

Da el paso



UNIÓN SINDICAL OBRERA

Guía de Planes de Igualdad



ÍNDICE

1	PLANES DE IGUALDAD	1
2	GRUPOS DE EMPRESAS	3
3	CONTABILIZAR LA PLANTILLA	4
4	PROCESO NEGOCIADOR.....	5
4.1	Comisión negociadora.....	5
4.2	Deber de negociar.....	7
4.3	Resumen de las posibles situaciones	9
4.4	Personas asesoras.....	9
4.5	Composición equilibrada.....	10
4.6	Formación de las personas que componen la comisión	10
4.7	Actas y principio que debe guiar la negociación.....	11
4.8	Finalización del plan de igualdad: acuerdo o no acuerdo	11
4.9	Negociación de planes de igualdad vs. Negociación colectiva	13
4.10	Plazos para tener el plan de igualdad y adaptación de los vigentes.....	14
5	CONTENIDO DE LOS PLANES	15
5.1	Diagnóstico de situación	15
5.2	Resto de contenido del plan de igualdad	18
6	Vigencia de los planes de igualdad	22
7	Revisión de los planes y comisión de vigilancia y seguimiento	22
8	REGISTRO PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	24
9	MEDIDAS DE FOMENTO Y APOYO A LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE PLANES.	27
10	DISTINTIVO DE IGUALDAD	27
11	ANEXOS.....	28
11.1	ANEXO (Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico)....	28
11.2	ANEXO 2.V (Hoja estadística del Plan de Igualdad)	39

1 PLANES DE IGUALDAD

¿Qué es un plan de igualdad?

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, y a eliminar la discriminación por razón de sexo, previa realización de un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y elaborado en la comisión negociadora del plan de igualdad.

Los planes de igualdad deberán fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

¿Quién debe iniciar un plan de igualdad?

La iniciativa debe correr a cargo de la empresa, pero, si no es así, la RLT debe solicitar a la empresa por escrito la constitución de la comisión negociadora. De no recibir respuesta, o ante la negativa de la empresa, debe solicitarse la actuación de la Inspección de Trabajo.

¿Qué empresas están obligadas a elaborar un plan de igualdad?

En Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo redujo de 250 a 50 el número necesario de personas en la plantilla de una empresa para que fuera obligatoria la aplicación y elaboración de un plan de igualdad. Esta novedad se ha ido integrando de forma progresiva:

- Desde el pasado 7 de marzo de 2020, lo deben tener todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de 50 a 100 personas en plantilla.

Los planes de igualdad obligatorios por el número de personas en plantilla deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme establece el reglamento aprobado a través del Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, que entra en vigor el **14 de enero de 2021**.

¿Cuándo es obligatoria la aplicación y elaboración de un plan de igualdad?

Sigue siendo obligatorio un plan de igualdad:

- Cuando lo establezca el convenio colectivo de aplicación, independientemente del número de personas en plantilla, en los términos previstos en el convenio colectivo.
- Cuando lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en los términos que fije el indicado acuerdo.

En los planes de igualdad obligatorios por establecerlo el convenio colectivo o el acuerdo sancionador se aplicará el Reglamento aprobado a través del Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, salvo en aquello que expresamente diga el convenio o el acuerdo que no se aplica el Reglamento.

¿Si la empresa no está obligada a tener un plan de igualdad, lo puede tener?

Sí, lo pueden tener de forma voluntaria el resto de las empresas no obligadas a tener plan de igualdad. Lo podrá elaborar e implantar, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, si hubiera, siendo de aplicación el reglamento cuando así se acuerde en el plan de igualdad.

Si no hay representación legal de las personas trabajadoras, lo podrán hacer de forma unilateral la empresa, o creando una comisión formada por personas de la plantilla y de la empresa, que estén formadas en igualdad, si es posible.

En las empresas en las que no es obligatorio tener un plan de igualdad, ¿se debe tener alguna medida para evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres?

Sí, en todas las empresas, independientemente del número de personas en plantilla, 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. Estas medidas se deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

La inspección de trabajo entendemos que intensificará su labor en los próximos años, no solo para comprobar si las empresas obligadas tienen plan de igualdad, su implantación y seguimiento, sino que intensificará su labor en todas las empresas sobre la aplicación de medidas de igualdad y antidiscriminatorias, a las que están obligadas todas las empresas y cuya obligación aparece en la ley y en el reglamento.

Aunque el plan de igualdad debe ser de empresa no de centro ¿Se pueden establecer en el plan de igualdad medidas diferentes para determinados centros de la empresa?

Sí, aunque no es lo habitual, las acciones o medidas del plan son iguales y genéricas para todos los centros de la empresa, pero el Reglamento permite, al igual que establecía la ley, establecer acciones o medidas especiales para determinados centros en función del diagnóstico que se obtenga.

Por ejemplo, un centro en el que no existen mujeres en una determinada categoría profesional, teniendo una presencia de mujeres y hombres equilibrada en el resto de los centros por categorías profesionales, en este caso puede ser necesario establecer una medida en ese centro concreto para incorporar mujeres a la plantilla en un porcentaje determinado para equilibrar su presencia.

Se debe tener un plan por empresa, cada CIF debe tener su plan, luego veremos qué pasa en los casos de grupos de empresas. Pero la idea fundamental es que el plan de igualdad es para una empresa, no pueden existir planes de igualdad de centro, aunque en cada centro exista una representación legal o sea de aplicación un convenio colectivo diferente en cada centro. El plan debe aplicarse a todos los centros de la empresa, aunque como hemos dicho se pueden acordar medidas especiales para un centro o centros determinados, no suele ser lo habitual.

2 GRUPOS DE EMPRESAS

¿Qué es un grupo de empresas?

Según la jurisprudencia del Tribunal Supremo, de la Sala de lo social, para que se declare un grupo de empresas a efectos laborales se deben dar una serie de elementos, nos quedamos con dos de ellos:

- Cuando el trabajador o trabajadora tienen su contrato firmado en una empresa, pero presta sus servicios de forma indistinta en cualquier de las empresas que forman el grupo.
- Cuando existe una única dirección unitaria de todas las empresas del grupo.

¿Puede un grupo de empresas tener un único plan para todo el grupo?

Sí, pueden tener un plan único para todo el grupo, y también puede tener varios planes de igualdad que reúnan a varias empresas del grupo. Se negociarán conforme a las reglas establecidas en el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, criterios para negociar un convenio sectorial, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello.

En el caso de tener varios planes de igualdad que reúna a varias empresas del grupo se debe justificar la conveniencia de tener un único plan para ese conjunto de empresas

del grupo. Se deberá reunir aquellas empresas que por actividad o los convenios colectivos aplicables sean similares para que el plan de igualdad sea adecuado.

¿Quién negociará el plan y los diagnósticos en los grupos de empresas?

Se regirá esta negociación de un plan de grupo por lo establecido en el artículo 87.2 del ET para los convenios sectoriales.

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

Si una empresa del grupo no está incluida en el plan de igualdad de grupo, pero por la normativa le obliga a tener un plan ¿lo debe tener?

Sí, lo debe tener, y será un plan de igualdad propio de esa empresa, independiente del plan de igualdad que pueda tener el grupo.

