Tenemos un plan, es la igualdad

Manual para la negociación de planes de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

UGT Aragón

GOBIERNO DE ARAGON

Tenemos un plan, es la igualdad

Manual para la negociación de planes de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

EDITADO Y REALIZADO POR:
UGT Aragón

DISEÑO E IMPRESIÓN:
Grávalos Aplicaciones Gráficas

DEPÓSITO LEGAL:
Z 2155-2024

ABREVIATURAS UTILIZADAS EN ESTE MANUAL

Art.: Artículo
CN: Comisión Negociadora
CS: Comisión de Seguimiento
ET: Estatuto de los Trabajadores
ITSS: Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social
LOIEMH: Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
PI: Plan de Igualdad
PRL: Prevención de Riesgos Laborales
RD 901: 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.
RD 902: Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
REGCON: Registro de Convenios
RLPT: Representación Legal de las Personas Trabajadoras

Índice

Introducción 5

Conceptos iniciales 7

01. ¿Qué es igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? 8
02. ¿Qué normativa se aplica? 8
03. ¿Qué son los planes de igualdad? 9
04. ¿Qué empresas deben tener un plan de igualdad? 9
05. ¿Cómo se cuantifica el número de personas trabajadoras de la empresa para saber si tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad? 10

Elaboración del Plan de Igualdad 11

06. ¿Cuáles son las fases de la elaboración de un plan de igualdad? 12

A

FASE DE INICIO 15

07. ¿Qué es la Comisión Negociadora (CN)? 16
08. ¿Cómo se conforma la CN? 16
09. ¿Qué pasos previos son necesarios para la constitución formal de la CN? 22
10. ¿Quién más puede formar parte de la CN? 24
11. ¿Cómo se constituye la CN? 25
12. ¿Qué funciones tiene la CN? 27

B

FASE DE NEGOCIACIÓN 29

13. ¿Cómo debe ser el proceso de negociación en la CN? 30
14 ¿Cómo abordar el diagnóstico una vez que ya está formada la CN? 30
15. ¿Cómo enfrentarse a los datos del diagnóstico y su análisis? 34

16. ¿Cómo llevar a cabo el análisis del registro retributivo? 40
17. ¿Cómo enfocar la valoración de puestos de trabajo y la auditoría retributiva? 46
18. La valoración de puestos de trabajo (VPT) 46
19. La auditoría retributiva 51
20. ¿Cómo se diseñan las medidas del plan de igualdad? 53
21. ¿A partir de que modelos de buenas prácticas de igualdad se podrían diseñar medidas adaptadas a los resultados del diagnóstico? 56
22. ¿Qué es la Comisión de Seguimiento? 57
23. ¿Cuál es el contenido mínimo del plan de igualdad? 59
24. ¿Cómo se formaliza la aprobación del plan de igualdad? 60
25. ¿Cómo se registra el plan de igualdad? 62

C SEGUIMIENTO 63

26. ¿Y después de tener el plan qué hay que hacer? 64

ANEXOS 65

Anexo I. Modelo de acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad 65

Anexo II. Modelo Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad 69

Anexo III. Listado de criterios específicos a los que debe atenderse para elaborar el diagnóstico 72

Introducción

Tenemos un plan, es la igualdad

Este manual pretende ser una herramienta que ayude a resolver las dudas más frecuentes sobre los planes de igualdad y permita adquirir a quien la consulte los conocimientos básicos en relación con el tema.

Del mismo modo pretende ser una guía en el proceso de abordar un plan de igualdad, desde que nace la obligación de tenerlo o bien se decide hacerlo de modo voluntario, pasando por la constitución de la comisión negociadora, la recogida de datos para el diagnóstico, el análisis de los mismos, incluyendo la auditoría retributiva, así como por el diseño de medidas de igualdad incluyendo sus indicadores de evaluación y seguimiento, y terminando por la comisión de seguimiento y el registro de plan, todo ello sin olvidar que la vigencia de un plan no puede superar los 4 años, y se hace preciso afrontar tanto previamente como a posteriori el procedimiento del siguiente plan.

