



Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche Grado en Derecho Semipresencial



Planes de igualdad. Herramienta para la igualdad laboral. Análisis y funcionalidad

Curso académico 2021/2022

Alumna: Esther Pomares Urbán

Tutora: Yolanda Fernández López

**RESUMEN :**

Este trabajo tiene como objetivo el análisis de la funcionalidad de los Planes de Igualdad como herramienta para evitar la desigualdad por razón de sexo a nivel laboral, así como su aplicabilidad.

Para ello, se comenzará analizando qué son, para qué sirven, y cómo deben instaurarse en las empresas

Palabras clave: Planes de igualdad, género, igualdad laboral

**ABSTRACT :**

The objective of this work is to analyze the functionality of the Equality Plans as a tool to avoid inequality due to gender at the workplace, as well as its applicability.

To do this, we will begin by analyzing what they are, what they are for, and how they should be established in companies.

Keywords: Equality plans, gender, labor equality

## ÍNDICE

1. Introducción
2. Implicaciones de la Ley Orgánica 3/2007
  - 2.1. Obligaciones específicas de las organizaciones laborales
  - 2.2. Elaboración Planes de Igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad
  - 2.3. Consecuencias del incumplimiento entorno a un Plan de Igualdad.
3. Contenido y fases
  - 3.1 Contenido
  - 3.2. FASE 1: Puesta en marcha, apertura de la negociación y constitución Comisión Negociadora.
    - 3.2.1 Obligación en la negociación y constitución de la Comisión Negociadora
    - 3.2.2. Personas y órganos intervinientes
    - 3.2.3. Desarrollo de actuaciones
    - 3.2.4. Proceso de negociación del diagnóstico y Plan de Igualdad
  - 3.3. FASE 2: Realización del diagnóstico
    - 3.3.1 Objetivos
    - 3.3.2. Personas que intervienen
    - 3.3.3. Desarrollo de actuaciones
    - 3.3.4. Elaboración del diagnóstico
    - 3.3.5. Redacción e información del diagnóstico
  - 3.4. FASE 3: Diseño, aprobación y registro Plan de Igualdad
    - 3.4.1. Objetivos y finalidad
    - 3.4.2. Personas y órganos que intervienen
    - 3.4.3. Desarrollo de actuaciones
    - 3.4.4. Ámbito de actuación y periodo de vigencia
    - 3.4.5. Sistemas de seguimiento

3.4.6. Sistemas de evaluación y revisión

3.4.7. Redacción del Plan de Igualdad

3.4.8. Aprobación del Plan de Igualdad

3.4.9. Registro Plan de Igualdad

3.5. FASE 4: Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

3.5.1. Objetivo y finalidad

3.5.2. Personas y órganos que intervienen

3.5.3. Implantación

3.5.4. Seguimiento Plan de Igualdad

3.5.5. Revisión Plan de Igualdad

3.6.6. Redacción informe de seguimiento

3.6. FASE 5: Evaluación Plan de igualdad

3.6.1. Objetivos y finalidad

3.6.2. Personas y órganos que intervienen

3.6.3. Desarrollo de actuaciones

3.6.4. Redacción del informe de evaluación

3.7. Breve reseña Ley 9/2003, 2 de Abril de Igualdad entre hombres y mujeres

4. Conclusión

5. Bibliografía.

## 1. INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que, la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. (1)

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de las últimas décadas. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada. (2)

De forma gradual, en menos de treinta años, las mujeres se están incorporando a todos los niveles y ámbitos laborales, incluso en aquellos sectores en los que tradicionalmente no habían podido participar. La relación de las mujeres con el mundo profesional no ha sido fácil, como tampoco lo ha sido el camino emprendido por tantas mujeres que se han adentrado en esos entornos dominados por los hombres. (2)

La presencia o composición equilibrada entre mujeres y hombres en las empresas contribuye de una forma significativa a los beneficios que, de forma genérica, se considera que aporta la diversidad.

Estos beneficios se extienden a varios aspectos de la actividad de la empresa:

- **Mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento**

Las mujeres representan en la actualidad una parte muy importante del stock de conocimientos académicos existentes en nuestra sociedad y van a incrementar su peso en el futuro. Así, si se tiene en cuenta el nivel formativo alcanzado por la población con una edad comprendida entre los 25 y 34 años, se puede concluir que un 34,9 % de hombres y un 47,0 % de mujeres tienen un nivel de formación correspondiente a educación superior y doctorado, trece puntos de diferencia.

Su incorporación al mercado de trabajo y la no discriminación en la selección por parte de las empresas representa para éstas una oferta de mano de obra más amplia y mejor formada.

Al mismo tiempo las empresas que desarrollen políticas de igualdad tendrán más capacidad de atraer y retener a las mujeres con más capacidades.

- **Mejor adaptación al mercado de la oferta de productos y servicios**

Cada vez más los mercados son más diversos y diferenciados, la dependencia equilibrada de mujeres y hombres y la diversidad en la fuerza de trabajo representa una mayor capacidad de respuesta por parte de la empresa a la variación de los mercados.

- **Mayor desarrollo de la creatividad y la innovación**

La presencia de mujeres y hombres y la diversidad implica la multiplicidad de perfiles y puntos de vista y, por tanto, es una fuente de creatividad, innovación e invención.

- **Favorece la flexibilidad de la organización**

Las políticas de igualdad en general y, específicamente, aquellas referidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, suponen la introducción de elementos de flexibilidad en la gestión de los recursos humanos. Estos cambios en cuanto a la flexibilidad repercuten en el resto de las actividades y de esta forma la empresa tiene más capacidad de respuesta ante los continuos cambios que se producen en su entorno.

- **Mejora de la imagen de la empresa frente a la clientela y la sociedad**

Las empresas que desarrollen políticas de promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y fomento de la diversidad y no discriminación transmitirán una imagen de excelencia a la sociedad y a su clientela, tanto por la vía de las redes informales de

comunicación, desarrolladas por las personas que trabajan en la empresa, como por la utilización de estas prácticas en su comunicación con el entorno.

Por tanto, la reducción de costes generada por la eliminación de las situaciones de discriminación y los beneficios obtenidos por la inclusión y gestión de la diversidad en general, y la de género en concreto, constituyen una ventaja competitiva para las empresas que destacan en estos aspectos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Se trata de una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas ya sean nacionales, autonómicas o locales. Así, en su artículo 1 cita que los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para luchar contra situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todas las personas. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de las ciudades.(8)

El ODS 5 de Igualdad de género va encaminado específicamente a que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en el entorno laboral y social.

A continuación, se enumeran algunas de las disposiciones normativas más relevantes en materia de igualdad en el ámbito de la empresa.

#### **Nacional**

- **Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978**
- **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- **Ley 39/1999** , de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- **Ley Orgánica 3/2007 (EN)(FR)**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Ley 23/2015, de 21 de julio**, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- **Real Decreto 850/2015**, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 1615/2009**, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 713/2010**, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la **igualdad** de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

#### **Autonómica (C.Valenciana)**

- **Ley 9/2003** de 2 de abril de Igualdad entre mujeres y hombres.