¿Cómo debe ser el diagnóstico en un plan de grupo? ¿Se debe tener un diagnóstico por cada empresa del grupo?

Si, se deberá realizar un diagnóstico de cada una de las empresas que forman el grupo.

3 CONTABILIZAR LA PLANTILLA

¿Cómo se contabiliza la plantilla total de la empresa, para saber cuándo ha llegado al número de personas en plantilla que le obliga a tener un plan de igualdad?

Se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, sumando a todas las personas de cada centro de trabajo, independientemente de la modalidad de contratación.

Se cuentan también las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada, con contratos a tiempo parcial, independientemente de las horas trabajadas y las personas con contratos de puesta a disposición, es decir, las personas contratadas a través de empresas de trabajo temporal (ETTs).

¿En qué momento se debe hacer la comprobación del número de personas en plantilla, para saber si se ha llegado a la cifra que obligatoria a tener un plan de igualdad?

Se puede hacer en cualquier momento, pero como mínimo se debe comprobar el último día de los meses de junio y diciembre de cada año, es decir el 30 de junio y el 31 de diciembre.

Se tendrá en cuenta a todas las personas que existen en ese momento y se sumarán los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo, en este caso de cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

¿Qué ocurre si se alcanza el número de personas en plantilla que hace obligatorio tener un plan de igualdad?

En ese momento nace la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad, se iniciará el procedimiento mediante la constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad y del diagnóstico.

4 PROCESO NEGOCIADOR

4.1 Comisión negociadora

¿En qué plazo se debe constituir la comisión negociadora una vez alcanza la obligatoriedad del plan por el número de personas en plantilla?

En el plazo máximo de tres meses siguientes al momento en que alcance el número de personas en plantilla a partir del cual es obligatorio tener plan de igualdad.

Esa constitución vendrá precedida de la convocatoria a la representación legal de las personas trabajadoras que la deben formar, y una vez fijada la fecha de constitución de la comisión se deberá reunir y levantar acta de constitución de la comisión.

El reglamento no facilita ningún modelo de acta de constitución por lo que se podrá emplear cualquier modelo que solamos utilizar para constituir cualquier mesa o comisión negociadora de cualquier convenio colectivo. Si necesitas asesoramiento contacta con tu sindicato.

¿Y si la obligación de tener un plan viene del convenio colectivo?

En ese caso hay que comprobar que es lo que pone el convenio colectivo respecto del plazo para iniciar la negociación del plan mediante la constituir la comisión negociadora,

y si no pone nada se aplicará el plazo máximo de los tres meses desde la publicación del convenio colectivo.

¿Y si la obligación de tener un plan viene de un procedimiento sancionador, sustitutivo de una sanción accesoria?

En ese caso el plazo para iniciar el procedimiento de negociación será el fijado en el acuerdo.

¿Ese plazo de tres meses se puede acortar?

Sí, se puede establecer un plazo menor para constituir la comisión negociadora una vez alcanzado el número de personas en plantilla a partir del cual es obligatorio tener un plan de igualdad regulando otro plazo en los convenios colectivos de aplicación.

El plazo de tres meses es limite, si no se constituye en ese plazo la empresa podrá ser sancionada, sí que es legal intentar estirar el plazo, los motivos pueden ser variados, si el motivo es que la empresa está ya preparando un prediagnóstico, puede ser justificado, ya que puede facilitar mucho el trabajo posterior de toda la comisión.

¿Qué ocurre si la empresa deja de tener el número de personas en plantilla que obliga a tener un plan de igualdad una vez constituida la comisión negociadora?

Una vez constituida la comisión negociadora se mantendrá esa obligación de tener plan de igualdad, aunque la plantilla disminuya y ya no llegue al número establecido de 50 personas o la cifra correspondiente según el periodo transitorio, y esa obligación durará durante toda la vigencia del plan de igualdad acordada, que no podrá ser superior a cuatro años.

¿Pueden o deben tener un reglamento de funcionamiento interno la comisión negociadora?

La comisión negociadora del plan podrá, que no deberá, dotarse de un reglamento de funcionamiento interno. Hasta ahora esa era la forma de proceder habitual, una vez constituida la comisión negociadora mediante la correspondiente acta de constitución de la comisión, se negociaba un reglamento de funcionamiento interno. Los reglamentos actuales entendemos que seguirán en vigor, adaptándolos en lo que este nuevo reglamento imponga y no se encuentren recogido hasta el momento. Esto facilitará mucho el trabajo dentro de la comisión y servirá para tener un documento único de funcionamiento perdurable mientras esté vigente el plan y que podrá servir en las siguientes renovaciones del plan con pequeñas actualizaciones.

4.2 Deber de negociar

El plan de igualdad junto con el o los diagnósticos (en el caso de un plan de igualdad de grupo), deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de las previsiones distintas acordadas en los convenios colectivos.

- **CUANDO SI EXISTA REPRESENTACION LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

La comisión negociadora debe estar formada por representación de la empresa y de las personas trabajadoras, ambas representaciones participarán de forma paritaria.

Esta es la regla general, pueden existir otras realidades en las comisiones negociadoras establecidas en los convenios colectivos.

Participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal. El número de personas por la parte social en la comisión negociadora del plan será proporcional a su representatividad.

El artículo 89 del ET será el que se aplique en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento.

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

Hasta ahora se convocaba a toda la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, independientemente de su representatividad, y si el día de la reunión alguna parte no había contestado a la convocatoria se hacía constar en acta que se le había convocado adecuadamente y que había declinado la invitación formalmente o simplemente no había dicho nada o no se había presentado a la reunión, y con los representantes de cada sindicato asistentes se constituía la comisión negociadora del plan mediante un proceso negociado, en el que por parte de USO se pedía la presencia de toda la representación legal, en un proceso lo más abierto e igualitario posible. Con este cambio sólo los más representativos podrán estar en la comisión negociadora, por lo que tendremos que conseguir en las elecciones sindicales más representación para no quedar fuera de la negociación de los planes de igualdad.

Estamos en muchas comisiones en las que no llegamos al 10% de representatividad ni sumamos la mayoría de las secciones sindicales, por lo que tendremos que ver en la práctica qué ocurre en esas mesas ya constituidas. Y en las nuevas convocatorias deberemos estar a lo que diga el reglamento actual o el convenio colectivo.

- **CUANDO NO EXISTA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA**

La representación de las personas trabajadoras estará formada por los sindicatos más representativos y los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa del convenio colectivo de aplicación, y que tengan legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

El procedimiento normal será este: la empresa convocará a los sindicatos más representativos y más representativos del sector que deben estar en la comisión, lo más lógico median un correo electrónico o cualquier otro medio que deje constancia de la convocatoria. El reglamento dice que la comisión en estos casos en los que no hay representación legal de las personas trabajadoras, quedará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días, entendemos naturales.

¿Qué pasa si no se contesta en el plazo de 10 días?

El reglamento no dice nada al respecto, por lo que deberemos estar pendientes de contestar a la convocatoria en el plazo de 10 días, sin que por no contestar en ese plazo nos puedan dejar fuera de la comisión, ya que el plazo para constituir la comisión es de tres meses y mientras nuestra respuesta esté dentro de la fecha de reunión en el que se constituya la comisión tendremos derecho a estar, entendemos, pero deberemos estar pendientes de estas situaciones para ver cómo se solucionan.

