las medidas más relevantes. Obviamente, este proceso no sólo debe hacerse al final, sino que se debe ir dando información puntual sobre la marcha de la negociación a toda la plantilla para conseguir su apoyo y también para que, como sus representantes, podamos recoger sus propuestas.

4.2. Seguimiento del Plan de Igualdad en la Comisión de Seguimiento del mismo

4.2.1. ¿Quién compone la comisión de seguimiento?

La comisión de seguimiento será paritaria - empresa/administración y sindicatos - y estará compuesta por un reducido número de personas a efectos operativos. También será paritaria en cuanto a la composición de sexos.

Muchas mesas de negociación acuerdan seguir las mismas personas que componen la mesa de negociación del Plan de igualdad en la Comisión de Seguimiento, pero hay que tener en cuenta que no siempre permanecen las mismas personas en las empresas y en los mismos puestos, por lo tanto, lo que es preciso es determinar claramente la composición y la proporción de la representación, como se hizo cuando se constituyó la Comisión de igualdad.

La dirección de la Comisión corresponde a la empresa y/o Administración, no se puede olvidar que la negociación y aplicación del Plan de Igualdad es un requisito que deben cumplir.

4.2.2. ¿Cómo funciona la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad?

Como una comisión paritaria de un convenio, incluso va más allá, porque además de comprobar y seguir la implementación del Plan, la Administración y/o empresa correspondiente debe aportar los datos que se han determinado en el Plan de Igualdad para su evaluación.

Así mismo, a la vista del desarrollo de los acontecimientos se pueden introducir medidas correctoras si fuera necesario.

Para poder atender a las funciones que una Comisión de Seguimiento tiene y que ya se han expuesto en el punto 3.6.7 la Comisión ha de reunirse al menos anualmente, aunque sea conveniente hacerlo semestralmente.

Aunque el informe anual se presente a final de año, es conveniente revisar la situación: si se están desarrollando o no las medidas programadas para las fechas fijadas, si la empresa y/o administración tiene algún problema o limitación para llevarlo a cabo, si la RLT puede colaborar y cómo para conseguirlo, así como presentar las quejas y demandas que han recibido por parte del personal.

Para esta labor la administración y/o empresa correspondiente convocará a las personas designadas en la constitución de la Comisión de Seguimiento con una antelación suficiente para que todo el mundo pueda agendar la cita y preparar la reunión.

Tanto del desarrollo de la reunión como de los acuerdos y posiciones de parte se dejará constancia mediante el acta de todas las reuniones.

4.2.3. ¿Cómo se evalúan los planes de igualdad?

Una de las principales tareas de la Comisión de Seguimiento es evaluar el desarrollo de las medidas acordadas.

De los resultados obtenidos mediante la evaluación dependerá la mejora del propio plan y la reelaboración de posibles nuevas medidas a incluir en los planes siguientes o, si hay consenso, dentro del mismo plan. Evaluar implica en primer lugar, constatar que las medidas propuestas se están llevando a cabo y que están dando el resultado pretendido mediante el análisis de los datos de evaluación y el seguimiento de los indicadores. Este análisis, contribuirá tanto al ajuste del plan actual, como al diseño de posibles nuevas medidas para el plan siguiente.

4.2.4. ¿Qué debe presentarse en la Comisión de Seguimiento anualmente?

Al menos anualmente la empresa y/o administración aportará un informe del seguimiento de la evolución de la implantación de las medidas pactadas en el Plan de Igualdad.

Si, por alguna razón, no se hubieran incluido indicadores y modo de medir el desarrollo del Plan de igualdad, la Comisión de Seguimiento tendría que hacerlo en las primeras reuniones de modo que siempre se tendría que hacer una especie de “rendición de cuentas” anual.

4.2.5. ¿Qué sucede si no se implementan las medidas acordadas?

La falta de implementación del Plan de igualdad es sancionable por la Autoridad Laboral. Como ya se expuso en el Apartado 1.3.4, la no aplicación del plan de igualdad o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos en la Ley de Igualdad y en el Real Decreto ley de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo es una falta muy graves por la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) y recibirá una sanción de acuerdo a la gravedad, dándose la posibilidad de sustitución de sanciones por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa.

Cuando esto suceda se denunciará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que -como ya se ha dicho- tiene como objetivo vigilar el cumplimiento de la normativa que contiene obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la no discriminación (Instrucción 3/2011). El Plan Estratégico de Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020 en su 7º eje señala que los planes de igualdad deben *“asegurar el cumplimiento de las normas de igualdad y no discriminación”*.

4.2.6. ¿Puede haber una interpretación diferente de las medidas?

En algunas ocasiones más que incumplimiento se produce una diferente interpretación en lo acordado. En este caso, al objeto de aclarar el sentido de las medidas se debe acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA) al ser la destinada a la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

El SIMA tiene como misión difundir la mediación y el arbitraje como instrumentos efectivos para la resolución de las controversias laborales al margen de la jurisdicción social. Por ello, en los casos donde exista algún problema de interpretación es necesario acudir al mismo o a los territoriales según el ámbito del conflicto para encontrar una salida acordada. En el caso de que esto no fuera posible habría que llegar a la jurisdicción social.

4.2.7. ¿Qué debe presentar la empresa y/o administración al cierre del Plan de Igualdad?

Al finalizar la validez del Plan de Igualdad se debería hacer un informe del desarrollo de todo el Plan, junto al cual se desarrollará la evaluación pertinente de la implementación de las medidas, así como de su efectividad.

Tanto el informe numérico como la evaluación del Plan serán dos de los documentos con los que empezar a trabajar para negociar un nuevo plan de igualdad.

4.3. Negociación de un Segundo Plan de Igualdad

4.3.1. ¿Quién debe negociar el II Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento?

No. La Comisión de Seguimiento no está legitimada para negociar el siguiente plan de igualdad.

De acuerdo con los tribunales, si existe representación legal de los trabajadores y trabajadoras, éstas serán las únicas legitimadas para sentarse a negociar con la empresa el Plan de Igualdad dentro de la Comisión de Negociación. A estos efectos, la Audiencia Nacional, en sentencia de 26 de junio de 2019 (85/2019), ha venido a ratificar que *“quienes están legitimados para llevar a cabo esta negociación son los representantes de los trabajadores de todos los centros de trabajo de la empresa, ya sean unitarios y/o sindicales, y que en ningún caso lo estaría la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad anterior, por mucho que la misma hubiese sido elegida años atrás”*.



The background of the page is a light purple color. It features several large, overlapping, organic shapes in various shades of purple, ranging from light lavender to a darker, muted purple. These shapes are irregular and fluid, resembling ink blots or soft-edged forms. Overlaid on these shapes are several thin, black, hand-drawn lines that meander across the page, some forming loops and others crossing themselves. The overall aesthetic is modern, minimalist, and artistic.

ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario para la plantilla

Fecha de realización: ____ / ____ / ____ Mujer ____ Hombre ____

Formación en género

 SI NO

En XXX estamos negociando el Plan de Igualdad. El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas con las que se trata de alcanzar en las empresas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Hasta el momento se ha realizado un diagnóstico cuantitativo de la plantilla, pero nos resultaría de suma importancia y facilitaría el hacer un plan más acorde a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores el conocer vuestra opinión.

Agradecemos la colaboración y les garantizamos el anonimato.

servicios a la ciudadanía

Considera usted que en esta empresa:

	SÍ	NO	NC
1. ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿Se conocen las medidas de conciliación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ¿Sabrías qué hacer en caso de sufrir acoso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ¿Cobran los hombres más que las mujeres en los mismos puestos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ¿Existe paridad en los diferentes niveles de la jerarquía?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Para la elaboración del Plan de Igualdad queremos tener en cuenta tus opiniones. ¿Qué crees que podría hacer la empresa para que hubiera más igualdad?