## Europea

- **Artículos 1 y 14** del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- **Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género.**
- Artículos 8, 153 y 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** DOUE 30.03.2010.
- Artículos 20, 21 y 23 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** .
- **Directiva 79/7/CEE del Consejo**, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- **Directiva 92/85/CEE del Consejo**, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Directiva 2006/54/CE**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- **Directiva 2010/18/UE** del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019** Comisión Europea.
- **Estrategia de igualdad de género 2018-2023.** Consejo de Europa.
- **Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final).**
- **Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02).**

## Internacional

- **Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.** Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- **C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951.**
- **C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.**
- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.** Resolución de la Asamblea General 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- **Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.**

## **2. Implicaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres para las organizaciones laborales**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres implica el compromiso con la igualdad a todos los agentes sociales.

En concreto, las organizaciones laborales adquirieron un papel relevante en la contribución a la eliminación de los obstáculos que dificultan el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en las empresas.

A continuación, se detallan las obligaciones específicas de las empresas para el cumplimiento de la normativa.

### **2.1.Obligaciones específicas de las organizaciones laborales:**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contempla las siguientes obligaciones de carácter más específico:

## **2.2.Elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. (3)**

*Art. 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad*

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

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

*3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

*4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*

*5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.*

Dentro de los instrumentos que introduce la citada Ley Orgánica para integrar la igualdad en las relaciones laborales se encuentran los **planes de igualdad**.

Su definición queda establecida en el Artículo 46: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”

Por tanto, los Planes de Igualdad son un instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las empresas, mediante ellos se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. Su aprobación tiene por objeto:

- Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones) respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Ahora bien, no todas las empresas tienen el mismo nivel de exigencia en la elaboración de planes de igualdad.

En este sentido, la obligatoriedad de negociar la elaboración y aprobación del diagnóstico, así como del plan de igualdad hace referencia a la casuística:

- Empresas de más de 50 o más de plantilla
- Empresas que, independientemente de su tamaño, estén adscritas a un convenio colectivo sectorial que establezca la obligatoriedad de negociar y establecer un plan de igualdad.
- Empresas que hayan incumplido reiteradamente la obligación de no discriminar. Se refiere a aquéllas empresas para las que la autoridad laboral les hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

En dichos casos, se ha de tener en cuenta que los planes de igualdad incluyen a la totalidad de una empresa, independientemente del número de centros de trabajo que posea la organización laboral. Así mismo, en el plan de igualdad de una organización se pueden contemplar acciones específicas a desarrollar en los diferentes centros de trabajo.

Al objeto de determinar la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad, en los supuestos previstos en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el cómputo del número de trabajadoras y trabajadores se realizará sobre la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

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

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

A efectos de comprobar si se alcanza el umbral de 50 personas trabajadoras, el cómputo previsto en el apartado anterior se efectuará, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

Por otro lado, las empresas que componen un **grupo de empresas** podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, que se negociará conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan del grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

Y, como ha señalado la Jurisprudencia los Planes de Igualdad ( 13-14), (Sentencias del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 2018 y de 14 de enero de 2017, entre otras), al ser una materia incluida dentro del art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, para su aprobación deben cumplirse con el procedimiento de negociación colectiva de los arts.

88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores y nunca de manera unilateral por parte de la empresa. Es decir, se ha de tener en cuenta tanto “**la propia transparencia del proceso negociador**, como el derecho a la negociación de todos aquellos sujetos llamados a formar parte de la comisión negociadora de los planes de igualdad de las empresas, de manera que la obligación de contar con un plan de igualdad corresponde a la empresa, pero aquel –por las características de la empresa– debe ser fruto de la negociación con la representación de las personas trabajadoras, con la intervención de aquella en la elaboración del plan, incluido el diagnóstico.” (Exposición de motivos del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre) (9)

En este sentido, el artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo establece el procedimiento de creación de la comisión negociadora: “Como regla general, 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.”

En el caso de no existir esta representación legal, el artículo 5.3 del citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre establece: (9)

*“En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.*

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

*Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará*

*integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes”.*

*Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.*

*“Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con presente artículo. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.”*

*“Como regla general, 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.*

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

*El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del Estatuto los Trabajadores. En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación*

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

*3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días. Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2.*

*En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes. La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.*

*4. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.*

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



6. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

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

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

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

*Art. 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas*

*Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Versión consolidada*

Para aquellas empresas que no están obligadas a implantar un plan de igualdad, la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, prevé la adopción de otras medidas de promoción de la igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y trato (artículo 45.1).

Algunas de estas medidas han de dirigirse hacia la eliminación de barreras y desigualdades en todos los ámbitos, incluyendo el acceso, la permanencia y la promoción de mujeres en el empleo.

Estas medidas también han de ser negociadas, y en su caso, acordadas con la representación legal de plantilla, en la forma que establezca la legislación laboral.

Con el fin de impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad por parte de las empresas, tanto desde el Gobierno, como desde diferentes Administraciones Autonómicas y Locales, se están poniendo en marcha mecanismos de actuación, programas de ayudas, líneas de subvención dirigidas a facilitar la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en las empresas.

*Art. 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad*

*“Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente las dirigidas a las pequeñas y medianas empresas que incluirán el apoyo técnico necesario”.*

En cuanto a las **materias** que se pueden contemplar en un Plan de Igualdad, hay que señalar, que estarán determinadas por los resultados del diagnóstico. Este diagnóstico será negociado con la representación legal de la plantilla y contendrá la menos las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Infrarrepresentación femenina.
- h. Retribuciones.
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, de acuerdo con el artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Plan de Igualdad ,deberá estructurarse de la siguiente forma y tendrá, al menos, el siguiente contenido:

- a. Determinación de las partes que los conciertan.
- b. Ámbito personal, territorial y temporal.
- c. Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento,

evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Además, el artículo 8.3 del citado Real Decreto 901/2021 señala que, junto a las medidas que resulten necesarias a la vista de los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad podrá 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”*

Ahora bien, *“las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa”*. (Artículo 8.4 del Real Decreto 901/2021).

### **2.3. Consecuencias de los incumplimientos en torno a un plan de igualdad:**

- ❖ La no adopción de un plan de igualdad siendo obligatorio
- ❖ La adopción de un plan de igualdad que no se corresponda con el contenido mínimo establecido en la normativa o en relación con lo dispuesto respecto a las condiciones que han de cumplir las partes negociadoras
- ❖ La no aplicación del plan de igualdad o la aplicación de sus medidas en los términos distintos de los pactados

El art.6 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, modificó el apartado 13 del artículo 7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Esta modificación tenía como finalidad definir mejor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

En relación con las infracciones, cuando la empresa venga obligada a elaborar un plan de igualdad, se incurría en dos posibles incumplimientos que terminarán en la imposición de sanciones siguiendo los criterios de graduación fijados en el artículo 39 LISOS:

- Infracción grave en materia de relaciones individuales y colectivas, al no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad se establecen en la normativa.
- Infracción muy grave en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, al considerarse que no se ha elaborado o no se aplica el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos cuando el diseño del plan, corresponde a la sustitución de sanciones de la Inspección de Trabajo por dicha elaboración.