- **CUANDO EXISTE REPRESENTACIÓN LEGAL EN UNOS CENTROS Y EN OTROS NO**

La parte social de la comisión negociadora estará integrada por la representación de los centros en la que exista y por la comisión sindical constituida para los centros en los que no existe representación legal, como se ha señalado en los puntos anteriores.

Por tanto, tendremos una doble representación, que se deberá unir en la comisión negociadora que surgirá y que se compondrá de un máximo de trece personas por cada una de las partes, por tanto, se constituirá una comisión de 26 personas.

4.3 Resumen de las posibles situaciones

SI EXISTE RLT Y SOLO EXISTE UNO O VARIOS CENTROS DE TRABAJO:

- REPRESENTACIÓN UNITARIA (Representación que se vota)
 - Comité de empresa
 - Delegados/as de personal.
- SECCIONES SINDICALES.
 - Si lo acuerda la mayoría, las secciones sindicales con mayoría en la representación unitaria.
- COMITÉ INTERCENTROS.
 - Si existe y tienen establecidas competencias para la negociación.

SI NO EXISTE RLT

- Sindicatos más representativos
- Sindicatos más representativos del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo.

De los anteriores el que conteste a la convocatoria en el plazo de 10 días.

Máximo 6 personas por cada parte, empresarial y social. Total 12 personas en la comisión negociadora.

MIXTO, CENTROS CON Y CENTR SIN RLT

Se formará el banco social por ambas representaciones.

- Para los centros en los que hay RLT la representación para los casos en que exista y para los centros en los que no exista habrá que convocar a los sindicatos más representativos y los más representativos del sector

Máximo 13 personas para cada parte, empresarial y social. Total 26 personas en la comisión negociadora.

4.4 Personas asesoras

¿Pueden participar en la comisión negociadora personas externas a la empresa?

Sí, la comisión negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo. Estas personas que asesoran pueden participar tanto por parte social como por parte de la empresa e intervienen con voz, pero sin voto.

¿Se les requiera algún tipo de formación concreta a las personas asesoras?

No, la norma solo dice que deben ser personas especializadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

¿Existe algún número limitado de personas asesoras?

El reglamento no establece ningún número máximo, este punto se suele negociar en el reglamento que regulará el funcionamiento de la comisión negociadora si se acuerda realizarlo, no es obligatorio, pero por parte de USO lo consideramos recomendable. En de los reglamentos acordados hasta ahora no se ponía límite, pero en algunas empresas se limita a una persona por sindicato, sin decir nada respecto del número de personas asesoras por parte de la empresa.

4.5 Composición equilibrada

¿Se debe componer la comisión negociadora de forma equilibrada entre mujeres y hombres?

El reglamento dice que deberá *promoverse* la composición equilibrada entre mujeres y hombres tanto en la parte social como en la parte empresarial, pero no obliga a ello. Tanto la parte social como la parte empresarial promoverán ese equilibrio.

La composición de la comisión suele estar compuesta por más mujeres que hombres, entendiendo que la igualdad es cuestión de mujeres, cuando en realidad es una cuestión de toda la plantilla y de toda la empresa, ya que es transversal en la organización.

4.6 Formación de las personas que componen la comisión

¿Deben tener formación en igualdad las personas que componen la comisión negociadora?

El reglamento dice que deberá *promoverse* que esas personas tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral. No se pide una formación concreta, pero es muy difícil negociar un plan de igualdad si no se tienen unos conocimientos mínimos, conocimientos necesarios para realizar y analizar los datos del diagnóstico y el diseño de los objetivos y medidas del plan de igualdad.

En los planes se suelen negociar medidas de formación en materia de igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo. La formación debería ser previa al momento en que ya está constituida la comisión, las empresas deberían haber dado algo de formación a las personas que van a intervenir en la negociación y los sindicatos por su parte deberían tener a toda su RLT formada en este tema.

Una vez constituida la comisión negociadora se puede hacer una sesión formativa a toda la comisión para tener unos conocimientos mínimos sobre el proceso y la elaboración del diagnóstico y la negociación del plan.

4.7 Actas y principio que debe guiar la negociación

¿Se debe levantar acta de cada una de las reuniones de la negociación?

Sí, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas por todas las partes, pudiendo hacerse manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Hasta ahora cada mesa ha establecido un sistema diferente adaptado a los medios de la empresa y formas de trabajo, se ha ido desde empresas en las que no levantaba acta hasta otras con actas de cinco folios.

Lo más práctico es dejar acordada y firmada el acta el mismo día de la reunión, pero en la práctica a veces eso es complicado por diferentes motivos. La casuística hasta ahora ha sido muy variada, veremos que ocurre a partir de ahora, lo que si fija este reglamento es la obligación de levantar acta, pero no establece un sistema de realización.

Lo normal es que esa la parte empresarial la encargada de redactar el acta, con las aportaciones del parte social.

¿Qué principios guiarán la negociación del plan de igualdad incluido el diagnóstico?

El principio de la buena fe, de todas las partes, con vistas a conseguir un acuerdo.

Es fundamental para ello que la empresa facilite de forma correcta y entendible los datos del diagnóstico, partimos de ese punto, y esa buena fe se debe extender a todo el proceso negociador, sin dilaciones indebidas y sin posturas cerradas que impidan una negociación real que convierta el proceso negociador en un proceso de imposición, sin ningún tipo de flexibilidad por ambas partes, normalmente la empresa.

4.8 Finalización del plan de igualdad: acuerdo o no acuerdo

¿Hay que llegar a un acuerdo obligatoriamente?

El reglamento dice que se debe negociar con vistas a conseguir un acuerdo, por lo que no es obligatorio llegar a ese acuerdo.

El acuerdo sería lo normal, si tenemos un buen diagnóstico y hemos diseñado objetivos y medidas adecuadas. El desacuerdo se puede dar entre las dos partes, la parte social y la parte empresarial, pero también se puede dar entre la parte social, estando unos sindicatos de acuerdo con la firma del plan y otros en contra de su firma por diferentes motivos que se pueden hacer constar en el acta de firma.

Lo ideal es establecer un trabajo conjunto de todas las fuerzas sindicales, sin protagonismos ni imposiciones, estableciendo un sistema de trabajo colaborativo, que suele conseguir mejores diagnósticos y planes de igualdad para la plantilla. En este momento en el que solo van a poder negociar los más representativos o con mayoría en los comités o delegados/as este espíritu ha cambiado, y nos debe motivar para conseguir

presentar listas en aquellas empresas en las que no hay representación legal de las personas trabajadoras y conseguir mejores resultados en la que ya estamos.

¿Qué se requiere para que exista acuerdo?

Para que exista acuerdo se requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión negociadora. La mayoría es simple, es decir más votos a favor que votos en contra de la aprobación del plan.

Una vez alcanzado el acuerdo, ¿cuál es el siguiente paso?

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras, entendemos firmado por las que están de acuerdo, las que no están de acuerdo no firman.