AREAS (Estas medidas sólo son a modo de ejemplo)	Posibles sugerencias
Acceso al empleo y contratación. EJ: garantizar que las personas en plantilla con contratos a tiempo parcial conocen las vacantes internas que sean a tiempo completo.	<ul style="list-style-type: none"> ■ ■
Promoción. EJ: informar con transparencia y puntualidad a la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos.	<ul style="list-style-type: none"> ■ ■
Formación. EJ: introducir módulos de género en la formación de la empresa en horas de trabajo.	
Retribución. EJ: realizar un estudio salarial, en algún servicio específico previamente definido por la Comisión de Seguimiento.	
Conciliación y corresponsabilidad. EJ: dar preferencia y facilitar de forma ágil la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes.	
Comunicación. EJ: garantizar el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones internas y en los canales de comunicación externos.	
Salud Laboral. EJ: difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural a toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> ■ ■
Acoso sexual y violencia de género. EJ: ayuda económica para traslado de las mujeres víctimas de violencia de género a otros centros de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ■ ■
Otras	

No dudes en comentar tus propuestas y contactar con nosotras si tienes interés en colaborar en esta materia. Para mayor facilidad nos tienes en el correo: XXXX

ANEXO 2

Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad

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

- 1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de [nombre de la empresa] para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.
- 2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con [indicar nº] centro/s de trabajo, sito/s en [indicar provincia, CCAA, nº personas trabajadoras y si cuenta, o no, con representación legal o sindical de las y los trabajadores de cada uno de ellos].
- 3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:
 - Proceso de selección y contratación.
 - Clasificación profesional.
 - Formación.
 - Promoción profesional.
 - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación].

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones [indicar] y como persona de contacto a [indicar nombre y apellidos, email y teléfono].

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

[Nombre, apellidos y DNI] del/la representante legal de la empresa a efectos de negociación

En [lugar], a [fecha]

servicios a la ciudadanía

ANEXO 3

Solicitud de reunión para la constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores en plantilla

Ciudad, fecha

Dña./Dn _____

Cargo _____

Dirección _____

Empresa _____

Dirección postal _____

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, contemplaba, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. Esta Ley se ha visto modificada por 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, disminuyendo el volumen de la plantilla a partir del cual realizar el plan de igualdad es obligatorio. Desde su entrada en vigor es obligatoria la elaboración y aplicación de planes de igualdad en empresas de 50 o más trabajadores.

La inexistencia de Plan de igualdad es motivo de sanción. 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. El apartado 13 del artículo 7 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) tipifica como infracción muy grave el “no

cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”, y el apartado 17 del artículo 8 que tipifica como infracción muy grave: “No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos por la Ley”.

Esta elaboración del plan debe negociarse con la parte social en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. La Ley 3/2007 en su artículo 45 menciona que las medidas se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Por tanto, ante esta obligación legal, el comité de empresa, las delegadas o delegados de CCOO.

SOLICITAN

una reunión, a celebrarse en plazo máximo de un mes, con la dirección de la empresa, al objeto de constituir la Comisión de igualdad que se ocupará de elaborar dicho plan de igualdad.

PRESIDENTA/E DEL COMITÉ DE EMPRESA DELEGADA O DELEGADO DE CCOO

REPRESENTANTE DE CCOO DEL COMITÉ DE EMPRESA

Fdo.: (Presidente/a del comité de empresa, las delegadas y delegados de CCOO, las y los representantes de las trabajadoras y trabajadores de CCOO del comité de empresa).

ANEXO 4

Solicitud de reunión para la constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad en las Administraciones Públicas

Ciudad, fecha

Dña./Dn _____

Cargo _____

Dirección _____

Empresa _____

Dirección postal _____

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres para llevar a la práctica el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres expone la obligatoriedad de hacer planes de igualdad en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella; obligatoriedad que se extiende a todas las administraciones públicas - independientemente de sus plantilla - en la Disposición adicional 7ª del 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:

“1. 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.

2. Las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

La Ley 3/2007 en su artículo 45 menciona que las medidas se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Por tanto, ante esta obligación legal, la Junta de personal, el Comité de empresa, las delegadas y delegados de CCOO.

SOLICITA

una reunión, a celebrarse en plazo máximo de un mes, con el respectivo departamento de recursos humanos, al objeto de constituir la comisión negociadora que se ocupará de elaborar dicho plan de igualdad, así como de hacer su seguimiento.

PRESIDENTA/E DE LA JUNTA DE PERSONAL Y/O EL COMITÉ DE EMPRESA DELEGADA O
DELEGADO DE CCOO

REPRESENTANTE DE CCOO DEL COMITÉ DE EMPRESA

Fdo.: (President@ del comité de empresa, las delegadas y delegados de CCOO).

servicios a la ciudadanía

ANEXO 5

Modelo de acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

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

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[...]

y por otra, la representación de las personas trabajadoras:

[Nombre, apellidos. Cargo y en calidad de la presencia]

[Nombre, apellidos. Cargo y en calidad de la presencia]

[Nombre, apellidos. Cargo y en calidad de la presencia]

[...]

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

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN:

1. Constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad de [X número de plazas], a partir de la actual representación y atendiendo a su peso en la propia Comisión:

CCOO con el % de representación.

UGT con el % de representación.

XXX con el % de representación.

A la que se suma el asesoramiento por parte de cada uno de los sindicatos.

De acuerdo a lo cual la Comisión Negociadora¹ del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

[Nombre, apellidos, en calidad de]

[Nombre, apellidos en calidad de]

[Nombre, apellidos, en calidad de]

[...]

Y en representación de la plantilla:

[Nombre, apellidos, en calidad de]

[Nombre, apellidos en calidad de]

[Nombre, apellidos, en calidad de]

[...]

2. Dotarse de un Reglamento de funcionamiento de la Comisión.
3. Iniciar el proceso mediante la recepción de una formación previa en igualdad y elaboración de los planes de igualdad.

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

Firma:

[...]

En representación de Empresa

Firma:

[...]

En representación de RLPT

ANEXO 6

Reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora del plan de igualdad

Con la creación de la Comisión de Igualdad el día XXXX, la empresa/Administración XXXXX adquirió el compromiso de crear y aprobar un 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, y de las modificaciones a la misma por 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.

Con el presente reglamento interno de la Comisión de Igualdad, se formaliza y 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/administración XXX.

Artículo 1. LA COMISIÓN DE LA COMISIÓN

La Comisión Negociadora del Plan Igualdad de XXXX 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 seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Artículo 2. COMPOSICIÓN

La comisión de igualdad estará constituida, con carácter paritario, por representantes de la parte empresarial y representantes legales de los y las trabajadoras, respetando la representatividad de cada sindicato.

En su composición se velará porque existan representantes de ambos sexos. Los miembros podrán asistir a las reuniones acompañados de la persona asesora.

En caso de no poder asistir, cada representante podrá nombrar una persona que le sustituya comunicándolo previamente y mediante escrito a la secretaria¹.

La Presidencia de la Comisión de Igualdad podrá ser ocupada por la Dirección o Gerente de la empresa o en quien delegue con autoridad para negociar.

La Comisión de Igualdad está compuesta por XXX personas. XX de la parte empresarial y XX de la parte social. 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 X Representantes. XX% representatividad y voto

XXX X Representantes. XX% representatividad y voto

XXX X Representantes. XX% representatividad y voto

Las personas designadas por cada organización son las siguientes:

Por la empresa: XXX, XXX, XXX

Por la parte social:

CCOO: XX, XX, XX

XXX :XX, XX

XXX :XX

¹ Se recomienda que las personas componentes de la Comisión tengan formación en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo es importante que se incluya en la misma la persona responsable de los RRHH en la empresa.

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.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.

Artículo 4. FUNCIONAMIENTO

La Comisión, salvo acuerdo expreso, tendrá al menos xx reunión ordinaria 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 evaluación del mismo.

La comisión de igualdad 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.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de xxx días naturales.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntarla documentación necesaria.

Para asegurar el buen funcionamiento de la comisión negociadora las personas de la RLPT dispondrán de una disposición horaria de [X horas], al margen de las horas de reunión.