El artículo 46 bis LISOS, establece que el empresariado que haya cometido las infracciones muy graves tipificadas, deberá hacer frente, sin perjuicio de las sanciones económicas, a las siguientes sanciones:

- Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción y
- Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

No obstante, el citado artículo 46 bis en su apartado 2., establece la posibilidad de sustitución de las sanciones accesorias citadas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa:

- En el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12, artículo 8 y apartado 2. Artículo 16 LISOS- referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo-, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabora o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la

autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el artículo 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

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

La nueva Ley de Contratos Públicos-vigente desde el pasado 9 de marzo del 2018-refuerza la obligación de elaborar un plan de igualdad entre sexos, establecer que toda aquella corporación que no tenga un plan de igualdad de ser obligatorio, o que no lo cumpla, no podrá contratar con entidades del sector

### **3.CONTENIDO Y FASES:**

#### **3.1 Contenido de un Plan de Igualdad:**

- Partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal del Plan.
- Informe de diagnóstico en los términos indicados anteriormente.
- Resultados de la auditoría retributiva llevada a cabo en aplicación del RD 902/2020, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- Objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución, y priorización de las mismas.
- Identificación de medios y recursos para llevar a cabo la implantación, seguimiento y evaluación de cada medida planteada en el Plan.
- Calendario de implantación, seguimiento y evaluación de las medidas planteadas en el Plan.

- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano encargado del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, así como de su revisión y procedimiento de modificación y resolución de discrepancias en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión
- Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

La duración de los planes de igualdad no podrá ser superior a cuatro años, debiendo revisarse en caso de que concurren determinadas circunstancias. Será obligatorio una comisión u órgano de vigilancia y seguimiento del plan, que de forma periódica realice una evaluación.

El plan de igualdad incluirá a la totalidad de los trabajadores de la empresa y serán objeto de inscripción obligatoria en el registro público. También se podrá registrar voluntariamente las medidas que se adopten para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

Se prevé un régimen transitorio para los Planes de Igualdad ya existentes a la entrada en vigor del RD 901/2020, de manera que éstos se adapten a los términos del mismo en un plazo no superior a 12 meses contados desde ese momento.

El proyecto se desarrolla en las siguientes fases y metodología:

### **3.2 .Fase 1: Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.**

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la negociación del plan de igualdad, y su diagnóstico previo, es preceptiva para aquellas empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un plan de igualdad. De tal forma que la constitución de la comisión negociadora es de vital importancia en la elaboración del plan y constituye el eje de actuación de esta primera Fase.

### ***3.2.1. Obligación de negociación y constitución de comisión negociadora.***

Estarán obligadas a negociar el diagnóstico y el plan de igualdad, a través de la apertura de la negociación y la constitución de una comisión negociadora, las siguientes empresas:

- Aquellas que tengan cincuenta o más personas trabajadoras en su plantilla.
- Aquellas obligadas por el convenio colectivo que fuera de aplicación.
- Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad.

Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de su plan de igualdad tendrá carácter voluntario, previa consulta o negociación con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. A tales efectos, se entenderá por persona trabajadora y por empresa, las señaladas en los apartados 1 y 2, respectivamente, del artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Se considera persona trabajadora aquella que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleadora o empresaria. Asimismo, serán empresarias todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el párrafo anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas

Las obligaciones relativas a los planes de igualdad deben entenderse referidas a cada empresa, sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo.

Al objeto de determinar la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad, en los supuestos previstos en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de



marzo, el cómputo del número de trabajadoras y trabajadores se realizará sobre la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más. A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más. A efectos de comprobar si se alcanza el umbral de 50 personas trabajadoras, el cómputo previsto en el apartado anterior se efectuará, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

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

### ***3.2.2. Personas y órganos que intervienen:***

- La representación legal de la empresa. A los efectos de promover la negociación, tiene legitimación el/la empresario/a y, cuando se trate de planes de igualdad para un grupo de empresas, la legitimación para negociar corresponde a la representación de dichas empresas.
- La representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras. A los efectos de iniciar la negociación del plan de igualdad, tienen legitimación:
- El comité de empresa y/o las delegadas y delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de

las personas que integran el comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de las y los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal. El comité intercentros, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación, en las empresas con varios centros de trabajo.

- En los grupos de empresa, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico, en este último caso, si no trasciende de dicho ámbito territorial el plan de igualdad, así como en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. También están legitimados para negociar los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de las y los miembros de los comités de empresa o entre las delegadas y delegados de personal en el ámbito geográfico o funcional a que se refiera el plan de igualdad.
- En caso de empresas que no cuentan con representación legal de personas trabajadoras y no se promuevan elecciones a órganos de representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, la interlocución en la negociación del plan de igualdad se llevará a cabo por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión contará con un máximo de 6 miembros por cada parte. Esta comisión quedará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria en el plazo de 10 días
- Si existen centros de trabajo con representación legal o sindical de trabajadoras y trabajadores y otros centros sin ella, la interlocución para negociar corresponderá a la representación legal de las personas trabajadoras en los centros que cuenten con dicha representación y a la comisión sindical constituida conforme al punto 3, en los centros que no cuentan con representantes legales de las personas trabajadoras.

### **3.2.3. Desarrollo de actuaciones:**

Las empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un plan de igualdad, constituirán una comisión negociadora. Para aquellas no obligadas, la elaboración e implantación de su plan de igualdad tendrá carácter voluntario, previa consulta o negociación con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

### **Comunicación y apertura de la negociación**

Con carácter previo a la constitución de la comisión negociadora, la empresa o la representación legal de las personas trabajadoras comunicará, a la otra parte, la iniciativa de negociación, haciendo constar en la comunicación escrita, en su caso, lo siguiente:

1. Que se posee la legitimación conforme al artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. X El ámbito del plan de igualdad, detallando si es provincial, autonómico, estatal, así como si existen diversos centros de trabajo o constituye un grupo de empresas.
2. Las materias objeto de la negociación, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:
  - Proceso de selección y contratación.
  - Clasificación profesional.
  - Formación.
  - Promoción profesional.
  - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
  - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

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

Otras materias como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral o cualesquiera otras que se estimen.

### **Constitución de la comisión negociadora**

La comisión negociadora deberá constituirse en el plazo máximo de 3 meses siguientes a aquel en que se hubiese alcanzado el número de personas que lo hacen obligatorio. Si las empresas están obligadas por convenio a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo que establezca el convenio colectivo o, en su defecto, en los 3 meses siguientes a la publicación del mismo. Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad hubiese sido acordada por la autoridad laboral, en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo será el fijado en dicho acuerdo.

Para la constitución de la comisión se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- Participación de forma paritaria de la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, promoviéndose una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.
- El reparto de las personas, con voz y voto, en la constitución de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todas las personas legitimadas para negociar y en proporción a su representatividad y no superará el número de 13 personas en la representación de cada parte. En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, se constituirá una comisión integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo que fuera de aplicación. Esta comisión contará con un máximo de 6 miembros por cada parte, quedando válidamente integrada por aquella

organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria en el plazo de 10 días.