El manual está estructurado en preguntas y respuestas, pensando en un formato sencillo y dinámico, permitiendo a la representación legal de las personas trabajadoras, utilizarlo en su conjunto o en cualquiera de las fases que sea preciso.

Los planes de igualdad son parte fundamental en el avance por la igualdad en el ámbito laboral, con el objetivo de eliminar desigualdades, difuminar brechas en el empleo, la formación, la promoción, las retribuciones, los cuidados, y nombrando y visibilizando a las mujeres y el valor de su trabajo.

El trabajo sindical de delegadas y delegados es fundamental en esta tarea, y este manual no puede recoger toda la información necesaria, ni resolver todas las cuestiones del día en esta materia, por eso es necesario el trabajo conjunto con las federaciones, quienes les guían y apoyan en los procesos de negociación de principio a fin.

Este manual se ha elaborado en el marco de la subvención del Gobierno de Aragón en materia de relaciones laborales, y específicamente en el apartado de actuaciones de igualdad.

Conceptos iniciales

Tenemos un plan, es la igualdad

01 ¿Qué es igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

Es igualdad de trato y oportunidades.

Implica que mujeres y hombres puedan acceder a las mismas condiciones y con los mismos derechos laborales.

Supone la no discriminación por razón de sexo en las ofertas de empleo, los procesos de selección y acceso a la empresa, igualdad en las retribuciones, en la formación, la promoción, categorías profesionales, permisos de conciliación, ordenación del tiempo de trabajo, condiciones de trabajo...

02 ¿Qué normativa se aplica?

Es extensa la normativa, pero la básica y fundamental para abordar un plan de igualdad y su negociación con éxito pasaría por conocer lo siguiente:

- Estatuto de los Trabajadores, que establece el principio de no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, así como la igualdad de remuneraciones y otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

NORMATIVA

03 ¿Qué son los planes de igualdad?

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.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (Art. 6.1. LOIEMH).

04 ¿Qué empresas deben tener un plan de igualdad?

- Las empresas que deben tener **de forma obligatoria** un plan de igualdad son aquellas con 50 o más personas en plantilla.

  Los plazos previstos en su día para tener el plan, en función del tamaño de la empresa, fueron:

  - **Entre 50-100 personas, el 08/03/2022.**
  - **Entre 101-150 personas, el 08/03/2021.**
  - **Entre 151-249 personas, el 08/03/2020.**
  - **250 o más personas: deben tener el plan desde el año 2007.**
- Por otra parte, también deben tener plan de igualdad aquellas empresas a las que su convenio de referencia incluya una cláusula que determine la obligación de elaborarlo.
- Y también cuando por la autoridad laboral se haya acordado en el procedimiento sancionador sustituir la sanción por la elaboración del plan de igualdad. (Art. 45.2, 45.3, 45.4. LOIEMH)

Fuera de estos tres condicionantes, los planes de igualdad son **voluntarios** si las empresas tienen menos de 50 personas en plantilla (art. 45.5. LOIEMH), si bien la Ley de igualdad dice que: todas las

empresas deben 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 y de las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral. (Art. 45.1. LOIEMH).

05 ¿Cómo se cuantifica el número de personas trabajadoras de la empresa para saber si tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad?

Todas las personas que conforman la plantilla de todos los centros de trabajo, independientemente de la modalidad de contratación, incluyendo las personas con contratos de puesta a disposición y también a quienes hayan tenido contratos de duración determinada extinguidos en los últimos 6 meses. En este caso, cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

El cómputo de personas se realiza el último día del mes de junio y de diciembre. (Art. 3 RD 901/2020).

El personal becario u otras personas vinculadas con la empresa por relaciones no laborales no computan como plantilla a efectos de la obligatoriedad de negociar un plan de igualdad.

Elaboración del Plan de Igualdad

Tenemos un plan, es la igualdad

06 ¿Cuáles son las fases de la elaboración de un plan de igualdad?