Los gastos de traslado y dietas también serán cubiertos por la empresa.

Artículo 5. ACTAS

De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

La redacción del acta le corresponde a la XXX.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

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

Artículo 6. APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se hará por la mayoría absoluta de sus componentes y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

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 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 el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

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

En XXXXX, a XX de XXX de 20XX

servicios a la ciudadanía

ANEXO 7

Orientaciones para el diagnóstico

En las siguientes tablas se muestra de forma resumida los aspectos que integran el diagnóstico: qué información se recoge, dónde se puede encontrar y cómo se puede analizar.

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

QUÉ: Datos de la empresa: sector, actividad, plantilla, certificados y reconocimientos.

DÓNDE: Memoria de la empresa, memoria RSE, informes, sistemas de calidad, cuadro de mandos, intranet.

CÓMO: ¿El principio de igualdad forma parte de la misión, visión y valores? ¿El sistema de calidad considera las políticas de igualdad? ¿Desde su constitución se ha producido alguna evolución referida a igualdad?

DATOS ESTADÍSTICOS DE LA PLANTILLA

CONDICIONES LABORALES

QUÉ: Tipo de contrato, tipo de jornada, horarios y turnos

DÓNDE: Convenio colectivo aplicable. Documentación interna:

- sobre política retributiva.
- medidas de conciliación.
- beneficios sociales.
- prevención RRLL.
- protección embarazo y lactancia.
- medidas sobre acoso.
- mecanismos y canales de comunicación interna.
- encuestas de clima laboral.

CÓMO: ¿Qué grado de estabilidad laboral tiene la empresa? ¿Hay diferencias en la contratación indefinida? ¿Qué sexo es mayoritario en jornada parcial? ¿Está relacionado con las responsabilidades familiares? ¿Existe posibilidad de flexibilizar la jornada?

Retribución

CÓMO: ¿Existe diferencia salarial entre mujeres y hombres? ¿Se cumple el principio de igual salario por trabajo de igual o similar valor? ¿Hay igualdad salarial, pero existen diferencias en los complementos? ¿Cómo se definen éstos? ¿Están vinculados al desempeño o a criterios como la edad o la antigüedad?

Conciliación

CÓMO: ¿Se aplican medidas de conciliación? ¿Responden a las necesidades de la plantilla? ¿Existen diferencias en su utilización? ¿Se fomenta el uso igualitario de las medidas?

Seguridad y salud laborales

CÓMO: La evaluación y previsión de riesgos ¿ha tenido en cuenta a mujeres y hombres? ¿Existen previsión para situación de embarazo y lactancia? Equipamientos, uniformes, instalaciones... ¿son únicas o se diferencian por sexos?

Clima laboral

CÓMO: ¿La información es accesible a toda la plantilla? ¿Se utiliza un lenguaje inclusivo? ¿Las imágenes reflejan mujeres y hombres? Clima laboral ¿Tienen la misma percepción mujeres y hombres? Si existen diferencias ¿a qué se deben? ¿Influyen estereotipos y roles de género? Incorporar el principio de igualdad ¿incide en una mejora de la percepción del clima laboral?

Reclutamiento, selección y contratación. Sistema de promoción. Formación Continua

DÓNDE: Formularios o solicitudes de ingreso Anuncios de oferta de empleo Pruebas de acceso y entrevistas de trabajo Descripción de puestos de trabajo Sistema de valoración de puestos de trabajo Plan de carrera Plan de formación Convenio colectivo Prácticas habituales no sistematizadas.

CÓMO: ¿La publicidad de las ofertas garantiza que lleguen a mujeres y hombres? ¿Se utiliza lenguaje inclusivo? En la descripción de los perfiles profesionales, ¿solo se tienen en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo? ¿Cómo es la entrevista de selección? ¿Cómo se valoran las respuestas? ¿Quiénes son responsables de la selección de personal? ¿Tienen formación en igualdad? ¿Cómo se comunican las vacantes para promoción interna? ¿Se dispone de un sistema de promoción basado en criterios objetivos? ¿Se fomenta la promoción de las mujeres? En las últimas promociones ¿quiénes han ascendido? ¿Más mujeres? ¿Más hombres? Las responsabilidades familiares están afectando a las posibilidades de promoción. ¿Se garantiza que la formación llegue a toda la plantilla? ¿Existen diferencias en el acceso a cursos de formación externa (masters, postgrados, cursos especializados, etc.) financiados por la empresa para uno y otro sexo? ¿Existen diferencias significativas en el contenido de la formación recibida por mujeres y hombres?, ¿y en los objetivos perseguidos por dicha formación? ¿Se realizan cursos de formación en horario extralaboral?, ¿y en lugares alejados al centro de trabajo?

RELACIÓN DE LA EMPRESA CON SU ENTORNO

QUÉ: Indicaciones para empresas proveedoras. Relaciones con la clientela
Imagen de la empresa

DÓNDE: Memoria de la empresa. Informe anual de actividades. Web corporativa. Boletines, folletos, notas de comunicación...

CÓMO: ¿Se incluyen requisitos o cláusulas de igualdad en contratación con empresas proveedoras? ¿Se utiliza un lenguaje e imágenes inclusivas en las comunicaciones externas? ¿Se incluyen contenidos de igualdad en los instrumentos de comunicación y en los informes de actividad de la empresa?

OPINIÓN DE LA PLANTILLA Y LA DIRECCIÓN

QUÉ: Datos cualitativos. Identificar la percepción y opinión que tienen la plantilla y la dirección.

DÓNDE: Encuesta de clima laboral Encuestas específicas / entrevistas / grupos de discusión sobre igualdad.

CÓMO: ¿La igualdad de oportunidades forma parte de la gestión diaria de la empresa? ¿Las trabajadoras y trabajadores están a favor de la igualdad de oportunidades? ¿Y la dirección? ¿Consideran que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades (acceso, promoción, formación, retribución, conciliación...) en la empresa? ¿Es necesario un Plan de igualdad? ¿Sobre qué áreas sería necesario actuar? ¿Qué medidas creen que deberían incluirse en el Plan?

FUENTE Y ELABORACIÓN: Planes de Igualdad. Diagnóstico. (2016). Boletín Igualdad Empresa XXXV. http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_35.pdf

servicios a la ciudadanía

ANEXO 8

Datos e indicadores para hacer el diagnóstico

DATOS	INDICADORES
<p>La herramienta solicita información de la organización y de la opinión de la plantilla, clasificada en los siguientes apartados.</p>	<p>Una vez cumplimentados los datos, la herramienta nos devuelve un cuadro de indicadores, con dos apartados diferenciados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis descriptivo de la entidad desde una perspectiva de género. ■ Situación de la organización en relación a ocho brechas de género significativas en el ámbito del empleo y la empresa.
<p>IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.</p> <p>Análisis descriptivo PLANTILLA:</p> <p>Distribución de mujeres y hombres por niveles y puestos, oficinas, departamentos/proyectos/unidades de negocio, edad, responsabilidades de cuidado, diversidad, estudios, formación en igualdad.</p>	<p>ANÁLISIS DESCRIPTIVO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Distribución por sexo de la plantilla. ■ Segregación horizontal. ■ Segregación vertical. ■ Equilibrio por edad. ■ Responsabilidades de cuidado. ■ Diversidad. ■ Estudios. ■ Formación en igualdad de la plantilla. ■ Personas usuarias/Cientela. ■ Desarrollo producto y prestación de servicios. ■ Subcontrataciones. ■ Relaciones con el exterior.
<p>CONDICIONES LABORALES:</p> <p>Tipo de relación laboral, contrato y jornada; horarios: tipos de jornadas; política retributiva; medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo; seguridad y salud.</p>	

<p>GESTIÓN DE PERSONAS: Contrataciones, salidas, promociones internas.</p>	<p>BRECHAS DE GÉNERO en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Acceso al empleo. ■ Salida del empleo. ■ Acceso a puestos de nivel estratégico y táctico. ■ Política de contratación. ■ Política retributiva. ■ Conciliación corresponsable. ■ Riesgos psicosociales. ■ Cultura organizativa.
<p>ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN: Personas usuarias/clientela, desarrollo de productos y servicios...</p>	
<p>DIMENSIÓN EXTERNA DE LA ENTIDAD: Subcontrataciones, redes sociales.</p>	
<p>ENCUESTA DE OPINIÓN</p>	

Fuente y elaboración: Urbieta Iceta, M y Malu Ziordia Fernández de Garaial, M. (2019). *“Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas”*. Vitoria-Gasteiz:Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

servicios a la ciudadanía

ANEXO 9

Guía temática y datos de interés para iniciar el diagnóstico de la situación en la Administración al objeto de diseñar un plan de igualdad

Objetivos del análisis:

- Ofrecer los aspectos y materias concretas donde se produce discriminación por razón de género o donde no se alcanza la igualdad.
- Detectar “*los puntos negros de la desigualdad*” en esta Administración para poder redactar, negociar, poner en marcha y evaluar el conjunto de medidas a recoger en el plan de igualdad de la misma.