- Las partes negociadoras, de mutuo acuerdo, podrán designar a una persona que ostente la presidencia. Si la comisión negociadora optara por la no elección de una persona que ostente la presidencia, las partes deberán consignar en el acta constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas, pudiendo designar a una persona representante de cada una de las partes, junto con la persona que ostente la secretaría.
- La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

En el momento de la formación de la comisión negociadora se deberá levantar acta de constitución, en la que se incluirá el reglamento de funcionamiento interno de aquella y en la que se hará constar, al menos, lo siguiente:

- Composición de la comisión, especificando a qué parte corresponde cada persona.
- Funciones de la comisión negociadora.
- Régimen de funcionamiento y procedimiento en el que se haga constar, entre otros elementos, el calendario de reuniones, el compromiso de confidencialidad de las personas que integran la comisión, así como el procedimiento de sustitución de sus integrantes.
- Toda aquella información que las partes estimen oportuna.

#### **3.2.4. Proceso de negociación del diagnóstico y plan de igualdad.**

Las partes legitimadas para negociar no pueden escoger si negocian o no, sino que tienen el deber de negociar, que alcanza desde el momento de iniciar las negociaciones y se alarga durante todo el proceso de negociación del diagnóstico y del plan. Proceso en el que habrá que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Iniciar de inmediato la negociación cuando una de las partes comunique a la otra la iniciativa de negociación del diagnóstico y plan de igualdad.

- Durante el proceso de negociación se levantará acta de cada una de las reuniones, que deberán ser aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte si fuera necesario.
- Negociar con buena fe con el fin de alcanzar acuerdos. El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.
- Mantener la negociación abierta, por ambas partes, hasta el límite de lo razonable.
- Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.
- Constituida la comisión negociadora y a efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que integran la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando, la dirección de la empresa, obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.
- Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
- En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

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

### **3.3. Fase 2: Realización del diagnóstico: recopilación de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres de la empresa.**

En esta Fase se llevará a cabo un análisis de la situación de la empresa que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad. Para ello, se procederá a la recogida de información y al debate interno que permita, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluirán en el citado plan.

El diagnóstico debe hacerse, para cada empresa, de acuerdo con los criterios de:

- Instrumentalidad: se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- Flexibilidad: el contenido, extensión y forma en que se realice responderá a las necesidades concretas de la empresa identificadas en la negociación.
- Dinamismo: se debe actualizar y adaptar a las necesidades y características de cada entidad.

Su elaboración se hará con perspectiva de género, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados. Entendido, este análisis, como el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado

Esto generará una información que permitirá evaluar cómo la gestión y actividad de la empresa impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso,

efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Se debe tener en cuenta que será necesario realizar previamente **la auditoría retributiva** conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que el resultado de la misma formará parte del diagnóstico, así como el contenido del registro retributivo.

### **3.3.1.Objetivos de la fase 2:**

Con carácter general, el objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

**La finalidad** del diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y



hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

### **3.3.2. Personas que intervienen:**

- La comisión negociadora realizará el diagnóstico, el informe de los resultados e identificará las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico.
- Las personas expertas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo podrán prestar su apoyo a la comisión negociadora si así lo acuerda esta. Asimismo, cada una de las partes, empresarial y social, podrá contar con asesoramiento experto
- La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del diagnóstico de igualdad.

### **3.3.3. Desarrollo de actuaciones:**

El diagnóstico consiste en el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, al menos en cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.

La recogida de la información debe sistematizarse de tal forma que no se pierdan aspectos que pueden ser necesarios para el análisis posterior ni se recopilen otros que al final no resulten útiles.

Realizar un diagnóstico completo y exhaustivo aporta una base sólida y documentada sobre la que construir la arquitectura del plan de igualdad. Con este objetivo se recomienda seguir los siguientes pasos:

- Planificación. Se asignará el personal que proporcionará la documentación y dinamizará el proceso de recogida de información, se seleccionarán las herramientas a utilizar para la recopilación de datos (fichas y cuestionarios) y se

informará a la plantilla del comienzo de la Fase de diagnóstico, ya que podrán participar de forma activa, si así se acuerda por la comisión negociadora. Esta comisión acordará qué información será necesaria para diagnosticar cada una de las materias, con el fin de que la dirección facilite dicha información.

- Recopilación de información. Se recopilará la información y documentación disponible, pudiéndose utilizar para ello la metodología propuesta a continuación.
- Análisis de información. Se señalarán los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Se identificarán los aspectos en que se producen desigualdades, las causas que las generan y se propondrán medidas de mejora para solventarlas.
- Informe de diagnóstico. Se elaborará un informe conforme al modelo propuesto que resumirá el análisis llevado a cabo y sus principales conclusiones y propuestas. Este informe, formará parte del contenido del plan de igualdad.
- Comunicación. Se informará a la plantilla sobre los resultados del diagnóstico

#### **Recogida de información:**

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo y se referirán, al menos, a las siguientes materias:

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

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y

hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en las que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.

Además, el análisis deberá extenderse a todos los niveles jerárquicos de la empresa de sus sistemas de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascenso. El resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

#### **3.3.4 Elaboración del diagnóstico:**

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido que, finalmente, se traslade al informe diagnóstico deberá atender los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas 26 registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Estos criterios son:

#### **Condiciones generales relativas al diagnóstico:**

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

Asimismo, deberá incluirse una referencia al proceso y metodología utilizada para su realización, con mención expresa de:

- los datos analizados.
- la fecha de inicio y fin de recogida de información.

- la fecha de inicio y fin de la realización del diagnóstico.
- las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración. Todo ello, al objeto de que el diagnóstico refleje 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.

También se deberán tomar en consideración datos e información sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista o aspectos relativos a la relación de la empresa con el entorno, si bien estos elementos pueden ser incorporados como materias de análisis específicas.

### **Información básica de la empresa**

En primer lugar, se debe recoger información general de la empresa relativa a datos de identificación de la entidad, actividad, dimensión, localización, historia, dispersión geográfica, en su caso, y estructura organizativa, atendiendo a las peculiaridades de cada centro de trabajo, si fuera necesario, y de la actividad desarrollada.

### **Información cuantitativa de la plantilla**

Se recopilará y analizará información relativa a la distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, 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. Así como de la distribución por sexo de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en relación al conjunto de la plantilla.

### **Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.**

Este aspecto del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos relativos a selección de personal, promoción y formación, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

Para recopilar la información relativa a esta materia se pueden usar estos métodos:

- En relación con la selección: formularios o solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados de ofertas de empleo, otras vías de solicitud de ofertas de empleo, guion de entrevistas, pruebas selectivas, perfil de las personas que intervienen en el proceso y demás documentación oportuna.
- Respecto a la promoción: planes de carrera, gestión y retención del talento y demás documentación o procedimientos utilizados por la empresa que aporten información sobre estos procesos. Además, habrá de tenerse en cuenta la auditoría retributiva en lo relativo a la valoración de puestos de trabajo que debe realizarse, también, con relación al sistema de promoción como se detalla en artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.
- En relación con la formación: cuestionario de detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.