Una vez plasmado el acuerdo y firmado se deberá remitir a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

También paralelamente se puede sacar un comunicado conjunto de toda la comisión, uno de la parte social, uno por sindicato, etc., para dar una primera difusión de la firma del acuerdo a la plantilla.

Son dos cosas el acta de firma del plan, en que las partes que no están de acuerdo hacen sus manifestaciones de parte o firman no conforme, y el documento en sí de plan de igualdad con todas sus partes que firma la parte social que está de acuerdo con lo negociado.

¿Qué hacemos cuando no hay acuerdo?

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

Es en el convenio colectivo correspondiente dónde debe venir establecido este sistema para los casos de desacuerdo, que permita acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente.

Una vez constituida la comisión negociadora, ¿Cuál es el siguiente paso?

El siguiente paso es elaborar el diagnóstico de situación. Para ello la empresa deberá facilitar la documentación e información necesaria en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, a la cual las personas que forman la comisión tienen derecho a acceder.

¿Y si la empresa no facilita la información necesaria para el diagnóstico, o la facilita de forma no comprensible?

Esta situación supondría una vulneración del principio de buena fe que establece el reglamento y que debe estar presente en toda negociación, por lo que habrá que acudir a la inspección de trabajo o a los sistemas de mediación establecidos para poder desbloquear y avanzar en la negociación con el objetivo de conseguir un buen plan de igualdad.

4.9 Negociación de planes de igualdad vs. Negociación colectiva

¿Es la negociación de planes de igualdad, negociación colectiva?

Sí.

¿Qué supone que sea negociación colectiva?

Que las personas que intervienen 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.

¿Debe existir deber de sigilo respecto a la información tratada en la comisión negociadora?

Solo existe el deber de sigilo cuando la información se haya facilitado con carácter expresamente reservado, tanto para las personas que integran la comisión negociadora como las personas asesoras que asistan. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de actuación de la comisión ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

¿Cuáles son las competencias de la comisión negociadora?

El reglamento señala una lista de competencias no cerrada, ya que puede ser ampliada por la normativa, por los convenios colectivos de aplicación, o por la propia comisión negociadora. Son las siguientes:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

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

4.10 Plazos para tener el plan de igualdad y adaptación de los vigentes

¿Existe un plazo máximo para tener el plan de igualdad?

Sí, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro del plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para la constitución de la comisión de igualdad, que como regla general será de tres meses, salvo que los convenios colectivos establezcan otro plazo.



¿Qué ocurriría si la negociación se retrasa y pasado ese año no se ha presentado la solicitud de registro del plan de igualdad?

La norma no dice nada sobre esta situación, entendemos que puede ser sancionable, si por ejemplo ha existido mala fe negociadora o dilaciones en el tiempo indebidas.

Tendremos que estar pendientes de los diferentes procesos negociadores, ya que el plazo de un año consideramos que es muy breve para realizar todo el trabajo que supone negociar un plan de igualdad, en muchos casos la negociación se alarga por las dificultades de encontrar fechas de reunión en las que todas las partes puedan asistir, y en otras ocasiones por la falta de medios personales y materiales en las empresas para realizar el plan de igualdad.

Veremos con la práctica que va ocurriendo cuando pasado el año no se llegue a tener el plan, en situaciones justificadas sería conveniente firmar un acta en la comisión negociadora con un acuerdo que justifique el retraso de cara a una posible inspección.

Los planes vigentes, ¿tienen un plazo para adaptarse a la nueva normativa que establece el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre?

Sí, los planes de igualdad que estén vigentes a fecha 14 de enero de 2021, deberán adaptarse a la nueva normativa en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto, previo proceso negociador. El plazo de adaptación finalizará el 14 de enero de 2022, dicho de otro modo, se deberán adaptar los planes hasta el día 13 de enero, si no se quiere tener una sanción en el caso de denuncia o inspección.

5 CONTENIDO DE LOS PLANES

5.1 Diagnóstico de situación

El diagnóstico consiste en el resultado del proceso de toma y recogida de datos de la empresa respecto de la plantilla, el reglamento en su anexo I establece un modelo de recogida de datos para el diagnóstico que se puede mejorar dentro de la comisión negociadora. El diagnóstico nos dice dónde están las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa que dificultan conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Lo componen diferentes indicadores cualitativos (entrevistas, convenios colectivos, proceso de promoción, etc..) e indicadores cuantitativos. Estos últimos deben recoger los números enteros y los porcentajes tanto horizontales como verticales, respecto de algún dato, por ejemplo, el número de mujeres y hombres con contrato indefinido.

Según los resultados que se desprendan del diagnóstico se podrán diseñar y establecer las medidas concretas para corregir las desigualdades. Estas medidas deben ser evaluables, (la prioridad en su aplicación), tener un orden de aplicación, normalmente se fijan plazos para su cumplimiento y deben contener los indicadores cuantitativos y/o cualitativos que permitan medir el grado de cumplimiento.

Una vez tengamos los datos el resumen del diagnóstico y sus principales conclusiones y propuestas deberán incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad, hasta ahora no era necesaria su inclusión.

El documento del diagnóstico es fundamental para tener un buen plan, pero tampoco puede ser la piedra dónde se paren las negociaciones, no se puede estar negociando un diagnóstico eternamente, hay que ponerse límites en cuanto al contenido, cómo queremos que se dé ese contenido. El diagnóstico, con sus conclusiones y propuestas debe ser lo más objetivo posible y resultado del consenso de la comisión negociadora.

¿Tiene el diagnóstico un contenido mínimo?

Sí, el diagnóstico deberá referirse al menos a las materias que recoge el artículo 46.2 de la Ley de Igualdad y que reproduce el reglamento en su artículo 7, que son:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Son materias mínimas, por lo que se pueden acordar en la comisión negociadora otras materias de análisis, como la violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, en algunas empresas hemos empezado a analizar los productos de la empresa para detectar sesgos de género, que reflejan estereotipos sexistas.

Tanto en la hoja estadística de registro del plan de igualdad como en el anexo con las disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico se analizan estas materias, violencia de género y comunicación, información y sensibilización.

¿Resuelve el reglamento la duda, de cómo se hace un buen diagnóstico?

El reglamento no aclara mucho cómo hacer el diagnóstico, más bien lo complica, por lo que estaremos a lo que se acuerde en la comisión negociadora respecto del modelo de diagnóstico, respetando el contenido mínimo, podremos hacer todas las aportaciones al sistema de recogida de datos que consideremos como sindicato y que llevamos trabajando desde que se empezaron a negociar planes de igualdad, adaptándolos a las diferentes empresas o sectores.

No sabemos si las guías que se publicarán por el ministerio arrojarán luz sobre este tema, estaremos pendientes de las publicaciones en la página del Instituto de la Mujer. Sería necesaria publicar una herramienta diseñada con tablas con los datos enteros y porcentajes horizontales y verticales necesarios para poder hacer un análisis de los datos cuantitativos adecuado, así como modelos de encuestas a la plantilla para poder hacer un análisis cualitativo, siguiendo el trabajo realizado durante estos años por todos los sindicatos.