En términos generales los pasos a seguir pueden abordarse a través de las siguientes fases:

FASES DE LOS PLANES DE IGUALDAD

A	B	C
INICIO	**NEGOCIACIÓN**	**SEGUIMIENTO**
Comisión de la dirección	**Diagnóstico**	**Comisión de seguimiento**
Comisión negociadora	**Medidas**	**Implementación**
	Programa de acción	**Seguimiento**
	Registro	**Evaluación**
		Intermedia / Final

Es preciso que previo a la negociación del Plan de Igualdad se conozcan los requisitos que permitirán abordar dicha negociación de forma correcta y con plenas garantías.

EN LA FASE DE INICIO...

El compromiso de la dirección es fundamental para abordar todo el proceso. Incluye la decisión de abordar la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la empresa, de ponerse en marcha con el plan de igualdad, o de actualizar el actual plan porque está a punto de terminar su vigencia. Al mismo tiempo, este compromiso incluye la comunicación a la plantilla de la decisión tomada al respecto, y la definición de un equipo de trabajo para llevar a cabo todo el proceso, incluyendo el seguimiento continuo del mismo.

Y como no, la **constitución de la comisión negociadora**, que estará constituida de forma paritaria entre la empresa y la RLPT, con el objetivo inicial de elaborar el diagnóstico de la empresa, así como las medidas, los indicadores de seguimiento, el calendario de trabajo durante la vigencia del plan, e impulsar el plan en el seno de la organización.

EN LA FASE DE NEGOCIACIÓN...

Se comienza con el **diagnóstico** de la empresa con perspectiva de género. Es la fase en la que se recoge la información, se analiza y se detectan las posibles desigualdades. Es un trabajo analítico que se debe llevar a cabo con la RLPT.

A continuación, el diseño de las **medidas** debe obedecer a los resultados del diagnóstico, dado que esas medidas serán el camino para eliminar o minimizar las desigualdades detectadas en el diagnóstico previo. Por tanto, las medidas serán concretas, incluyendo los recursos —humanos, materiales y económicos— necesarios para poder llevarlas a cabo.

Se hace preciso incluir un **calendario** de actuación y una **priorización** de dichas medidas en función del grado de necesidad detectado.

Y del mismo modo, las medidas deben incluir un sistema de **indicadores**, que permitan evaluar y realizar el **seguimiento** de estas durante la vigencia del plan. Aspectos que se tratarán por la **Comisión de Seguimiento** que debe también crearse e incluirse dentro del contenido del propio plan.

Así, el programa de actuación ya estaría completo y estaríamos ante un plan de igualdad.

Llegados a este punto, el plan es preciso **registrarlo** en el REGCON.

EN LA FASE DE SEGUIMIENTO...

Desde que comienza la vigencia del plan hasta su finalización el plan de igualdad debe ser **supervisado de forma continua y con la periodicidad establecida** con la comisión negociadora. Es la Comisión de Seguimiento, formada por la representación de la empresa y la RLPT, quien se encarga de esta tarea.

Se hace preciso **poner en marcha las medidas y seguir su evolución** con el fin de eliminar las desigualdades detectadas en el diagnóstico. El **calendario** de actuación previsto y la priorización de las medidas marcan el camino a seguir, junto con los recursos asignados.

La **evaluación** del plan y sus medidas debe ser, como mínimo, **intermedia** (a la mitad de la vigencia del plan) y **final**. Y este trabajo también debe realizarse en el seno de la Comisión de Seguimiento, quien emitirá informe al respecto de la situación en la que se encuentre dicho plan. Este trabajo posibilita **cuantificar el éxito del plan en la eliminación de las desigualdades que se habían detectado**, y al mismo tiempo realizar recomendaciones de mejora si es preciso.

Todo este proceso es necesario, una fase tras otra y paso a paso. Si se lleva a cabo de forma correcta se pueden evitar futuros problemas que compliquen la negociación.

A

FASE DE INICIO

Elaboración del Plan de Igualdad

Tenemos un plan, es la igualdad

07

FASE DE INICIO

¿Qué es la Comisión Negociadora (CN)?