Metodología:

El análisis debe basarse en información de tipo cuantitativo como cualitativo de: Todos los datos, **desagregados por sexo**, relativos a:

- Proceso de acceso, selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Promoción profesional.
- Formación.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Los contenidos del convenio vigente, así como las normas y/o acuerdos vigentes.

Para ello se seguirán las Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico que recoge en Anexo del RD 901/2020, según el cual, la elaboración del diagnóstico deberá atender a los siguientes criterios:

1. Condiciones generales

- 1.º Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo.
- 2.º El diagnóstico contendrá información básica, interna y externa, de las características, estructura organizativa y situación de cada empresa individualmente considerada, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.
 - a. Información relativa, al menos, al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso.
 - b. Información interna con datos desagregados por sexo en relación, entre otras, a las siguientes cuestiones:
 - Distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años.
 - Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación a la plantilla.
 - c. Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.

- 3.º El diagnóstico incluirá una referencia al proceso y la metodología utilizada para llevarlo a cabo, los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.
- 4.º En la elaboración del diagnóstico podrán participar, con el objeto de asesorar, a las personas legitimadas para negociar, personas con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.
- 5.º El diagnóstico debe reflejar fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

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

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

- a. Los ingresos y ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.
- b. Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.
- c. Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.

- d. Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- e. Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.
- f. Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

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

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

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

3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Condiciones de trabajo

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

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

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- f. Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- g. Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.
- h. Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
- i. Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
- j. Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.

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

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

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

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

El diagnóstico contendrá:

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

- b. Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- c. Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- d. Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).

6. Infrarrepresentación femenina

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

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

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

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

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

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

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

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

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

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

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

- a. Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b. Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c. Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

- d. Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e. Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f. Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

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

¿A MODO DE RESUMEN?

Información de tipo cuantitativa (todos los datos desagregados por sexo).

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 sexos y centros de trabajo.
- Por edad.
- Por antigüedad.
- Por formación.
- Por tipo de personal.
- Por categoría laboral.

Datos de altos cargos y personal eventual en la Admón.

Datos de hombre y mujeres de niveles 22 para arriba en la Admón.

Distribución por cuerpos o nivel de convenio.

3) Datos sobre promoción:

Promoción en el último año por cuerpo y categoría.

Movilidad geográfica por cuerpo y categoría.

- Criterios de promoción utilizados.
- Proporción de mujeres promocionadas.

4) Datos sobre formación continua:

- 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 los que han obtenido permisos individuales para formación por cuerpo y categoría laboral.
- Personas que han solicitado y obtenido la adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios por cuerpo y categorías.

5) Datos sobre conciliación:

- Permisos:
 - Utilización en el último año de permiso de maternidad. Utilización en el último año de permiso de paternidad.
 - Cesión al otro progenitor de parte del permiso por maternidad (diferenciando entre hombres y mujeres).
 - Permisos por adopción o acogimiento.
 - Permisos de lactancia y modalidad.
 - Permiso por cuidado de familiares.
 - Permiso por razón de violencia de género.
 - Permiso 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.
- Otros permisos.

6) Datos sobre retribuciones:

- Media de cuerpos y puestos.

- Media de cuerpos diferenciando sueldo y complementos.
- Componentes salariales variables.
- Media de categorías de los laborales. Media de categorías de los laborales diferenciando sueldo y complementos.
- Componentes salariales variables en el personal laboral.

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:

- 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.

Información de tipo cualitativa

Para complementar al análisis de situación a través de los datos se pueden hacer algunas preguntas que nos ayuden a hacer el diagnóstico. Las variables arriba indicadas describen la estructura de las empresas y/o Administraciones en cuestión, pero conviene tener alguna información de tipo cualitativo.

La información cualitativa se consigue respondiendo a una serie de preguntas sobre los temas ya apuntados: acceso, características de las plantillas, retribuciones, formación, promoción y conciliación, salud laboral y acoso sexual y por razón de sexo.

a) Sobre el acceso

a.1.) Sistema de reclutamiento

1. ¿Qué sistemas de reclutamiento de personal se emplea para el personal funcionario?
2. ¿Qué sistemas de reclutamiento de personal se emplea para el personal laboral fijo?
3. ¿Y, para el eventual?
4. ¿Qué sistema se sigue para la contratación de personal temporal?
5. ¿El criterio de selección es único o por categorías?
6. ¿Existe distinto criterio para las categorías de niveles superiores de convenio y las inferiores? ¿Qué se valora en cada caso?
7. ¿Existe distinto criterio para las categorías de profesiones fuertemente feminizadas y otras masculinizadas (personal de talleres y conductores) ¿Qué se valora en un caso y qué se valora en el otro?

a.2.) Publicación de oferta

1. ¿Cómo se publicita las ofertas de empleo? ¿En caso de los contratos temporales?

2. Las ofertas, de todo tipo ¿tienen alguna referencia directa o indirecta al sexo? Y ¿a la igualdad?
3. ¿Qué lenguaje se utiliza en la oferta y en los formularios de solicitud?

a.3.) Pruebas de selección

1. ¿Qué tipo de pruebas de selección se realizan según cada tipo de personal y categoría?
¿Existe alguna prueba de tipo físico que puede perjudicar a las mujeres?
2. Si se utiliza entrevista ¿Qué valor tiene?, ¿Cuáles son los criterios de valoración que se emplean?
3. En la entrevista se pregunta por sus cuestiones relativas a su situación personal que pueden ser lesivas para las trabajadoras (tipo ¿tienes hijos? ¿te gustaría tenerlos?

a.4.) Contratación²

1. En nuestra administración o empresa ¿es mayor el porcentaje de mujeres con contrato temporal que el de hombres?
2. ¿Hay alguna materia del convenio que regule de forma diferente para el personal fijo y el temporal?
3. ¿Es mayor el número de mujeres con jornada reducida que el de hombres? ¿Queda reducido algún beneficio por no trabajar en jornada completa?

² Si se detecta que el porcentaje de mujeres con contratos temporales es sensiblemente superior nos encontraríamos ante una clara desigualdad. Y se podría poner en el plan de acción una medida de fomento de la contratación indefinida, establecer % de conversión de temporales en fijos teniendo en cuenta el sexo, regular en convenios la utilización de ETTs y subcontratas y facilitar la conversión del tiempo parcial en tiempo completo para aquellas personas que quieran acogerse a esta fórmula.

b) Clasificación profesional (segregación horizontal)

1. ¿Existen secciones o departamento con un claro predominio de hombres o mujeres?
2. ¿Existen cuerpos (entre el funcionariado) y categorías masculinizadas o feminizadas en el personal laboral del convenio con un claro perfil de género?
3. ¿Existen categorías en el convenio con denominaciones masculinas o femeninas?