Este sería un modelo de tabla con los números, % horizontal, mide el porcentaje de mujeres y hombres en una franja concreta, y nos dirá que está feminizada o masculinizada, o en equilibrio, y el %vertical, nos dice dónde están el 100% de mujeres y el 100% de hombres en una serie de datos, este dato es fundamental para hacer un buen análisis desde la perspectiva de género.

TABLA 1.DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO								
AÑO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	TOTAL PLANTILLA
EMPRESA	Nº	%HOR.	%VERT.	Nº	%HOR.	%VERT.		
Indefinido TC	58	74%	18%	20	26%	20%	78	18%
Indefinido TP	165	82%	51%	36	18%	36%	201	47%
Temporal TC	26	62%	8%	16	38%	16%	42	10%
Temporal TP	75	73%	23%	28	27%	28%	103	24%
TOTAL	324		100%	100		100%	424	
Indefinidos	223	80%	69%	56	20%	56%	279	66%
Temporales	101	70%	31%	44	30%	44%	145	34%
TOTAL	324		100%	100		100%	424	
Tiempo completo	84	70%	26%	36	30%	36%	120	28%
Tiempo parcial	240	79%	74%	64	21%	64%	304	72%
TOTAL	324		100%	100		100%	424	

¿En el diagnóstico se analiza toda la empresa?

Sí, se deberá extender a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa. Lo que significa que deberemos tener los datos por centros de trabajo. Este requisito a veces complica tener una visión global de la empresa y por tanto de las medidas a adoptar, que en general serán para toda la empresa. La recomendación es que se den los datos por centros, pero también se sumen los datos de todos los centros para tener una visión más global de la empresa.

Se debe identificar 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
- 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.

¿Qué se debe hacer si existe infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos?

El reglamento dice que se deberán incluir medidas en el plan para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical. Es decir, las medidas no son para que existan hombres en determinados puestos en los que no existen, sino para que las mujeres puedan mejorar su situación dentro de la empresa tanto de forma horizontal, aumentando su presencia dónde sea necesaria, como mejorando su posición en la empresa, accediendo a mejores puestos de trabajo, para acabar con la segregación horizontal y vertical.

5.2 Resto de contenido del plan de igualdad

¿Tienen los planes de igualdad un contenido mínimo?

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

- a) Partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa o empresas. En muchos planes ya se incluía un resumen del diagnóstico, o incluso en algunas todo el diagnóstico, deberemos llegar a un acuerdo sobre el contenido de este informe en la comisión para que sea lo más sencillo y entendible posible por la plantilla.
- d) Resultados de la auditoría retributiva. Este requisito no será exigible hasta que no entre en vigor el Real Decreto 902/ 2020, de 13 de octubre, que regula esta auditoría, es decir no se podrá exigir hasta el 14 de abril de 2020.
- e) Objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

- f) Medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores. La priorización de las mismas también es una novedad, por lo que tendremos que consensuar este punto en la negociación del plan.
- g) Medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos. Esto es nuevo, respecto del recursos materiales, es decir, presupuesto, por ejemplo, solo unos pocos incluían que cantidad de dinero se iba a destinar al cumplimiento de la medida, a partir de ahora aparece como contenido obligatorio.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad. por ej. si la medida es promocionar a mujeres en un determinado puesto en el que están infrarrepresentadas para mejorar su situación, no podemos poner un plazo demasiado corto o demasiado largo, tendremos que poner un plazo más o menos realista en función de los datos del diagnóstico, saber si tenemos mujeres promocionables dentro de la empresa, saber si vamos a tener que dar una formación específica para que puedan promocionar, etc.
- 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. Hasta ahora componían la comisión de seguimiento los firmantes del plan, quedando fuera los sindicatos no firmantes. Recordar que por el artículo 64 toda la representación debe tener información anual sobre la marcha de las medidas de igualdad, igualmente.
- 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.

Aunque parezca muy complicado, en USO llevamos mucho tiempo trabajando en modelos de planes que se deberán ir renovando de acuerdo con el nuevo reglamento, y que podrán ser propuestos como modelos en las comisiones negociadoras. Es importante que el modelo de plan se trabaje en la comisión, puede partir de una propuesta por parte de la empresa, o por una propuesta común o individual de la parte social. Cada vez es más importante tener un plan sencillo en todos los aspectos, en su contenido y en su forma, aprovechado las nuevas tecnologías para luego darlo a conocer entre la plantilla, como algo atractivo y no como un montón de hojas que se cuelgan en el tablón de anuncios y que nadie consulta.

¿Se deben tener normas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

Si, todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para prevenir y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Tendremos que saber si el protocolo de acosos incluye el acoso moral o “mobbing”.

Desde USO hemos aceptado que existieran todos los tipos de acosos en un solo procedimiento, mientras se distinguiera claramente el origen, el acoso sexual y por razón de sexo parte de la normativa de igualdad y el acoso moral, de salud laboral. En el primero pedimos que la comisión forme parte del procedimiento de instrucción cuando existe un caso de acoso y formación específica sobre acoso de las personas que intervienen. Con el tiempo hemos ido separando los procedimientos para una visión más clara de los orígenes del acoso sexual y por razón de sexo en cuanto a situación considerada de violencia hacia las mujeres que son las que lo padecen en su mayoría.

¿Se debe negociar las medidas de prevención y o protocolos de acoso sexual y por razón de sexo?

La norma dice que para evitar el acoso sexual y por razón de sexo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, que pueden ser la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativa o acciones de formación.

En los planes siempre hemos introducimos una parte sobre el acoso sexual y por razón de sexo, materia que debe ser analizada en el diagnóstico, e insistimos en revisar si ya existe el protocolo o procedimiento, o hacer uno nuevo si no existe el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y que se trabaja dentro de la comisión de igualdad.

Muchas empresas, sobre todo grupos de empresas, se niegan a negociar el protocolo de prevención y sanción del acoso sexual y por razón del sexo, alegando que no es obligatoria su negociación.

Negociar el protocolo con la representación legal de las personas trabajadoras tiene muchas ventajas que las empresas deben entender, como son la mejora en los procedimientos de detección y denuncia, participación de la RLT en las comisiones instructoras, lo cual mejora la transparencia en los procesos y la neutralidad en las decisiones, por lo que no merece la pena enzarzarse en luchas de si es o no obligatorio negociar el protocolo, siempre podemos aportar mejoras en un proceso negociado.

¿Tiene alguna obligación, respecto del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la representación legal de las personas trabajadoras?

Sí, la representación legal de las personas trabajadoras deberá 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 propiciarlo.

¿De dónde salen las medidas necesarias de implantar a través del plan de igualdad?

Las medidas saldrán de los resultados del diagnóstico.

¿Sobre qué materias versarán las medidas del plan de igualdad?

Sobre las materias analizadas en el diagnóstico, quiero recordar que el diagnóstico tiene un contenido mínimo, pero que podrán analizarse otras materias, como la violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, en algunas empresas hemos empezado a analizar los productos de la empresa para detectar sesgos de género, que reflejan estereotipos sexistas.

Queda por tanto abierta la posibilidad de analizar otros aspectos de la empresa. Tanto en la hoja estadística de registro del plan de igualdad como en el anexo con las disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico se analizan estas materias, violencia de género y comunicación, información y sensibilización.