Es el órgano colegiado integrado de forma paritaria por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

Y es donde se va a negociar el diagnóstico, las medidas, el plan, el procedimiento de seguimiento y evaluación de las medidas del plan, y cómo se va a llevar su actualización. De hecho, el RDL 6/2019 señala que es preceptiva la negociación del plan, convirtiéndose en el eje de actuación esencial del proceso.

08

FASE DE INICIO

¿Cómo se conforma la CN?

Desde el momento que se alcanza el número mínimo de personas en plantilla que obliga a elaborar y aplicar un plan de igualdad, se dispone de 3 meses máximo para constituir la CN. (Art. 4 RD 901).

En el caso de las empresas que realicen un plan de igualdad voluntario, como las fases y los pasos a seguir son similares a los planes obligatorios, es decir, “las reglas del juego” son las mismas, la CN se constituye a partir del momento en el que se toma la decisión de elaborar un plan de igualdad.

Normalmente es la empresa o ente público quien inicia el proceso de constituir la CN, pero por diferentes circunstancias a veces esto no se produce, por lo tanto, la parte sindical puede invitar a iniciar la negociación del plan. En el caso de no obtener respuesta o si esta respuesta es negativa, se debe acudir a la ITSS para denunciar la ausencia de negociación.

En cuanto a la representación sindical se pueden dar diferentes circunstancias que hay que conocer con el fin de que la constitución de la CN sea la correcta, y no tener problemas que posteriormente pueden retrasar o bien el proceso de negociación del plan o bien el registro del plan, por no tener una composición de la CN según la normativa vigente.

Se muestran a continuación las diferentes situaciones que se pueden presentar en cuanto a la RLPT y el tipo de empresa con 1 o varios centros de trabajo, y que se contemplan en el art. 5 de RD 902/2020.

EMPRESAS

CON 1 CENTRO DE TRABAJO

Con RLPT
(13 integrantes máximo de cada parte)

- **Representación Unitaria:** Comités de empresa y/o delegados y delegadas de personal
- **O secciones sindicales,** si se acuerda por la mayoría de quienes son representantes de Comités y/o delegados y delegadas de personal

Sin RLPT
(6 integrantes máximo de cada parte)

- **Comisión Sindical**
  - Formada por los sindicatos más representativos
  - Formada por los sindicatos más representativos

CON VARIOS CENTROS DE TRABAJO

Todos los centros con RLPT
(13 integrantes máximo)

- **Representación unitaria**
  - Comités Intercentros si tiene competencias para ello
    - Secciones Sindicales si se acuerda por la mayoría de los Comités y/o delegados y delegadas de personal

Centros con RLPT y centros sin RLPT
(13 integrantes máximo)

- **Representación mixta**
  - Representación Unitaria
  - Comisión Sindical

Todos los centros sin RLPT
(6 integrantes máximo)

- **Comisión Sindical**

Se explica a continuación este esquema de composición de la parte social de la CN.

SI LA EMPRESA SÓLO TIENE UN CENTRO DE TRABAJO

Si existe RLPT, el máximo de integrantes es 13 por cada parte (empresa y RLPT) y la parte social en la CN puede ser:

- Comité de empresa
- Delegados y delegadas de personal
- Las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de quienes son miembros del comité de empresa o entre los delegados y las delegadas de personal.

Si no existe RLPT, la parte social formará la comisión negociadora de la siguiente forma:

- Se compondrá de un máximo de seis miembros.

  La distribución de 6 representantes en la comisión sindical se efectuará en proporción a la representatividad que tengan los sindicatos legitimados en el sector, siempre que se garantice la participación de todos ellos.
- Estará 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 representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de los sindicatos legitimados en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.
- No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

  En relación con este plazo de 10 días hay que tener en cuenta que, si hay sindicatos que no responden a la convocatoria o no quieren formar parte de la negociación, la comisión puede constituirse sin ellos. Para que no existan problemas de legitimidad a la hora del registro del plan, es importante tener por escrito constancia fehaciente de la comunicación a las organizaciones sindicales que no han contestado al llamamiento.