### **Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.**

La elaboración del diagnóstico permite identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, para lo cual, será necesario disponer de información, desagregada por sexo, sobre la política retributiva de la empresa, los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial y el sistema de clasificación profesional. A tal efecto, serán fuentes de información para el análisis las siguientes:

- Datos extraídos de la Herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla por sexo.
- Resultados de la auditoría retributiva, realizada de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que incluirá la valoración de los puestos de trabajo, realizada según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad
- Datos del registro retributivo con el contenido previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades que establece el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para las empresas con auditoría retributiva.

A partir de la información aportada por estos elementos y de cualquier otra que resulte de interés en esta materia, el diagnóstico contendrá información y análisis sobre:

- Los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas o 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 o indirecta, entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.
- La distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado en la empresa para hacer la clasificación profesional.
- El salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno. Datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, que deberán ser facilitados por la empresa. Todo ello permitirá analizar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.
- Los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales, que 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.
- Conclusiones extraídas de la información que permita conocer, por ejemplo:
  - Si existen diferencias salariales entre ambos sexos.
  - Si las diferencias están asociadas a ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres o por hombres.
  - Si se accede a la política de incentivos y pluses a través de criterios objetivos (valoración del desempeño) o intervienen otros de carácter subjetivo (negociación individual) o vinculados a situaciones contractuales (antigüedad, nivel jerárquico...) del que puedan quedar excluidas mayor número de trabajadoras.
  - Si el reconocimiento de beneficios sociales está dirigido a toda la plantilla o solo corresponde a una parte y con qué criterios se reconocen.

- Si se paga, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución (satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial).
- Si la determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones del convenio o convenios colectivos de aplicación.
- La naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas (TA.6 Puesto-Nivel de Estudios), profesionales o de formación exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad son equivalentes (trabajo de igual valor).

### **Condiciones de trabajo:**

En lo relativo a esta área de análisis se debe recopilar información para medir, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido el puesto a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral. En concreto, se valorarán datos relativos a:

- ✓ Jornada de trabajo.
- ✓ Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- ✓ Régimen de trabajo a turnos.
- ✓ Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos. Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- ✓ Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- ✓ Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.
- ✓ Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
- ✓ Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
- ✓ 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 formativo.

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Régimen de movilidad funcional y geográfica
- ✓ Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo , que hayan podido producirse en los últimos tres años. Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.
- ✓ Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 82.3)
- ✓ La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

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

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Será preciso analizar y valorar información sobre:

- Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.
- 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.
- Análisis del modo en que afectan, a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de



residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos.

### **Infrarrepresentación femenina**

En este apartado del diagnóstico, la información deberá estar desagregada por sexo, e informará sobre la distribución de la plantilla, en los puestos de distinto nivel de responsabilidad, en función del sexo para identificar la existencia en su caso de infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello se analizará:

- 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.
- La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en la comisión de seguimiento de los planes de igualdad.

Para este análisis se tendrán en consideración otros datos analizados en el ámbito de promoción profesional, como son:

- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación y promoción profesional.
- Criterios, métodos y procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento. Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento.

En este apartado, también se analizará 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.

### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

En este punto se comprobará si existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta. Se analizará, asimismo, si en la empresa se han dado situaciones de acoso y cómo se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, en los casos en que la empresa disponga de dicho protocolo.

El diagnóstico incluirá una descripción de los procedimientos y medidas de sensibilización, prevención, detección actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, analizando si estos protocolos contemplan:

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.
- Comprobación de que el procedimiento de actuación respete los siguientes principios:
  - Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
  - Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
  - Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
  - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
  - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
  - Diligencia y celeridad del procedimiento.
  - Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
  -

### **Otras materias de análisis**

### **Violencia de género**

Se recopilará información sobre las actuaciones o medidas que la empresa viene desarrollando en relación con la violencia de género. Así, por ejemplo, se recogerá información sobre:

- La información que la empresa ofrece a las trabajadoras sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercerlos. Así como de su ampliación, en su caso.
- Las actuaciones o medidas de sensibilización en la materia que se realizan en la entidad.
- La existencia de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia.

### **Comunicación incluyente y lenguaje no sexista**

Se analizarán los canales de comunicación de la empresa, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la comunicación interna, se contemplará la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tablones de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados. Además, se tendrá en cuenta la comunicación realizada en relación con el plan de igualdad y sobre el desarrollo del diagnóstico, etc.

Se revisará si en las imágenes de la empresa (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres. Asimismo, tanto en el lenguaje como en las imágenes, se revisará si se profundiza en estereotipos de género.

### **Seguridad, salud laboral y equipamientos**

En este apartado se revisará si se incorpora la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia). Asimismo, se revisará si se dispone de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría. Además, se analizarán las

instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc.

### **Relación de la empresa con su entorno**

En este apartado, se recopilará información sobre los procesos de contratación de servicios y relación con personas y empresas proveedoras.

Se analizará la existencia de criterios o requisitos en materia de igualdad a la hora de seleccionarlos.

### **Opinión de la plantilla y de la dirección**

La simple observación de datos, porcentajes y documentación no es suficiente para proporcionar una visión integral de la realidad de la empresa en lo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Contar con la opinión de la plantilla es un objetivo fundamental para conocer de cerca cómo el personal percibe la cultura organizativa de su empresa y sus prácticas en favor de la igualdad, cuáles son sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas.

De este modo, se favorece la comunicación ascendente y se facilita que se sientan partícipes en la identificación de necesidades y de propuestas para el diseño de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos de la empresa.

Del mismo modo, es importante conocer cuál es la actitud de la dirección hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas, así como su nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos.

Para recoger la opinión de la plantilla y de la dirección y, en su caso, de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras se podrán realizar encuestas o entrevistas (individuales o grupales).

Para el análisis de los resultados de la encuesta realizada a la plantilla y a la dirección se tendrán en cuenta las posibles diferencias entre las respuestas de mujeres y hombres a cada una de las cuestiones planteadas y se realizarán cruces con otras variables: departamento, antigüedad en la empresa, edad, responsabilidades familiares.

### **3.3.5. Redacción del informe diagnóstico:**

La información y análisis que se ha realizado, utilizando datos recientes, debe permitir conocer de manera precisa, rigurosa y realista la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, que se plasmará en el informe diagnóstico.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la empresa y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose las medidas que podrían incluirse en la negociación del plan de igualdad.

Estas medidas se definirán en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

Se detallarán en concreto:

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

## **3.4. FASE 3. DISEÑO, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.**

### **3.4.1 Objetivos y finalidad:**

Diseñar el plan de igualdad implica definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa. Con esta finalidad se definirán objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

### **3.4.2 Personas y órganos que intervienen**

- La comisión negociadora, a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, diseñará las medidas del plan identificando las prioritarias, los recursos necesarios para su aplicación, los indicadores de seguimiento para cada una de ellas y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación, el cronograma de aplicación y la/s persona/s responsables de su ejecución, seguimiento y evaluación.