Las materias mínimas serán:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Esta auditoría no se podrá exigir hasta la entrada en vigor del Real Decreto 902/2020 es decir el 14 de abril de 2021.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

¿Qué contendrá entonces el plan?

- Las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico en las diferentes materias que hay que analizar y que fija el anexo I del reglamento, así como todas aquellas materias nuevas que se puedan incorporar. El listado de materias es un mínimo, pero no un máximo.

- Objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

¿Cómo deben ser las medidas acordadas?

Deben ser medible, cuantitativa o cualitativamente, y deben responder a la situación real de la empresa individualmente considerada que se reflejará en el diagnóstico, de ahí la importancia de hacer un buen diagnóstico. En esta parte queda claro que, aunque nos den los datos por centros debemos tener una visión de la situación real de la empresa en su conjunto, no solo centro a centro.

Y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa, no la igualdad por razón de otro tipo de condicionantes, como la raza, religión, u orientación sexual, que serán otro tipo de planes no siendo incompatibles si diferenciales, los llamados planes de diversidad. Las mujeres no somos diversidad ya que somos más del 52% de la población.

6 VIGENCIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

¿Los planes de igualdad pueden tener una duración indefinida?

No, existen planes indefinidos en algunos sectores, por lo que tendremos que revisar aquellos que no tengan una fecha de finalización y a través de convocar y reunir a la comisión negociadora o de seguimiento del plan modificar esta situación, para adecuarla a la normativa vigente.

¿Cuál será la vigencia máxima de un plan de igualdad según el reglamento?

La vigencia y duración máxima de los planes de igualdad será de cuatro años. Las partes negociadoras pueden establecer una vigencia menor pero no mayor de esos cuatro años. Unos meses antes de la finalización del plan se suele convocar a la comisión de seguimiento para empezar a hacer una evaluación final del plan, que deberá ser trabajado conjuntamente por la comisión y que acabará siendo un documento de cierre y de comienzo del nuevo plan.

7 REVISIÓN DE LOS PLANES Y COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO

¿Cada cuánto se deben revisar los planes de igualdad?

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

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

¿Se podrá revisar el diagnóstico una vez acordado el plan de igualdad?

El reglamento dice que se podrá revisar por circunstancias debidamente motivadas durante la vigencia del plan, ya que una vez cerrado, salvo una circunstancia importante no se vuelve a reabrir, pero siempre se tiene presente el diagnóstico en el seguimiento de las medidas y se va comparando en el seguimiento los indicadores de las medidas en ese momento de revisión y su situación en el diagnóstico, para comprobar la marcha del plan y su efectividad y cumplimiento.

¿Con que finalidad se pueden revisar las medias del plan de igualdad?

Con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Se suele decir que el plan es un documento vivo que se puede ir adaptando a lo largo de su vigencia.

¿Se debe incluir en el plan una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan?

Más allá de la información que se debe facilitar anualmente a la representación legal de las personas trabajadoras, por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá incluir una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan.

Es lo que hasta ahora hemos llamado comisión de seguimiento, y que estaba formada por los firmantes del plan, quedando fuera aquellos sindicatos que no firmaban el plan de igualdad.

¿Cómo se compone y qué funciones tiene esa comisión de vigilancia y seguimiento?

La composición y atribuciones de esa comisión serán las que se decidan en el plan.

El reglamento únicamente dice que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que tendrá, en la medida de lo posible, una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Al igual que establece en su artículo 6.3 para la comisión negociadora, en el artículo 9.6 lo dice para la comisión de vigilancia y seguimiento, ambas pueden dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

¿Cuándo se debe evaluar las medidas previstas en el plan de igualdad?

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

El reglamento establece que se deberá realizar el seguimiento y evaluación de las medidas en dos momentos mínimo, en una evaluación intermedia, y otra final, y cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Desde USO consideramos que se debería realizar una revisión anual del plan, acorde con la obligación de información que se debe facilitar a la RLT en base al artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

8 REGISTRO PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El capítulo IV del reglamento regula el registro de planes de igualdad y depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

¿Se deben inscribir los planes de igualdad en el registro público?

Sí, los planes de igualdad se deberán inscribir obligatoriamente en el registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. Es decir, todos los planes se deben registrar.

¿Dónde se registran los planes de igualdad?

A nivel estatal se registrarán 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 (REGCON), que se deberá modificar para que se distingan entre los planes de igualdad negociados y los acordados, distinguiendo a su vez si son obligatorios o voluntarios, facilitando su consulta automatizada. A nivel autonómico se podrán registrar en los registros de convenios y

acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

¿Se podrán consultar por cualquier persona esos planes de igualdad registrados?

Sí, se podrá consultar el contenido de los planes de igualdad a través del registro. Por ahora se pueden consultar a través del enlace que hay en el REGCON a los boletines oficiales en los que se publican los acuerdos de planes de igualdad.

¿Cómo es el proceso?

- Una vez firmado el plan de igualdad, se dispone de 15 días para presentar a través de los medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente, utilizando las plantillas automáticas previstas específicamente para ello.
- Si una vez presentada la solicitud, se comprueba por la autoridad competente que no reúne los requisitos exigidos por la normativa, se requerirá por medios electrónicos al solicitante, para que en el plazo de 10 días subsane la falta o aporte los documentos necesarios.
- Una vez presentada la solicitud de registro, se podrá consultar y hacer seguimiento del expediente por medios electrónicos.
- En la codificación para el registro del plan de igualdad, se diferenciará entre los planes negociados sin acuerdo, y con acuerdo.
11. Acuerdos sobre Planes de Igualdad (artículo 2.1.f).
18. Planes de igualdad no acordados (artículo 2.1.f).
- La persona encargada de hacer la solicitud se acordará en la comisión negociadora, con nombres y apellidos y recogida en un acta que se deberá presentar junto a la solicitud.
- En la solicitud de inscripción se completarán los datos de las partes firmantes, la fecha de la firma, ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la actividad o actividades económicas.
- La solicitud de inscripción se debe acompañar de la nueva hoja estadística del plan de igualdad, el anexo 2.V, que es prácticamente una revisión de toda la empresa en materia de igualdad y del propio plan de igualdad y que merece un estudio detenido.
Este anexo 2.V debe ser cumplimentado por la comisión negociadora de los planes a la firma del mismo o por la empresa si el plan se presenta por la esta. Hasta ahora han sido las empresas, salvo alguna excepción en la que se ha encargado la parte social, la que ha presentado la solicitud de registro del plan. Dependerá de cada comisión el que se acuerde completar por la comisión o por la empresa.