Además, hay que tener en cuenta que algún Tribunal Superior de Justicia ya ha resuelto que en los casos en los que no participa ningún sindicato, la empresa puede registrar el Plan de Igualdad unilateralmente demostrando que han convocado a los sindicatos y estos son los que no han participado voluntariamente en el proceso.

SI LA EMPRESA TIENE VARIOS CENTROS DE TRABAJO

Si se ha identificado que **en todos los centros de trabajo hay RLPT**, no hay que olvidar que el máximo de integrantes es 13 por cada parte (empresa y RLPT), y la parte social de esta CN será la siguiente:

- El comité intercentros, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación, en las empresas con varios centros de trabajo.
- La composición de la comisión negociadora debe ser proporcional al número de personas trabajadoras concretamente representadas por cada comité de empresa o por cada delegado y/o delegada de personal sobre el total de la plantilla de la empresa, es decir, cuando todos los centros cuentan con representación, la representación de la parte social debe ser proporcional al número de representantes unitarios (miembros de comités de empresa o delegadas y/o delegados de personal) de cada organización sindical, independientemente de la plantilla a la que representen.
- No procede llevar a cabo la negociación de manera individualizada a través de los comités de empresa o delegados de personal de uno o pocos centros pues se incumpliría el principio de correspondencia y quienes negocian representarían únicamente a las personas trabajadoras de los centros para los cuales fueron asignadas.

En el caso de que haya **centros de trabajo que cuenten con RLPT y otros que no**, el máximo también será 13 miembros, y la parte social será de este modo:

- Es una comisión mixta formada, por un lado, por la RLPT de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la representación sindical del sector de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con aquella representación legal.
- Para la designación de las personas que han de integrar la parte social de la comisión negociadora, se aplicará la regla de la proporcionalidad a su representatividad.

En el caso de que haya **ningún centro de trabajo cuente con RLPT**, el máximo de miembros será 6, y la parte social será de forma similar a como se ha explicado anteriormente en el caso de empresas con solo 1 centro de trabajo sin RLPT:

- Se compondrá de un máximo de seis miembros.

  La distribución de 6 representantes en la comisión sindical se efectuará en proporción a la representatividad que tengan los sindicatos legitimados en el sector, siempre que se garantice la participación de todos ellos.
- Estará 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 representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de los sindicatos legitimados en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.
- No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

SI ES UN GRUPO DE EMPRESAS

En los grupos de empresa, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, la parte social de la CN la conforman los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico.

Si el plan de igualdad no transciende del ámbito autonómico, 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 quienes son 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.

GRUPO DE EMPRESAS

DIFERENTES EMPRESAS CENTROS CON RLPT Y SIN RLPT
(13 integrantes máximo de cada parte)

ART. 87 ET.
De igual forma que se realiza la negociación de convenios sectoriales

Sindicatos más representativos a nivel Estatal (y sus órganos afiliados, federales o confederales).

Sindicatos de CCAA más representativos según LO Libertad Sindical

Sindicatos más representativos de CCAA, si el ámbito es de CCAA (sus organizaciones afiliadas, federales o confederales)

Sindicatos cuya representación en la empresa sea del 10% de la representación de los comités de empresa y/o delegadas y delegados de personal

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad. (Art. 2 RD 901)

Hay que dejar constancia, que el **plan de igualdad de grupo** deberá tener en cuenta la **actividad de cada una de las empresas** que lo componen y los **convenios colectivos** que les resultan de aplicación, e incluir **información de los diagnósticos de situación de cada una de estas**. Deberá, asimismo, **justificar** la conveniencia de disponer de **un único plan de igualdad** para varias empresas de un mismo grupo. (Art. 2 RD 901).

09

FASE DE INICIO

¿Qué pasos previos son necesarios para la constitución formal de la CN?

Desde el momento que ya se tiene claro cómo debe ser la composición de la parte social de la CN, es el momento de ponerse en marcha para su constitución formal según se recoge en la normativa. (Art. 5 RD 901/2020).