También corresponde a esta comisión el impulso de la implantación del plan, así como cualquier función adicional que se haya determinado en el reglamento de funcionamiento de la propia comisión o que pueda atribuirle la normativa y/o el convenio de aplicación.

Asimismo, la comisión negociadora, o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar, a través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente, como se detalla en el apartado de Registro del plan de igualdad en la Fase 3, e impulsará las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

- Las personas expertas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo, apoyarán y proporcionarán un asesoramiento especializado en el diseño de medidas, si así se acuerda.

### **3.4.3. Desarrollo de actuaciones:**

#### **Determinación de áreas de actuación:**

En función de la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo, se identificarán las áreas sobre las que se deberá actuar.

El orden y prioridad de dichas actuaciones se determinará, por acuerdo de la comisión negociadora, atendiendo a las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos, a la igualdad entre mujeres y hombres, detectados en la Fase de diagnóstico, valorando los recursos de la empresa, los tiempos de actuación, el impacto previsto, etc.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Si bien, esta enumeración no es exhaustiva y podrán incorporarse medidas relativas a otras materias, como violencia de género, comunicación y lenguaje no sexista o cualquier otra que se estime oportuna.

En todo caso, las medidas que se adopten deberán responder a la situación real de la empresa y contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en ella.

Para ello, cada medida se definirá de manera **precisa, evaluable y viable** al propósito que se pretende alcanzar.

Así, en el supuesto de que el diagnóstico mostrara infrarrepresentación femenina en determinados puestos o niveles jerárquicos, el plan deberá incluir medidas que tuvieran como objetivo corregir esa situación, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical.

En este sentido, se entenderá por **acciones positivas**, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las “medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

### **Definición de medidas:**

Una vez definidos los objetivos específicos para cada materia o área de mejora, se determinarán las medidas para su consecución. Al planificar las medidas, se recomienda tener en consideración:

1. Qué objetivo satisface.
2. Cómo se va a ejecutar.
3. A quién va dirigida.
4. Quién es responsable de su aplicación.
5. Cuándo se va a desarrollar.

6. Qué recursos se necesitan.
7. Cómo se medirá su cumplimiento

Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece que las medidas deberán ser evaluables, es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Resulta fundamental asegurar la coherencia entre los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución y las herramientas de medición de su cumplimiento.

En este sentido, si bien la medición de las medidas se llevará a cabo en la siguiente Fase del proceso de elaboración del plan, la relativa a la aplicación y seguimiento, los indicadores deberán quedar definidos desde este momento para garantizar dicha coherencia.

Al hacerlo hay que tener en cuenta que estos deben ser:

- Coherentes con los objetivos del plan.
- Ajustados a cada una de las medidas o actuaciones que se pretenden medir.
- Cuantitativos y cualitativos.
- Comparables en el tiempo.
- Desagregados por sexo.

Establecer medidas que den una respuesta adecuada a los objetivos definidos para corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación es una tarea crucial del proceso de diseño de un plan de igualdad.

De su idoneidad y acierto va a depender, en gran medida, el éxito en la consecución de objetivos. Igualmente, necesario, es, definir, de forma rigurosa y coherente, indicadores de seguimiento de estas medidas que permitan obtener información suficiente y realista sobre la aplicación del plan en la empresa.

El plan contendrá, pues, la descripción detallada de cada una de las medidas acordadas, en las que se haga constar: área de intervención, nombre de la medida, descripción de actividades, persona responsable, calendario de implantación e indicadores de seguimiento.



### 3.4.4 Ámbito de aplicación y periodo de vigencia

El plan de igualdad será de aplicación a **la totalidad** de las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

El plan deberá incluir su periodo de vigencia, que se acordará por las partes negociadoras **sin que pueda ser superior a cuatro años**.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

### 3.4.5 Sistema de seguimiento

En el documento final del plan de igualdad, junto con la fijación de objetivos y la definición de medidas, se detallará el sistema de seguimiento, cuya finalidad es verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados.

Se recomienda que el procedimiento de seguimiento contenga:

- Designación del órgano de vigilancia y control encargado de realizar el seguimiento, con mención expresa a su composición y atribuciones.
- En él participará, de forma paritaria, la representación legal de la empresa y de las personas trabajadoras y tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres, siempre que sea posible.
- Establecimiento de la periodicidad de las actuaciones relativas al seguimiento de las medidas, que se consignarán en el cronograma de actuaciones previsto.
- Definición de indicadores de medición e instrumentos de recogida de información.
- Establecimiento de un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- Determinación del procedimiento para solventar discrepancias que pudieran surgir durante el tiempo de vigencia del plan.

- Elaboración de informes de seguimiento periódicos que incluyan análisis y valoración de la ejecución, así como propuestas de modificación o mejora. Estos informes servirán de base para la evaluación del plan.

El seguimiento del plan de igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, razón por la cual no debe dejarse para el final, ni confundirse con la evaluación, sino que debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa.

Simultanear la ejecución de las medidas previstas en el plan con el seguimiento del mismo permite que, en cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

#### **3.4.6. Sistema de evaluación y revisión**

Por último, el plan debe contemplar, también, un sistema de evaluación que permita analizar el desarrollo del plan en su conjunto.

El procedimiento de evaluación que se defina deberá contemplar los siguientes elementos:

- Designación del órgano o personas responsables de realizar la evaluación.
- Determinación de la fecha de realización de la evaluación, realizándose, al menos, una evaluación intermedia y otra final.
- Establecimiento de un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- Elaboración de los correspondientes informes de evaluación, que incluyan análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución.
- Elaboración de una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

La evaluación es la Fase que cierra el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de empresa y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel.

La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

### **3.4.7. Redacción del plan de igualdad**

El plan de igualdad, en tanto constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación y tendente a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo, se estructurará contemplando los siguientes apartados:

1. Presentación. Breve resumen o ficha con datos de la empresa.
2. Determinación de las partes que lo conciertan. Se indicarán las partes legitimadas que suscriben el plan de igualdad, en su caso.
3. Ámbito personal, territorial y temporal. Se especificará que el plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras y, en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios. Se indicará, asimismo, la ubicación de cada uno de los centros de trabajo y el periodo de vigencia del plan.
4. Informe del diagnóstico. Resumen que refleje los principales resultados del diagnóstico de la empresa. En caso de que se trate de un grupo de empresas, resumen del informe diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
5. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad de acuerdo con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
6. Objetivos del Plan de Igualdad. Definición de los objetivos generales y específicos que persigue, tanto si son cuantitativos como cualitativos.
7. Medidas de igualdad, prioridades y recursos. Descripción de las medidas evaluables para cada área de actuación, identificando para cada una de dichas medidas los objetivos que se pretenden alcanzar, los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, los indicadores de seguimiento y el plazo de ejecución, estableciendo de esta forma la prioridad de las actuaciones.

8. Seguimiento y revisión del plan de igualdad. Definición del sistema de seguimiento y plazos de revisión periódicos del plan de igualdad. El plan incluirá el órgano concreto de vigilancia y seguimiento de este, con la composición, funcionamiento y atribuciones que se acuerden por la comisión negociadora.