Promoción (Segregación vertical)

4. ¿Son mayoritarias las mujeres en los cuerpos, categorías o grupos profesionales más bajos?
5. ¿Qué criterios se utilizan para establecer la clasificación profesional? ¿Existe correlación entre la formación de las personas de la administración y la categoría o grupo profesional?, ¿y esta correlación es igual en las mujeres que en los hombres?
6. ¿Es la antigüedad un requisito para la promoción?
7. ¿Las responsabilidades familiares inciden negativamente en el ascenso de las mujeres en su administración?
8. ¿En los puestos de libre designación y la contratación de personal en su administración están pesando determinadas ideas sobre mujeres y hombres?
9. Para el personal laboral ¿regula el convenio los procesos de promoción? ¿Cómo lo regula?
10. ¿Las personas que trabajan a tiempo parcial tienen las mismas posibilidades de promoción?

c) Formación

1. ¿Existe un plan de formación permanente? ¿Y de continua?
2. ¿Participan en su elaboración del plan permanente el personal de la junta y el comité de empresa? ¿Y en el de formación continua participan los sindicatos firmantes del acuerdo?

3. ¿Se establece alguna relación entre formación y promoción? Y si es así ¿cuál es el criterio de selección de las personas solicitantes para acceder a los cursos?
4. ¿La formación se imparte en horario laboral?
5. ¿Dónde tiene lugar la formación? ¿en el lugar de trabajo, en la misma provincia o en otra?
6. ¿Existe algún departamento al que se dirige en mayor medida la formación?
7. ¿Hay personas que están en excedencia por cuidado de personas y hayan tenido algún problema para acceder a la formación?
8. ¿Con el mismo nivel de formación o con los cursos realizados cuando ha habido alguna posibilidad e promoción ha habido diferencia entre hombres y mujeres?
9. ¿Se ha introducido algún curso sobre perspectiva de género o se ha incluido ésta transversalmente en el plan de formación?

d) Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

1. ¿Están recogidas las medidas del EBEP en el convenio de tu administración?
2. ¿Existe alguna medida no recogida?
3. ¿Se han realizado mejoras respecto a estas medidas?
4. En la práctica diaria ¿se hacen efectivos estos derechos si ningún tipo de cortapisa?
5. ¿Utilizan hombres y mujeres en igual medida las excedencias y/o reducciones de jornada para la atención a las personas dependientes?
6. ¿Se utilizan los contratos de sustitución por maternidad?
7. ¿Existe flexibilidad para la entrada y salida del trabajo y para el tiempo de comidas?
8. ¿Cabe la posibilidad de coger días de libre disposición sin sueldo?

e) Retribuciones (El problema fundamental es el valor del trabajo)

1. ¿Es igual lo que cobran como media los hombres y las mujeres de un mismo cuerpo o categoría profesional?
2. ¿Existen departamentos masculinizados que acceden a más pluses, complementos, primas o incentivos que los feminizados?
3. ¿Existe diferente retribución y valoración social de las categorías feminizadas y las masculinizadas?

f) Salud Laboral

1. ¿Existen protocolos y procedimientos de seguimiento de contingencias de salud laboral para riesgos reproductivos?
2. La evaluación de riesgos del plan de prevención ¿contempla conjunto de riesgos y cuál es su distribución?
3. Las metodologías en las evaluaciones de riesgos ¿incluyen sexo y diferencias biológicas?

g) Prevención del acoso sexual y por razón de género

1. ¿Se ha creado comisión de igualdad en su ámbito? 50.- ¿Existe la agente de igualdad?
2. ¿Ha habido algún caso de acoso sexual o por razones de género?
3. ¿Cómo se resolvió?
4. ¿Cómo se podría resolver?

ANEXO 10

Ejemplo de medidas de acceso

Objetivo 1: Establecer procesos de selección transparentes y objetivos		
Medidas	Acción	Se dirige
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
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.
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.

Indicadores	Responsable	Calendario
<p>Nivel de paridad de aplicantes masculinos vs aplicantes femeninos.</p>	<p>DTO. Selección</p>	<p>Desde el inicio y en el primer año en adelante.</p>
<p>Cantidad de alumnos y cursos impartidos.</p>	<p>DTO. Formación</p>	<p>Desde el inicio y en el primer año en adelante.</p>
<p>Personas femeninas nuevas contratadas sobre todo en sectores masculinizados: mozo/a almacén, conductor/a,...</p>	<p>DTO. Selección</p>	<p>Desde el inicio y en el primer año en adelante.</p>

Medidas	Acción	Se dirige
<p>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 carretillero/a sin requerimiento del título e imparto formativo internamente.</p>	<p>Favorecer la formación interna de especialización a las mujeres en posiciones masculinizadas.</p>	<p>Promoción femenina.</p>
<p>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.</p>	<p>Consensuar un manual/plantilla de acogida y garantizar su entrega a todas las personas que se incorporar incluyendo el mensaje de la medida.</p>	<p>Nuevas contrataciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Revisar y ampliar el programa Talento sin etiquetas.</p>	<p>RRHH</p>

Indicadores	Responsable	Calendario
<p>Personas femeninas promovidas en sectores masculinizados.</p>	<p>Gestión del talento</p>	<p>Desde el inicio y en el primer año en adelante.</p>
<p>Creación y revisión de manual de acogida a nuevas incorporaciones.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Primer año.</p>
<p>Revisión de los guiones de las entrevistas incluyendo estos criterios.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Primer año.</p>

Medidas	Acción	Se dirige
<p>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 acudirá a la contratación externa teniendo en cuenta la distribución por sexos de este puesto.</p>	<p>Información vía mail de las ofertas a las personas del centro de trabajo y/o del grupo.</p>	<p>RRHH</p>
<p>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.</p>	<p>Revisar y ampliar el programa Talento sin etiquetas.</p>	<p>Talento sin etiquetas</p>
<p>9. Ampliar si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento en la búsqueda e incorporación de mujeres para la cobertura de puestos masculinizados.</p>	<p>Revisar y ampliar el programa Talento sin etiquetas.</p>	<p>Talento sin etiquetas</p>

Indicadores	Responsable	Calendario
Cantidad de promociones internas en el grupo.	DTO. Selección.	Desde el inicio y en el primer año en adelante.
Valoración edad e histórico en caso de guarda legal de las nuevas incorporaciones.	RRHH	Desde el inicio y en el primer año en adelante.
Nuevas entidades con la que colabore y los resultados obtenidos con las mismas.	Gestión 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	Acción	Se dirige
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 completa.	Promoción femenina
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.	RRHH
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

Indicadores	Responsable	Calendario
Resultado de la información de mail masiva en la valoración de los links a la app/portal del Grupo.	RRHH	Desde el inicio y se reportará anualmente.
Revisión trimestral del Plan de Igualdad.	RRHH	Primer año.
Volumen de personal femenino contratado en sectores masculinizados.	RRHH	Desde el inicio y se reportará anualmente.

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	Acción	Se dirige
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.	Identificar los puestos masculinizados (carretilleros/as, conductores/as y técnico/a informática) y aumentar un 20% la presencia de mujeres cada año hasta alcanzar la presencia equilibrada.	Nuevas contrataciones
2. Ampliar las fuentes de reclutamiento colaborando con Fundación Adecco y otras asociaciones, Servicios Regionales de Empleo..., etc., con el fin de favorecer la incorporación del sexo menos representado en el puesto a cubrir.	Firmar acuerdos de colaboración con entidades educativas y universidades.	Instituciones FP, Universidades y otros
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.	Valoración en positivo de candidaturas femeninas en este tipo de puestos.	Promoción femenina

Indicadores	Responsable	Calendario
Volumen de personal femenino contratado en sectores masculinizados.	RRHH	Desde el inicio y en el primer año en adelante.
Nuevas entidades con la que colabore y los resultados obtenidos con las mismas.	Gestión del talento	Desde el inicio y se reportará anualmente.
Volumen de personal femenino promocionado en puestos directivos y mandos.	Gestión del talento	Desde el inicio y se reportará anualmente.
Cantidades o porcentajes de cambio de contratación de tiempo parcial a tiempo completo.	RRHH	Desde el inicio y en el primer año en adelante.