En primer lugar, y dado que la obligación de iniciar la negociación es de la empresa, **es la empresa quien deberá invitar por escrito a la RLPT a formar parte de la CN**.

- **En el caso de que en la empresa exista dicha RLPT**, ésta responderá por escrito manifestando su voluntad de negociar el plan de igualdad.

- **En el caso de que no exista RLPT**, la empresa deberá comunicar por escrito a los sindicatos correspondientes que se han señalado en el apartado anterior, su necesidad de constituir la CN y la invitación a estos a participar.

Seguidamente, y **antes de aceptar dicha invitación, será preciso desde el sindicato solicitar a la empresa una serie de datos necesarios para abordar el modelo de RLPT que va a participar en la CN**. Los datos para solicitar a la empresa son los siguientes:

- Denominación social
- Forma jurídica
- NIF
- CNAE
- Dirección
- Teléfono
- E-mail
- Convenio/s colectivo de aplicación (código)
- Actividad principal
- Centros de trabajo y ubicación
- Nº personas trabajadoras por centro de trabajo, indicando si tienen o no RLPT
- Nº de RLPT por organización sindical a la que pertenecen

Con toda esta información, ya disponemos de los datos suficientes para determinar cómo se va a componer la parte social de la CN.

Este proceso es necesario que se aborde de forma conjunta con la Federación o Federaciones correspondientes (en el caso de centros de trabajo con diferentes convenios colectivos que pertenezcan a diferentes sectores de actividad de diferentes Federaciones), con el fin de que todo el proceso de constitución de la CN sea el idóneo y se pueda iniciar la negociación del diagnóstico tal y como señala la normativa de aplicación. (Art. 5 RD 902/202).

Señalar, que cuando los centros de trabajo superan el ámbito de nuestra comunidad autónoma, son las Federaciones Estatales a las que hay que dirigirse.

10 ¿Quién más puede formar parte de la CN?

FASE DE INICIO

Además de las personas que están legitimadas para la negociación, es decir, con voz y capacidad de voto, tanto por parte de la empresa como por parte de la representación de las trabajadoras y los trabajadores, **es posible que la empresa cuente con una asesoría externa** con el fin de que le asesore en las diferentes fases y pasos del plan de igualdad.

En este caso, cuando participa una asesoría externa, es preciso dejar claro que su trabajo es el de asistir a la empresa, y por tanto **tienen voz, pero no voto**. De tal manera, podrán firmar las actas, pero siempre señalando su calidad de asesoría.

Del mismo modo, **la parte social también puede ser asistida por asesoras y/o asesores que pertenecen al sindicato**, quienes pertenecen de la Federación correspondiente y que llevan a cabo su labor dentro de la CN teniendo voz, pero no voto.

No hay que olvidar que la CN debe ser paritaria entre la empresa y la RLPT, según se recoge en el mismo art. 5 de RD 902, así como se debe promover una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes de la CN.

También es importante que quienes integren esta comisión negociadora tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

11

FASE DE INICIO

¿Cómo se constituye la CN?

Llegados a este punto, ambas partes de la CN ya tienen claro las personas que van a constituir la CN y su representatividad, así como si hay participación de asesoramiento externo.

Además, se ha aceptado por escrito la participación de la RLPT en la CN.

El siguiente paso es **fijar una fecha para la constitución** de dicha comisión negociadora, fecha que **debe acordarse entre las partes**, pues el momento en el que comienzan las negociaciones.

No hay que olvidar que, al día siguiente de la fecha de constitución de la CN, la empresa dispone de un plazo máximo de 1 año para llevar a cabo la negociación del diagnóstico, las medidas, en definitiva, del plan, su aprobación y su solicitud de registro en el REGCON.
(Art. 4 RD 901).