9. Evaluación del plan de igualdad. Se especificará cómo y cuándo se llevarán a cabo las tareas de evaluación del plan.

10. Procedimiento de modificación. 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.

11. Calendario de actuaciones. Se concretará el calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad.

#### **3.4.8 Aprobación del plan de igualdad**

La adopción de acuerdos por la comisión negociadora tiene lugar por mayoría de ambas representaciones, debiendo negociar de buena fe. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda por las partes.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito en el documento de plan de igualdad que contendrá todos los acuerdos adoptados y será firmado por las partes negociadoras.

Asimismo, se firmará acta de aprobación del plan de igualdad en la reunión de la comisión negociadora que ponga fin a las negociaciones y acuerde la aprobación del plan.

#### **3.4.9. Registro del plan de igualdad**

Los planes de igualdad deberán inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. Esta inscripción permitirá el acceso público al contenido de los mismos.

Dentro del plazo de quince días, a partir de la firma del plan de igualdad, la comisión negociadora, o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar, a

través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente.

Dicha solicitud irá acompañada de texto original del plan de igualdad, firmado por las personas que integran la comisión negociadora, y de las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referidas a la constitución de la comisión negociadora y a la de firma del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

Se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas, el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias. Corresponde al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, adscrito a la Dirección General de Trabajo, como autoridad laboral competente, la inscripción de los planes de igualdad de ámbito estatal o supraautonómico y a la autoridad laboral autonómica competente, la inscripción de los planes de ámbito de comunidad autónoma.

### **3.5. FASE 4. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**

#### **3.5.1 Objetivos y finalidad**

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

#### **3.5.2. Personas y órganos que intervienen**

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.
- La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora en la Fase de diseño del plan, con la composición y atribuciones que en él se establezca.
- Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.
- La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las fichas de seguimiento.
- El departamento de Recursos Humanos, si lo hubiere, o personas responsables de personal que, por su posición estratégica y conocimiento de la empresa, será de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.
- La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la empresa.

### **3.5.3. Implantación del plan de igualdad**

#### **Desarrollo de actuaciones:**

En la Fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma.

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan. Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

- Contar con el compromiso continuado del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.
- Hacer partícipe a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), proporcionando información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas e incorporándola al seguimiento.
- Disponer de personas con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Facilitar los recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las acciones.
- Cumplir el cronograma establecido, siempre que sea posible, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información necesaria para su seguimiento.
- Realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información

#### **3.5.4. Seguimiento del plan de igualdad**

##### **Desarrollo de actuaciones**

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución.

Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.

- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
  - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
  - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
  - Cuantitativos y cualitativos.
  - Comparables en el tiempo.
  - Desagregados por sexo.
  
- Los indicadores deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan de igualdad.
- Para ello se determinarán cuatro tipos de indicadores:
  - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición. (El Anexo VIII de la Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan igualdad, ofrece un listado de objetivos, medidas e indicadores que pueden servir de orientación a las empresas)
  - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
  - Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
  - Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.
  
- Diseñar una ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento, definidos como se ha explicado. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha



de cada medida y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y control, o personas designadas para realizar el seguimiento.

### **3.5.5. Revisión del plan de igualdad:**

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria

### **3.5.6.Redacción del informe de seguimiento:**

Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o

retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo.

La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan.

### **3.6. FASE 5. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

#### **3.6.1. Objetivos y finalidad:**

Esta fase, cierra el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad en la empresa. A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

#### **3.6.2. Personas y órganos que intervienen**

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
- La comisión de seguimiento o personas responsables, designadas por la comisión negociadora en la Fase de diseño del plan, con la composición y atribuciones que en él se establezca. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y

cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.

- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación

### 3.6.3. Desarrollo de actuaciones

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Responde, pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan.

Son:

¿Qué se ha hecho?	→	Evaluación de resultado
¿Cómo se ha hecho?	→	Evaluación de proceso
¿Qué se ha conseguido?	→	Evaluación de impacto

Cada uno de estos ejes aporta información específica de valoración del proceso completo de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

Evaluación de resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Grado de corrección de las desigualdades emprendidas

Evaluación de proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.

- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

Evaluación de impacto:

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

Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes **recomendaciones**:

- Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
- Obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.
- Definir los periodos en que se realizará la evaluación del plan, teniendo en cuenta que debe realizarse, al menos, una **evaluación intermedia** y otra **final**.
- Elaborar una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.
- Redactar un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso).
- Este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización de un nuevo plan.

- Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar de ella información y valoración del proceso.

#### **3.6.4. Redacción del informe de evaluación:**

La comisión de seguimiento, o personas designadas al efecto, serán las encargadas de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final (o cualesquiera otras que se establezcan) a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente.

Dichos informes serán negociados en el seno de la comisión designada al efecto.

Se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido. Como orientación se señalan, a continuación, algunos elementos que habrán de tenerse en cuenta al abordar la valoración de los ejes citados:

***Evaluación de resultados:*** hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.

***Evaluación de proceso:*** analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

***Evaluación de impacto:*** valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y

comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones...

### **3.7. BREVE RESEÑA LEY 9/2003 DE 2 DE ABRIL DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Legislación Autonómica C.Valenciana).**

Amparada en el marco legislativo vigente en ese momento, nace la Ley 9/2003, de 2 de abril (BOE num. 110 de 8 de mayo), para la igualdad entre hombres y mujeres.

Esta ley, pionera en España, en materia de igualdad, atiende a los mandatos constitucionales establecidos en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y cumple con lo dispuesto en el Estatuto de Autonomía en vigor (Ley Orgánica 5/1982), así como las exigencias y recomendaciones internacionales y comunitarias.

Esta Ley de Igualdad tiene por objeto establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, reflejando en su articulado y como medida de fomento de la igualdad en el ámbito laboral, el establecimiento de Planes de Igualdad por parte de las empresas.

En su artículo 20, determina que, a sus efectos se consideran Planes de Igualdad, “los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio”, y establece como medida de promoción de la igualdad la posibilidad de incentivar a las empresas que lleven a cabo un Plan de Igualdad mediante la concesión de ayudas, delimitando y exigiendo como requisito para su obtención, que el mismo sea visado por el órgano de la Generalitat competente en materia de mujer (competencia atribuida a la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de la Conselleria de Bienestar Social).

Se determina además que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público están obligadas a la elaboración de un plan de igualdad (art. 20.4).

El vigente Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982) en el apartado 26 de su artículo 49 otorga la competencia exclusiva en materia de «promoción de la mujer», a la Generalitat, y en el punto 3 del artículo 10, determina

que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en determinados ámbitos, entre los que se encuentra la «igualdad de derechos en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo».

En concordancia con el mismo, el artículo 11 de nuestro Estatuto establece que: «la Generalitat, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones.

A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral».