ANEXO II

Protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo³

INTRODUCCIÓN

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluye entre los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su Artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Estas medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaborarán planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso

3 Este ejemplo de protocolo que se expone toma parte de la información del Protocolo de Prevención y Actuación del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo Castilla-La Mancha Media.

sexual y el acoso por razón de género una de las materias que deberá figurar en estos planes, de acuerdo con el artículo 46.3.

Asimismo, la representación de los trabajadores y trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo forma parte de los criterios generales de actuación de los poderes públicos.

En cuanto a las Administraciones Públicas, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) recoge *“El derecho de los trabajadores al respeto a su intimidad y dignidad frente al acoso sexual y por razón de sexo”* (Art 4.2 e) ET) y así, en el apartado h) del artículo 14, el EBEP introduce el derecho *“al respeto de los empleados públicos a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”*. Y, tipifica el acoso sexual y por razón de sexo y de orientación sexual como falta muy grave en el Art 95.2.

En el artículo 51, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que *“las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”* y, en su Artículo 62 precisa que *“para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación”*.

Este protocolo es de aplicación a toda la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La empresa y/Administración XXXX hacen público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que las integran.

De acuerdo con ese compromiso, la empresa y/o Administración XXXX declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en su ámbito.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud, de conformidad con lo establecido en su Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

Para la consecución efectiva de este compromiso la empresa y/o administración XXX exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (empresas proveedoras, clientes, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales. - Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como posible causa de despido disciplinario en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley General del Estatuto de los Trabajadores, así como por el EBEP y falta laboral muy grave, según el Artículo 95 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado Público (EBEP).

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

En consecuencia, la empresa... o administración XXX y la representación sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

II. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de la empresa... o administración XXX, así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de esta organización respeten mutuamente su integridad humana.

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora denuncie una situación vinculada con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El presente protocolo persigue dos tipos de actuaciones:

- Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
- Definir un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de la empresa... o administración XXX en su entorno laboral y teniendo en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa.

En caso de hallarse implicadas personas trabajadoras de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de la empresa... o administración XXX la dirección se dirigirá a dicha empresa al objeto de que adopte aquellas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y evite se vuelva a producir.

A tales fines, los órganos de contratación de la empresa... o administración XXX reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones futuras y, en su caso, en los documentos contractuales que pudieran suscribirse con empresas externas, aquéllas cláusulas más idóneas mediante las que se advierta del principio básico adoptado por de la empresa... o administración XXX de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual y la imperiosa necesidad de adoptar, ante la eventual aparición de una situación de tal naturaleza, cuantas medidas resulten necesarias tendentes a dar inmediata solución y evitar que se vuelvan a producir. Para ello, se les dará a conocer la existencia del presente protocolo.

En caso de que la empresa... o administración XXX no tenga capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad porque la persona presuntamente responsable del acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, La Dirección de XXX se deberá dirigir a la empresa competente, al objeto de que se solucione el problema y llegado el caso, sancione a la persona responsable del acoso, con la advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas quedará extinguida.

El presente Protocolo entrará en vigor desde el mismo momento de su publicación y tendrá vigencia indefinida hasta la entrada de un nuevo Protocolo, tras la denuncia expresa del presente bien por la Dirección de la empresa... o administración XXX bien por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras integrantes de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad llevará a cabo la labor de evaluación y seguimiento del cumplimiento del presente protocolo, así como su interpretación, siempre con la presentación del caso por parte de la Comisión de Valoración.

III. DEFINICIONES. TIPOLOGÍAS

La Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica citada hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.

A los efectos de este protocolo y, en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley Orgánica.

El Art. 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres señala lo siguiente *“El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”*.

Ambas modalidades de acoso se considerarán discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

1. ¿Qué es acoso sexual?

El Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el acoso sexual es *“[...] 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”*.

2. ¿Qué es acoso por razón de sexo?

El Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres señala lo siguiente “*Constituye acoso por razón de sexo es 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*”.

3. ¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad?

El Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que “*Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo*”.

4. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing?

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener por qué existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta y hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

5. ¿Hay tipologías de acosos sexistas?

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

a. Tipologías de acoso sexual:

Conductas verbales

Acoso sexual ambiental:

- Creando un ambiente intimidatorio, hostil a través de bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes o publicaciones en redes sociales, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.

- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

Chantaje sexual:

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.



Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, miradas impúdicas.
- Cartas, notas, mensajes de correo electrónico, vía telefónica o a través de redes sociales, de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

Otras conductas (verbales, no verbales y/o de carácter físico)

- Presiones y amenazas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido una ruptura sentimental.
- Ciberacoso en ámbito laboral mediante el uso de medios de comunicación digitales, especialmente las redes sociales. El ciberacoso se caracteriza por utilizar dispositivos electrónicos de comunicación.

Tipología de acoso por razón de sexo

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y desprestigiar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras por razón de sexo o por identidad y expresión de género.
- Acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la categoría profesional.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares o por el derecho de conciliación familiar.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

b. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad:

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su categoría profesional o su capacidad profesional dentro de esa categoría.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales. Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

IV. ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Empresa o administración XXX es la principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, para ello se requiere la participación de todas las personas para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando a las personas responsables de los distintos departamentos que se tomen acciones positivas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Teniendo en cuenta lo señalado, se establecen unas funciones y responsabilidades, adaptadas a la estructura de cada empresa... o administración.

Dirección de Recursos Humanos

- Comunicar la declaración de Principios de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Informar a las personas trabajadoras del sistema de comunicación para el caso de acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicar a los puestos de mando (direcciones, jefaturas, mandos intermedios, etc.), y empresas colaboradoras su implicación y deber de colaboración en pro de conseguir un ambiente de trabajo saludable, exento de situaciones de acoso.
- Promover a todos los niveles este protocolo.
- Implementar las medidas preventivas temporales o definitivas propuestas por la Comisión de Igualdad.
- Implementar las medidas cautelares propuestas por el Equipo de valoración de las denuncias.

- Dar su visto bueno a la intervención del asesor o asesora externo especialista en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier especialista cuya intervención se considere oportuna.
- Resolver a partir de la propuesta formulada por el Equipo de Valoración. Dictaminará la implantación de dichas medidas.
- Dará traslado a las partes interesadas del resultado, de las medidas preventivas adoptadas y de las consecuencias que se deriven del informe final.
- Una vez resuelto el procedimiento, toda la documentación que conforma el expediente quedará registrada, archivada y custodiada bajo llave por la Dirección de Recursos Humanos.
- Trasladar por escrito a la Comisión de Igualdad la situación el número de acosos sexuales o de acoso por razón de sexo y su solución.



Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad es la encargada de promover medidas preventivas concretas y efectivas en el ámbito de esta empresa... o administración y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

Las personas que componen la Comisión de Igualdad deberán tener formación específica en igualdad, en caso de no tenerla, la empresa... o administración se comprometen a facilitársela en el menor plazo posible.

La Comisión de Igualdad constituirá un Equipo de Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo que surjan.

Equipo de valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo:

Este será un equipo de trabajo y estará compuesto por:

- Persona propuesta por la Dirección de la empresa.
- Persona especialista en igualdad.
- Persona propuesta por la Representación Legal de las personas trabajadoras.
- Experta/o externa sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en los casos que sea preciso.

Son funciones del Equipo de Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo:

- a) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.

- b) Recomendar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos y/o el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- c) Reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna asesoría externa.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- e) Custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada.
- f) Cuando proceda, solicitar a la Dirección de RR.HH. abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas.
- g) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- h) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- i) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

servicios a la ciudadanía

V. ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo esta empresa... o administración... adoptará las siguientes medidas:

- **Comunicación:** se garantizará el conocimiento de este protocolo a todas las personas trabajadoras mediante su publicación en todos los canales informativos (tanto telemáticos, como presenciales) de que la empresa y/o administración dispone: circular a la plantilla a través de correo electrónico de la Dirección y en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo.

- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. „
- Información estadística: se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- Responsabilidad: todas las personas trabajadoras tendrán la responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. Especialmente, las personas que ostenten puestos directivos o de responsabilidad serán garantes de que haya un buen clima laboral.
- Formación: con el compromiso de prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se llevarán a cabo labores de sensibilización en igualdad a toda la plantilla y especialmente a la Comisión de Igualdad. La Dirección, junto con la Comisión de Formación, estudiará y proyectará anualmente acciones formativas en este sentido.

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El procedimiento de actuación interno, una vez denunciados los hechos por el trabajador o trabajadora, se regirá por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad de todas las personas implicadas, incluida la persona denunciante aún cuando lo haga en tercera persona por haber tenido conocimiento de ello.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a personas no implicadas en el caso salvo que sea estrictamente necesario para la investigación, salvo a la Representación legal de las personas trabajadoras en los supuestos en que legalmente fuere preceptiva.
- Celeridad en la tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/as cuyas conductas de acoso sexual o por razón de sexo resulten acreditadas.

Igualmente, se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias, incluyendo las de carácter disciplinario.

1. CRITERIOS DE ACTUACIÓN

Cualquier persona podrá formular, directamente, sus denuncias, por acoso sexual o por razón de sexo:

- A través de la Dirección de Recursos Humanos.
- Por medio de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- A través de la Comisión de Igualdad.

Las denuncias deberán dirigirse en última instancia a la dirección del correo electrónico siguiente: **acoso@nombredelaempresa.es** que recibirá el Equipo de Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

2. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

- **Respeto y confidencialidad:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento. A estos efectos, se firmará un documento de compromiso de confidencialidad por parte de las personas que componen el Equipo de valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo antes de iniciar cualquier proceso.

Celeridad del proceso: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, y en los plazos establecidos.

Se garantizará siempre que la denuncia se curse de modo confidencial y urgente, todo ello sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

Protección de la víctima y acompañamiento mientras dure. Intentar que se la entreviste el menor número de veces posible durante el proceso y, una vez finalizado, restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

- **Protección de la salud:** adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas afectadas, asegurando apoyo psicosocial tanto durante el proceso como a posteriori.
- **Prohibición de represalias:** se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

- Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una actuación imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Igualdad de trato: ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal, social o laboral. h. Respeto al principio de presunción de inocencia.
- Todas las comunicaciones de los actores que intervienen en el procedimiento se harán respetando los principios establecidos en el RGPD, Reglamento General de Protección de Datos.

La empresa y/o administración XXX asumirá los gastos necesarios para la ejecución de las actuaciones establecidas en el presente Protocolo.

Apoyo de personas formadas: se garantizará la participación de personas formadas en todo el proceso.

3. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Toda persona trabajadora de empresa y/o administración XXX que considere estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, lo pondrán en conocimiento del Equipo de Valoración de las denuncias de Acoso sexual y/o por razón de sexo enviando la denuncia (presentada por escrito mediante el modelo de denuncia que se adjunta al final del Protocolo) al correo a la dirección del siguiente correo electrónico: acoso@nombredelaempresa.es. Correo que recibirá el Equipo de Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El Equipo de Valoración deberá valorar en el plazo de tres días la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes iniciará el proceso de investigación.

Una vez recibida la denuncia las personas pertenecientes al Equipo de Valoración de las denuncias de Acoso sexual y/o por razón de sexo firmarán el documento de compromiso de confidencialidad y darán paso al inicio de la investigación.

Según la gravedad de los hechos, el Equipo de Valoración que instruye el expediente informador lo ve adecuado podrá solicitar a la Dirección de Recursos humanos la adopción de **medidas cautelares**.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni salariales.

La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo.

La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptada por la persona acosada. Se situará la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible.

Este Equipo deberá:

1. Informar a las personas (denunciante y denunciado) de la existencia de una denuncia de acoso sexual o/y por razón de sexo, así como del procedimiento a seguir en estas situaciones.
2. Durante la tramitación del procedimiento, las personas implicadas podrán efectuar cuantas alegaciones entiendan pertinentes y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Equipo de Valoración.

3. El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de veinte días naturales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad del Equipo de Valoración.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración de un informe de conclusiones.

En este plazo el Equipo de Valoración se encargará de realizar la investigación del supuesto acoso a través de la información que pueda recabar de las personas implicadas, así como de cuentas otras a las cuales se requiera su testimonio y aporte de indicios y pruebas.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presunto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido. Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona del Equipo y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la representación sindical. En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada. Asimismo, si ésta lo considerase adecuado, se incorporará a la investigación y trabajará con la persona.

Al final del proceso el Equipo de Valoración de las Denuncias de Acoso sexual o por Razón de Sexo redactará un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares en el caso de no haber decisión unánime.

En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de la Empresa para proceder de conformidad. Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas

correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias. Para cuyo expediente se tendrá en cuenta toda la información aportada por el Equipo de Valoración.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para evitar la convivencia con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, al archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por el Equipo de Valoración.

La Dirección de Recursos humanos de la empresa o/y administración XXX pondrá en conocimiento de las personas implicadas la decisión final en un plazo de 3 días hábiles a la entrega del informe del Equipo de Valoración.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, el Equipo de Valoración elaborará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se tienen que hacer constar, la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación y las propuestas para la solución del problema, incluyendo las medidas correctoras que se derivan en su caso: de tipo organizativo como cambio de lugar o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador haciendo constar la falta, el grado de la sanción y las circunstancias agravantes, si las hubiera.

Si el Equipo de Valoración considera que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, dará traslado a la Dirección de la Empresa y ésta una vez valorado dará traslado al Ministerio Fiscal.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

4. FALTAS Y SANCIONES

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose falta laboral muy grave.

La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente y a lo regulado en el Convenio Colectivo.

El Equipo de Valoración, en función de la investigación realizada y las características de las faltas cometidas, propondrá la sanción o sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad y la gravedad que se estipule, ajustándose a la normativa vigente y a lo regulado en el convenio colectivo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la sanción incluirá las medidas oportunas para que el acosador o acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, habiendo tenido la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

El Equipo de Valoración supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Además de los casos y la solución estadística de los mismos se dará información a la Comisión de Igualdad.

Las denuncias realizadas que se demuestren intencionadamente falsas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

VII. DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO

El objetivo principal es evitar los casos de acoso sexual y por razón de sexo, por ello resulta fundamental como medida preventiva la divulgación del mismo. Por tanto, la Dirección en colaboración con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, lo pondrán en conocimiento toda la plantilla utilizando todos los mecanismos posibles.

Además, las partes firmantes procederán a preparar una guía sobre el presente protocolo, así como sobre el funcionamiento del procedimiento en materia de acoso que se inicia con la denuncia.

VIII. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Todas las personas implicadas en un supuesto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (persona denunciante, persona denunciada, testigos, miembros del Equipo de Valoración, Comisión de Igualdad, RLT, etc.), están obligadas a guardar secreto respecto a los datos de carácter personal de los que haya podido tener conocimiento por razón del procedimiento de acoso, obligación que subsistirá aún después de la finalización del mismo, de conformidad con el artículo 5 del Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016, 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.

Al ser un tema en el que se da el tratamiento de datos de carácter personal se deberá respetar en su integridad el Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016, 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 su normativa de desarrollo.



MODELOS

Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias

D./D^a. _____, habiendo sido designado por la Comisión de Igualdad de la Empresa y/o Administración XXX para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por la Empresa y/o Administración XXX de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a ____ de _____ de _____

Firmado:

Modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo

SOLICITANTE (marcar)

- Persona afectada
 Recursos Humanos
 Representantes de los Trabajadores
 Otros

TIPO DE ACOSO (marcar)

- Sexual
 Por razón de sexo
 Laboral
 Sin especificar

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

DNI/NIE:

Sexo: H/M

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

POSIBLES TESTIGOS

Nombre y apellidos:

Puesto en la empresa:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas...continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo

LOCALIDAD Y FECHA:

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE:

ANEXO 12

Hoja estadística del Plan de Igualdad

1. Datos registrales de la empresa

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

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

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

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

Si marca grupo de empresa se le pedirá:

Cuántas empresas incluye el plan.