En la primera reunión de constitución de la CN lo importante para tener en cuenta es lo siguiente:

1. La presentación de las personas que compondrán la comisión, así como sus cargos y a quien representan, y si hay personas encargadas del asesoramiento externo.
2. La verificación de los datos de la representación por parte de la empresa. Que la empresa manifieste si el plan de igualdad es para un único centro de trabajo, o hay varios centros de trabajo, o se refiere a un grupo de empresas, en este caso, si es preciso justificar un único plan o varios es el momento (art. 2 RD 901), del mismo modo que se confirmen los convenios de aplicación...
3. La verificación de los datos de la RLPT, que se ha convocado a la parte social de forma adecuada, y si además van a asistir personas asesoras expertas en materia de igualdad por parte del sindicato.
4. El establecimiento de la metodología de trabajo, como serán las reuniones (presenciales, on line, mixtas), el calendario de trabajo,

el procedimiento de elaboración, modificación y aprobación de actas de reuniones y su firma, y además cómo se va a proceder en caso de sustitución de miembros de esta comisión.

5. El compromiso de confidencialidad por parte de las personas que integran la comisión.

6. La elaboración correcta del acta de constitución de la CN, donde se plasmarán los elementos anteriores y si la comisión se va a dotar de un reglamento de funcionamiento, que es muy común, dado que facilita el trabajo. (Art. 6 RD 901).

En el **Anexo I** se incluye un modelo de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad.

12 ¿Qué funciones tiene la CN?

FASE DE INICIO

Con todo lo comentado en el apartado anterior, **las competencias de la CN** según el art. 6 del RD 901/2020 son las siguientes:

1. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
2. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
3. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
4. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
5. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
6. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. (Art. 6 RD 901)

Como ya se ha comentado, **la comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno**. (Se adjunta en el **Anexo II** un modelo de Reglamento de CN).

Es importante señalar que las horas dedicadas por parte de la RLPT a reuniones de la CN, de análisis de los documentos asociados a la negociación del diagnóstico, medidas, plan, el tiempo de desplazamiento, es tiempo de trabajo fuera del crédito sindical. Del

mismo modo que los gastos de desplazamiento generados por el proceso de negociación deben ser sufragados por la empresa o la institución. Y esto debería quedar reflejado en ese Reglamento de funcionamiento.

También es preciso destacar que **la RLPT podrá disponer de los medios necesarios para poder hacer partícipe a la plantilla** y poder intercambiar información con los trabajadores y las trabajadoras. Aspecto que podría recogerse también en dicho Reglamento.

B

FASE DE NEGOCIACIÓN

Elaboración del Plan de Igualdad

Tenemos un plan, es la igualdad

13

FASE DE NEGOCIACIÓN

¿Cómo debe ser el proceso de negociación en la CN?

El art.5 del RD 901/2020, señala lo siguiente:

- Debe levantarse **acta de cada una de las reuniones**, que deberán ser **aprobadas y firmadas**.
- Se debe **negociar de buena fe**, con vistas a la consecución de un acuerdo.
- El 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.
- 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.

14

FASE DE NEGOCIACIÓN

¿Cómo abordar el diagnóstico una vez que ya está formada la CN?

Desde el momento en el que la CN está constituida, comienza un periodo máximo de **1 año para negociar el diagnóstico**, las medidas que conformarán el Plan, su aprobación y su solicitud de registro.

La empresa o institución debe facilitar la información necesaria a la CN. Esta información es un conjunto de datos que son resultado de un proceso de recogida de dichos datos de la empresa, desagregada por sexo, **y tanto los datos como su análisis conforman el diagnóstico**.

El diagnóstico debe servir para identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, **de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan surgir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. (Art. 7 RD 901)

El diagnóstico, tal y como señala la normativa, se referirá al menos a las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además de las materias que deben analizarse en el diagnóstico, hay que tener en cuenta que este diagnóstico debe:

- Extenderse a **todos los puestos y centros de trabajo** de la empresa.
- Identificar **en qué medida la igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres **está integrada en su sistema general de gestión**.