En base a lo dispuesto en toda la normativa vigente y especialmente a la necesidad de desarrollar la Ley 9/2003 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la obligatoriedad del visado de los Planes de Igualdad presentados por Empresas de la Comunitat Valenciana recogida en el artículo 20 de la citada Ley, y como paso necesario para la puesta en funcionamiento de las distintas actuaciones propuestas en el Plan de Igualdad de Oportunidades para el período 2006-2009, el Consell de la Generalitat publicó en julio de 2007, el Decreto 133/2007 de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana (DOCV núm. 5.567, de 31 de julio).

Este Decreto, establece:

1. El procedimiento a seguir para la consecución del visado de los Planes de Igualdad por parte de aquellas empresas ubicadas en el territorio de la Comunitat Valenciana que decidan poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades.

2. La obligatoriedad por parte de las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público (empresas, organizaciones o fundaciones públicas ya sean de carácter autonómico, provincial o municipal) de elaborar un Plan de Igualdad en los términos previstos en el Decreto.

3. La obligatoriedad por parte de las empresas cuyo Plan de Igualdad haya sido visado, de presentar anualmente durante el período de vigencia del Plan, un informe de evaluación de resultados.

4. Los requisitos mínimos en cuanto a contenido y documentación necesaria para que la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, como organismo de Igualdad del Consell, valide los Planes de Igualdad presentados por las empresas de la Comunidad Valenciana.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 20.3 establece que, para que las empresas obtengan las ayudas previstas por tener diseñados Planes de Igualdad, dichos Planes deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, presentando anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

Con este fin, el Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad en las Empresas, regula el procedimiento para su obtención (DOCV núm. 5.567, de 31 de julio).

Las solicitudes de visado se presentarán en los Registros de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de cualquiera de las tres provincias, Alicante, Valencia y Castellón, o en cualquiera de las formas establecidas en el artículo 38.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

#### Requisitos para el Visado

Para la obtención del visado los Planes de Igualdad en la Comunidad Valenciana deberán contener:

- a) Ámbito de aplicación
- b) Partes suscriptoras del Plan
- c) Vigencia, indicando la fecha de puesta en aplicación
- d) Medios y recursos para su puesta en marcha
- e) Sistemas de evaluación y seguimiento
- f) En los Planes ya evaluados positivamente, se especificará las modificaciones, mejoras y novedades incluidas
- g) Desarrollo como mínimo de una medida por área de las que a continuación se enumeran para favorecer la igualdad de oportunidades en la empresa:
  1. Área de acceso al empleo



- ❖ Procesos de selección no discriminatorios.
- ❖ Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos.
- ❖ Acciones encaminadas a la facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra subrepresentada.

## 2. Área de Conciliación

- ❖ Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.
- ❖ Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.
- ❖ Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.
- ❖ Creación de servicios y recursos para el cuidado de personas dependientes del personal de la empresa.

## 3. Área de clasificación profesional, promoción y formación

- ❖ Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.
- ❖ Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos de responsabilidad.
- ❖ Acciones encaminadas a la incorporación de mujeres en programas formativos que les facilite su promoción profesional.
- ❖ Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades
- ❖ Programas formativos dirigidos a la capacitación profesional de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren subrepresentadas.

## 4. Área de Retribuciones

- ❖ Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.

## 5. Área de salud laboral

- ❖ Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.
- ❖ Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres.

## 6. Área de comunicación y lenguaje no sexista

- ❖ Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.
- ❖ Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa.

#### **4. CONCLUSIÓN:**

El gran reto de nuestro tiempo es, pasar de la igualdad legal a la igualdad real, siendo por tanto, importantísimo el compromiso de la sociedad ( incluidas las empresas).

Debido a la promulgación de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, con la debida obligatoriedad de que las empresas cuenten con un registro retributivo ( independientemente del número de empleados que posean), así como que los Planes de Igualdad existentes antes de la promulgación de dichos reales decretos, se adapten a las novedades legislativas de los mismos, todas las empresas están sufriendo en un breve periodo de tiempo, un proceso dantesco de adaptación y evolución, no únicamente a nivel legal, sino a nivel de adaptación de cultura empresarial.

Este último punto es positivo, ya que la mujer siempre ha sufrido discriminación a nivel laboral, no únicamente en brecha salarial, sino también en la posibilidad de optar a desarrollarse en puestos de trabajo directivos u optar a puestos de trabajo que son más masculinizados.

Toda esta normativa, influye en que, aunque a paso lento, las empresas vayan erradicando la discriminación sexual laboral, ya que no todas las empresas creen en la importancia de incorporar igualdad de género, ya que aún son muchas las que cuentan con sesgos de género que deben solucionar, pero no lo hacen porque no son capaces de detectar las desigualdades, es más, algunas consideran que incorporar medidas para promover la igualdad supone un coste añadido.

La igualdad es rentable, así lo demuestran los resultados del informe “Women in business 2019: hace un avance real”, que concluye que las empresas más implicadas en políticas de igualdad generan más rentabilidad; dicho informe también apunta que las organizaciones que no apuestan por la igualdad y basan sus decisiones en sesgos de género son menos productivas, perdiendo, por tanto dinero.

No obstante, todo este proceso de adaptación, ocurre en un momento post pandemia, donde todas las empresas han sufrido y están sufriendo un agotamiento importante en la gestión de las mismas.

Aunque toda esta normativa analizada en este trabajo fin de grado fue promulgada hace años, hay muchas dudas a la hora de aplicarla y ni siquiera las Administraciones Públicas con potestad sobre dichas materias, saben gestionarla y ofrecer respuestas.

En mi experiencia personal, ya desde el mismo inicio de negociación de los planes de igualdad, los sindicatos intervinientes que conforman la mesa de la Comisión Negociadora, paralizan mucho la negociación y la puesta en común, porque en cierta forma, son ellos los que establecen el ritmo de negociación y muchas veces piden información de datos de la plantilla cuantitativos y cualitativos, que no son obligatorios facilitarles de acuerdo a la normativa, y ellos lo exigen como tal.

Otra de los inconvenientes, es que debido ya que los sindicatos deben formar parte de la mesa negociadora, ellos mismos se han visto en una situación de desbordamiento, ya que tienen que dar respuestas a muchas empresas y a la hora de calendarizar fechas para realizar reuniones, hay mucho retraso en las mismas, máxime si las mesas de negociación son grandes ( cuentan con muchos miembros), pudiéndose llegar a cerrar reuniones con meses vista, incumpliendo por tanto los plazos legalmente establecidos para tener, al menos el Plan registrado.

## **5.BIBLIOGRAFÍA:**

1. Constitución Española
2. Instituto Nacional de Estadística (21 de junio de 2016) “Mujeres y Hombres en España”. Epígrafe 3.9. Nivel de formación de la población adulta (de 25 a 34 años)).
- 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE, nº 70, de 23 de marzo de 2007).
- 4 Ley Orgánica 9/2003, de 2 de abril de Igualdad entre hombres y mujeres.
5. Web: [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es)
6. Informe “Women in business 2019: hace un avance real”
7. Web: Instituto de las mujeres
8. Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (ODS)
9. Real Decreto 901/2020 de 13 de Octubre.
10. Real Decreto 6/2019, de 1 de Marzo
11. Ley Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de Agosto.

### Jurisprudencia:

- 12 STS 13/09/2018
13. STS 14/1/2017