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

1.5. Nombre o razón social de la empresa.

1.6. NIF de la empresa.

1.7. CNAE de la empresa a 4 dígitos.

1.8. Distribución de la plantilla. A la fecha de

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

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

1.9. Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

.....

.....

.....

No se aplica ningún convenio.

En este supuesto, explique detalladamente su actividad económica:

.....

.....

2. Datos del Plan de Igualdad

2.1. El plan de igualdad es:

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

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

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

2.3. ¿Es el primer plan de igualdad?

- Sí.
- No.

2.4. Vigencia del plan de igualdad:

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

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

3. Datos de la comisión negociadora

3.1. Fecha de constitución de la comisión negociadora.

3.2. Fecha de firma del plan de igualdad.

3.3. En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

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

La comisión sindical.

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras:

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

3.4.2 Composición de la representación empresarial:

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

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

En caso negativo:

Organizaciones que no han firmado	Número de representantes	Mujeres	Hombres

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

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

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

En caso afirmativo:

- De organizaciones sindicales.
- De organizaciones empresariales.
- De consultoría externa.

De la Administración Pública:

- Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.
- De otras administraciones.

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

En caso afirmativo:

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

4. Datos relativos al diagnóstico de situación

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

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

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

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

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

El registro salarial (Sí/No).

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

servicios a la ciudadanía

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

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.		
Clasificación profesional.		
Formación.		
Promoción profesional.		
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.		
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
Infrarrepresentación femenina.		
Retribuciones.		
Prevención del acoso sexual.		
Prevención del acoso por razón de sexo.		
Salud laboral desde una perspectiva de género.		
Violencia de género.		
Otras (Especificar).		
Otras (Especificar).		

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

- Un informe de conclusiones.
- El diagnóstico completo.

5. Contenido del plan de igualdad

5.1. Medidas de selección y contratación:

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

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

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

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

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

¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? Sí/NO.

5.2. Clasificación profesional:

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

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

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

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

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

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

5.3. Formación:

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

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

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

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

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

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

5.4. Promoción profesional:

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

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

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

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

Mandos intermedios. Sí/NO.

Dirección. Sí/NO.

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

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

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

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

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

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

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

En caso afirmativo:

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

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

En caso afirmativo, describa la medida:

.....

.....

5.6. Retribuciones:

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

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

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

.....

.....

5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

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

En caso afirmativo:

- a. Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:
 - Acoso sexual. SÍ/NO.
 - Acoso por razón de género. SÍ/NO.
- b. ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? SÍ/NO.
- c. ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? SÍ/NO.
- d. ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? SÍ/NO.

5.8. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

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

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

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

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

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

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

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

.....

5.9. Comunicación, información y sensibilización:

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

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

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

6. Seguimiento y evaluación del Plan

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

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

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

En caso afirmativo, estos indicadores son:

- Cuantitativos.
- Cualitativos.

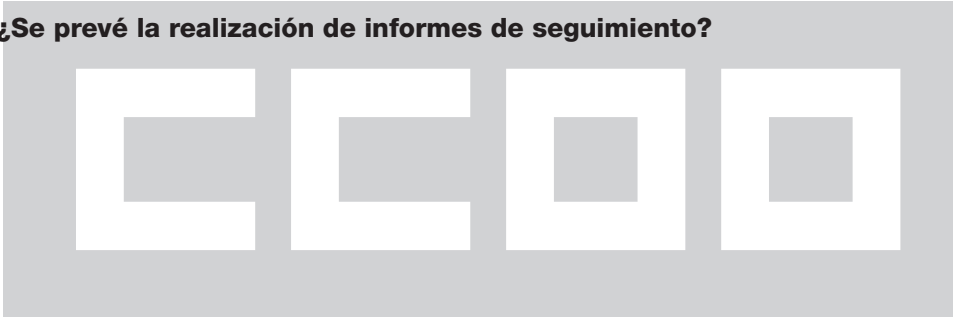
6.4. ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?

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

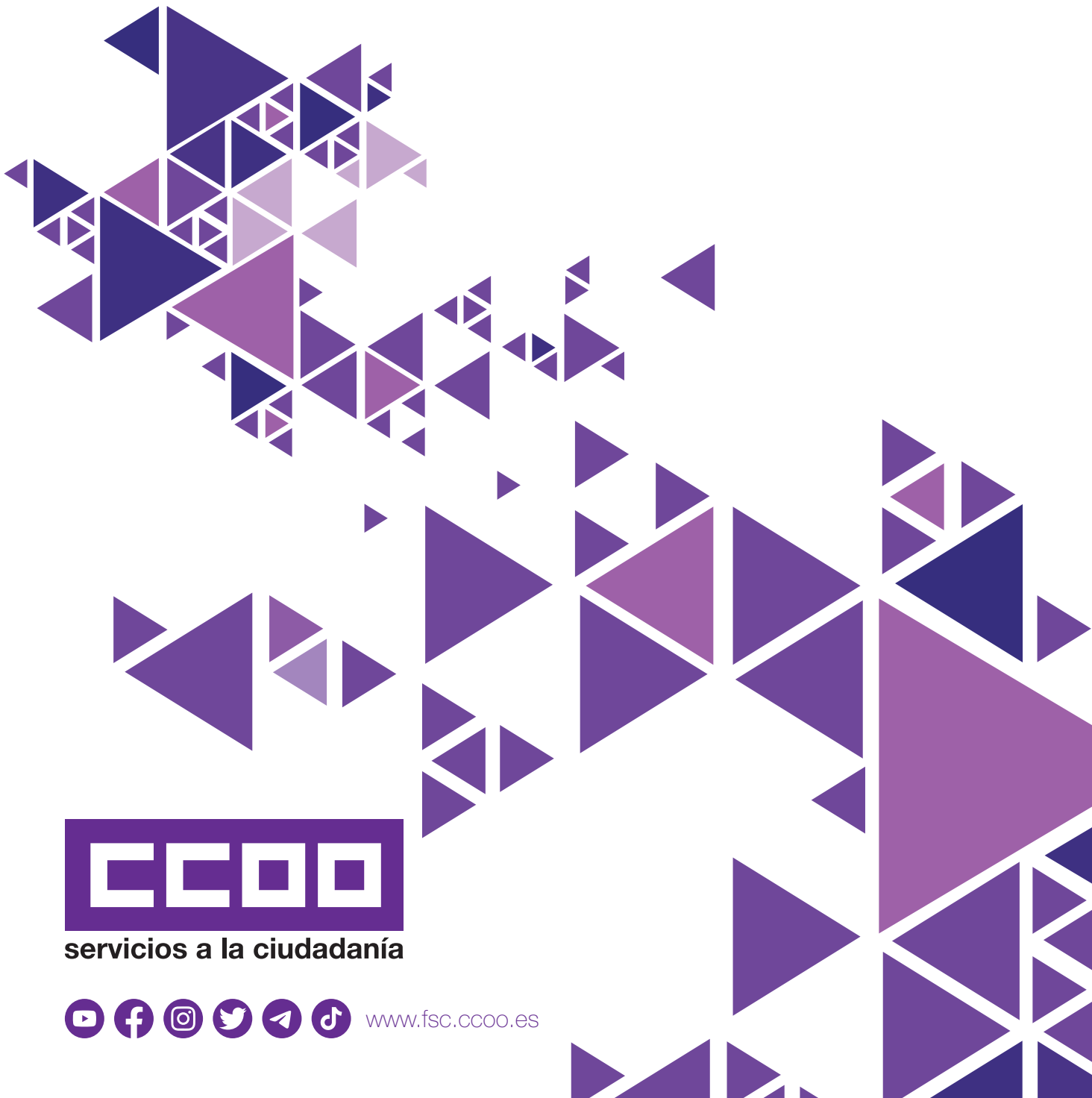
6.6. ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan?

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

6.8. ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?



servicios a la ciudadanía



servicios a la ciudadanía



www.fsc.ccoo.es