- Se deberá presentar también junto al a solicitud a través de medios electrónicos:
 - Texto original del plan de igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.
 - Actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo la de constitución de la comisión negociadora, y la de firma del plan de igualdad, con los datos de las partes que lo suscriben.
- Una vez revisado el plan de igualdad y comprobado que no vulnera la legalidad ni lesiona gravemente el interés de terceros, la autoridad competente dictará una resolución ordenando el registro, depósito y publicación el Boletín Oficial del Estado, o el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o provincia, en función del ámbito territorial del plan de igualdad, en el plazo máximo de 20 días desde la presentación en el registro.
- Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del plan de igualdad se le asignará un código formado por 14 dígitos. El sistema de atribución de códigos será específico y diferenciado para los planes de igualdad, diferenciando si han sido acordados o no. El código figurará como identificativo del convenio o acuerdo colectivo cuando se proceda a la publicación del convenio o acuerdo colectivo en el boletín oficial correspondiente.
- Las autoridades laborales competentes en materia del plan de igualdad deberán remitir por medios electrónicos a la base de datos centralizada en el plazo de 8 días hábiles todo asiento electrónico practicado en sus respectivos registros, así como los datos estadísticos en aquellos casos en los que así sea necesario. Y deberán remitir por medios electrónicos, en el plazo de 8 días desde su publicación en los boletines oficiales correspondientes, los enlaces a dichos boletines en los que figure la publicación del texto del plan de igualdad. Esta información integrará la base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

¿Se deben registrar las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo?

Se establece el depósito voluntario de las medidas, acordadas o no, que sea adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

9 MEDIDAS DE FOMENTO Y APOYO A LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE PLANES.

¿Se van a establecer medias de fomento y apoyo a la elaboración y aplicación de medias y planes de igualdad en las empresas?

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

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

10 DISTINTIVO DE IGUALDAD

Se considerará que ha existido participación de los representantes y de la plantilla en el plan de igualdad, como criterio a valorar a la hora de conceder el distintivo, si el plan ha sido negociado y en su caso acordado. Por tanto, el acuerdo es muy importante si la empresa quiere optar al distintivo de igualdad.

11 ANEXOS

Comentaremos a continuación el anexo que se ha aprobado como modelo de lo que debe contener el diagnóstico. El Instituto de la Mujer publicará un modelo esperamos más completo que este anexo, que incluya tablas actualizadas con todos los datos necesarios en las mismas. En USO tenemos modelos de petición de datos para realizar el diagnóstico que iremos adaptando a la normativa vigente y que están a disposición de los delegados y delegadas que negocian planes de igualdad.

Como en ocasiones no se aceptan los modelos facilitados por la parte social, hemos analizado el anexo de mínimos incluyendo nuestros comentarios en letra cursiva.

11.1 ANEXO (Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico)

La elaboración del diagnóstico deberá atender a los siguientes criterios:

1. Condiciones generales

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

Intentaremos que el modelo de tabla sea como el que adjuntamos, con el dato numérico y el porcentaje horizontal y vertical. El porcentaje sobre el total de la plantilla es opcional, nos sirve como referencia media, y así poder analizar si las mujeres /hombres están por encima o por debajo de esa media. Si la empresa no lo acepta será cuestión de negociar y explicar que sin estos datos el análisis de género es muy complicado de hacer. Veremos si las tablas que pueda publicar el Instituto de la Mujer sigue este modelo u otro diferente.

AÑO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	TOTAL PLANTILLA
EMPRESA	Nº	%HOR.	%VERT.	Nº	%HOR.	%VERT.		
Indefinido TC	58	74%	18%	20	26%	20%	78	18%
Indefinido TP	165	82%	51%	36	18%	36%	201	47%
Temporal TC	26	62%	8%	16	38%	16%	42	10%
Temporal TP	75	73%	23%	28	27%	28%	103	24%
TOTAL	324		100%	100		100%	424	
Indefinidos	223	80%	69%	56	20%	56%	279	66%
Temporales	101	70%	31%	44	30%	44%	145	34%
TOTAL	324		100%	100		100%	424	
Tiempo completo	84	70%	26%	36	30%	36%	120	28%
Tiempo parcial	240	79%	74%	64	21%	64%	304	72%
TOTAL	324		100%	100		100%	424	

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

a) Información relativa, al menos, al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso. *Esta parte debe ser concisa, con el organigrama de la empresa y sus diferentes centros, explicando la actividad de la misma. No hace falta que la empresa cuente toda su historia, que puede ser muy extensa, solo aquellas cosas más importantes que tengan sobre todo que ver con la igualdad en el externo y en el interno.*

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.

Tendremos que ver que tablas se consensuan en la comisión de igualdad con los rangos necesarios para poder apreciar diferencias entre hombres y mujeres, estarán adaptadas a cada empresa y a sus diferentes sistemas de recogida de datos, así como a su sistema de clasificación profesional, promoción etc.

En este punto se pide la evolución de la promoción en los últimos años, sin especificar cuantos años atrás, por lo que se estará a la acordado en la negociación.

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.

Esta parte ya se analizaba en los diagnósticos, sobre todo el tema de la imagen y el lenguaje y el contenido, con el fin de detectar sesgos de género que pudieran ser discriminatorios, por ejemplo, la utilización del cuerpo de la mujer como reclamo para la venta, como un simple objeto o la utilización de un lenguaje inclusivo.

Debemos empezar a trabajar la información dirigida a la clientela y la utilización de imágenes por ejemplo en empresas de moda y mujeres que no reflejan la realidad de las mujeres, con modelos extremadamente delgadas o en posturas imposibles.

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

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

Las asesoras y asesores, pero sobre todo asesoras, pueden ser de parte de la empresa o de los sindicatos, y su labor deberá facilitar el trabajo y desbloquear las posibles diferencias, desde su experiencia en igualdad y en la negociación de planes de igualdad. En USO siempre vas a poder contar con esa colaboración a todos los niveles.

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

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

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.

Se piden los ingresos y los ceses, o bajas, producidos en el último año, datos que siempre se ha solicitado. La novedad está en relacionar los ceses o bajas con el resto de variables, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación, jornada, nivel jerárquico, grupo profesional, o puesto de trabajo y un dato que hasta ahora no se había solicitado de la forma en la que aparece en el anexo, las circunstancias personales y familiares conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto 439/2007, el modelo de 145 de comunicación al pagador, para calcular las retenciones sobre rendimientos del trabajo. No sabemos si las empresas van a facilitar este dato acogiendo a la protección de datos. Entendemos que los datos deben ser tratados de forma adecuada, pero

conjugando la información necesaria para el diagnóstico. Será lo que acordemos en la negociación del diagnóstico lo que se deberá aportar por la empresa.

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas Retenciones sobre rendimientos del trabajo		Modelo 145
Comunicación de datos al pagador (artículo 88 del Reglamento del IRPF)		
Si prefiere no comunicar a la empresa o entidad pagadora alguno de los datos a que se refiere este modelo, la retención que se le practique podría resultar superior a la procedente. En tal caso, podrá recuperar la diferencia, si procede, al presentar su declaración del IRPF correspondiente al ejercicio de que se trate.		
Atención: la inclusión de datos falsos, incompletos o inexactos en esta comunicación, así como la falta de comunicación de variaciones en los mismos que, de haber sido conocidas por el pagador, hubieran determinado una retención superior, constituye infracción tributaria sancionable con multa del 35 al 150 por 100 de las cantidades que se hubieran dejado de retener por esta causa. (Artículo 205 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria).		
1. Datos del receptor que efectúa la comunicación		
NIF	Apellidos y Nombre	Año de nacimiento
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Situación familiar:		
<input type="checkbox"/> Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados judicialmente y sometidos a patria potestad prorrogada o rehabilitada que conviven exclusivamente con Vd., sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar al menos un hijo o descendiente en el apartado 2 de este documento		<input type="text" value="1"/>
<input type="checkbox"/> Casado/a y no separado/a legalmente cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas		<input type="text" value="2"/>
NIF del cónyuge (si ha marcado la casilla 2, deberá consignar en esta casilla el NIF de su cónyuge) <input type="text"/>		
<input type="checkbox"/> Situación familiar distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos, casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, etc.)		<input type="text" value="3"/>
(Marque también esta casilla si no desea manifestar su situación familiar).		
Discapacidad (grado de minusvalía reconocido)		
<input type="checkbox"/> Igual o superior al 33% e inferior al 65%	<input type="checkbox"/> Igual o superior al 65%	<input type="checkbox"/> Además, tengo acreditada la necesidad de ayuda de terceras personas o movilidad reducida
Movilidad geográfica:		
<input type="checkbox"/> Si anteriormente estaba Vd. en situación de desempleo e inscrito en la oficina de empleo y la aceptación del puesto de trabajo actual ha exigido el traslado de su residencia habitual a un nuevo municipio, indique la fecha de dicho traslado <input type="text"/>		
Obtención de rendimientos con periodo de generación superior a 2 años durante los 5 periodos impositivos anteriores:		
<input type="checkbox"/> Marque esta casilla si, en el plazo comprendido en los 5 periodos impositivos anteriores al ejercicio al que corresponde la presente comunicación, ha percibido rendimientos del trabajo con periodo de generación superior a 2 años, a los que, a efectos del cálculo del tipo de retención le haya sido aplicada la reducción por irregularidad contemplada en el artículo 18.2 de la Ley del Impuesto y, sin embargo, posteriormente usted no haya aplicado la citada reducción en su correspondiente autoliquidación del Impuesto sobre la Renta		

Hasta ahora se estaba solicitando los datos de descendientes o familiares a cargo si la plantilla los tenía registrados en general, y vinculados a la jornada de trabajo, para ver las diferentes consecuencias que pudiera tener en mujeres y hombres, en las horas de jornada el tener cargas familiares.

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

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

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

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

Habrá que revisar lo establecido en el convenio colectivo de aplicación o acuerdo colectivo.

Artículo 24. Ascensos.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

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.

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

1. *Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.*

2. *Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.*

3. ***La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.***

4. *Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.*

¿Cómo debe ser el procedimiento de valoración de puestos? Todavía no existe una respuesta, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que entrará en vigor el 14 de abril de 2021, establece en su Disposición final primera en referencia al procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, que en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto, se aprobará, a través de una orden ministerial, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, es decir tendrán de plazo hasta el 14 de octubre de 2021 para publicar el procedimiento.

La negociación servirá para saber cómo necesitamos tener los datos en cuanto a las categorías profesionales en función de cada empresa y su sistema de clasificación, así como la del convenio colectivo de aplicación.

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.

La regulación del registro retributivo y de la auditoría salarial se encuentra en el Real Decreto 902/2020, que analizamos en otro documento, y que entrará en vigor el 14 de abril de 2021 y que repercutirá en todo el periodo que va desde el 14 de enero hasta el 14 de abril.

4. Condiciones de trabajo

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. *En muchos planes negociados hasta ahora se incluía la salud laboral, con medidas específicas para comprobar si se aplica con perspectiva de género, y ve las diferentes consecuencias en la salud de mujeres y hombres.*

g) Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión. *En los planes de igualdad se está comprobando si existe en la empresa algo relacionado con la desconexión digital en sus convenios o acuerdos, diseñando medidas en los casos en los que no existía nada o mejorando las existentes. Es una materia relativamente nueva que tendremos que ir desarrollando en las negociaciones.*

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.

Este dato puede ser difícil de obtener en determinadas empresas, tendremos que valorar en la negociación su necesidad.

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

- 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

El diagnóstico deberá informar sobre la distribución de la plantilla **en de**(errata) 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**. *Se introduce la visión temporal amplia al pedir la evolución en los últimos cuatro años ahora habla de **niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales**, tendremos que ve a qué se refiere esta terminología en relación con la clasificación profesional de cada empresa y si ha hecho o no la valoración de puestos.*
- 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 punto el anexo es bastante lioso, remitiendo a puntos ya vistos en el apartado 2, que trata sobre el proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional. En todos los puntos del diagnóstico se está midiendo*

la situación de mujeres y hombres en la empresa y si infrarrepresentación o subrepresentación.

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.

El número total de hombres y mujeres es el primer dato del diagnóstico, y la distribución por grupos, categorías o puestos y aparece por primera vez en el apartado 1, condiciones generales, esos datos serán lo que habrá que analizar. Según la Ley Orgánica 3/2003, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se considera 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.

Se entiende que existe equilibrio cuando se da un 60/40 de representación, sería más correcto considerar que existe equilibrio cuando el reparto es de un 50/50, pero por ahora la ley no ha cambiado.

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

Tal y como se recoge en el artículo 8.2 (*Contenido mínimo de los planes de igualdad*) del presente real decreto, el plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, **como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras**, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

11.2 ANEXO 2.V (Hoja estadística del Plan de Igualdad)

1. Datos registrales de la empresa

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

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

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

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

Si marca grupo de empresa se le pedirá:

- Cuantas empresas incluye el plan.
- Si el plan de igualdad es para la totalidad o parte del grupo deberá cumplimentar todos los 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			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

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

1.9 Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

.....

.....

.....

No se aplica ningún convenio.

En este supuesto, explique detalladamente su actividad económica:

.....

.....

2.Datos del Plan de Igualdad

2.1 El plan de igualdad es:

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

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

- Sí, con la totalidad.
- Sí, con la mayoría.
- Sí, pero 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:

Afiliación 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).

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?

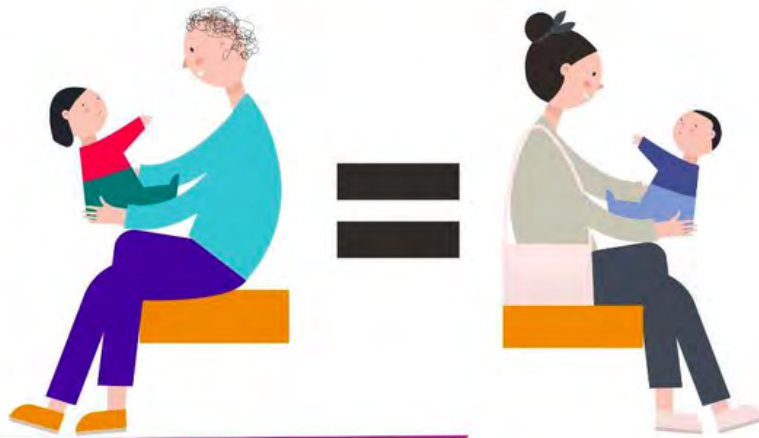
6.5 ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan?




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?

Guía de Planes de Igualdad



 www.uso.es
 [@IgualdadUSO](https://twitter.com/IgualdadUSO)
 uso@uso.es

#DaElPaso

Secretaría de Formación Sindical e Igualdad