- Analizar los **efectos que para mujeres y hombres** tiene:
  - el conjunto de las **actividades de los procesos técnicos y productivos**,
  - la **organización del trabajo y las condiciones** en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y
  - las **condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales**, en que el trabajo se preste.
- Extenderse también a **todos los niveles jerárquicos** de la empresa y a su sistema de **clasificación profesional**, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes **grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución**, así como a los distintos **procesos de selección, contratación, promoción y ascensos**.

No hay que olvidar que **para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901** (Se incluye en el **Anexo III** de este Manual el listado de criterios que facilitan a la RLPT el seguimiento del diagnóstico).

Realizar un diagnóstico completo y exhaustivo va a aportar a la CN, y posteriormente a la Comisión de Seguimiento, una base sólida y documentada de la situación de la empresa con la que abordar la construcción de un Plan de Igualdad efectivo. Además, ofrece el valor añadido de conocer en profundidad los recursos humanos en los que se fundamenta la empresa.

La fase de diagnóstico es una de las más importantes de todo el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, por ello **resulta interesante sistematizar el procedimiento de recogida de datos y análisis posterior**, con el fin de que lo resultados finales del diagnóstico sean útiles. Se propone un procedimiento tal como este:

1 PLANIFICACIÓN

Designando el personal —propio, externo o ambos— que recogerá la información, qué herramientas se van a utilizar (p. e. Herramientas de análisis cuantitativo, encuestas de análisis cualitativo, herramienta de registro retributivo y herramienta de valoración de puestos de trabajo, así como la guía de auditoría retributiva, proporcionadas por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres, a las que se puede acceder a través del QR_herramientas), cómo se dispondrá la información del diagnóstico, la documentación necesaria y cómo se hará entrega a la CN, así como también se dará participación a la plantilla, en el caso de una parte del análisis cualitativo.

HERRAMIENTAS

2 RECOGIDA DE INFORMACIÓN

El personal designado previamente recopilará toda la información cuantitativa y cualitativa a través de las herramientas acordadas previamente, teniendo en cuenta que se recoge la información desagregada según sexo y el según el resto de los criterios que marca la normativa.

3 ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

A través de las herramientas que se han designado previamente y los indicadores de género, se llevará a cabo el análisis siguiendo los criterios marcados por la normativa e identificando los aspectos en los que se producen desigualdades entre mujeres y hombres, las causas que los generan e incluyendo propuestas de acción, es decir, medidas para resolver dichas desigualdades.

4 INFORME DE DIAGNÓSTICO

El resultado del análisis de los datos conformará el diagnóstico, con el cual se realizará un informe final que incluirá el procedimiento que se ha llevado a cabo, los datos y conclusiones principales y las propuestas. Este informe de diagnóstico formará parte del Plan de Igualdad.

15

FASE DE NEGOCIACIÓN

¿Cómo enfrentarse a los datos del diagnóstico y su análisis?

Normalmente **la empresa proporciona a la parte social de la Comisión Negociadora una serie de datos en forma de tablas y/o gráficas que viene a mostrar información desagregada según sexo de diferentes variables** que deben tenerse en cuenta a la hora de realizar el diagnóstico. Una forma de verificar si se han analizado por parte de la empresa todas las variables según señala el anexo del RD 901, es utilizar el guion que incluimos en el **Anexo III** de este Manual. En el caso de que algún criterio no se haya incluido en el análisis, es el momento de comunicarlo a la empresa.

A continuación, **una vez que se ha verificado que el documento contine todas variables a analizar**, corresponde a la Comisión Negociadora negociar el diagnóstico. Para ello, el documento con los datos del diagnóstico que presenta la empresa **debe incluir la valoración sobre las diferencias que aparecen en las variables analizadas**. Si este análisis de diferencias encontradas no se realiza, no se puede diagnosticar nada.

> El diagnóstico tiene el objetivo de detectar obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
> (Art. 7 RD 901).

En este momento en que **la RLPT** dispone de esos datos y valoraciones, es **cuando debe también analizar los datos y verificar las diferencias que aparecen entre mujeres y hombres**, y del mismo **verificar si sus conclusiones son coincidentes con las de la empresa o se hace preciso presentar propuestas de modificación o de mejora**.

En este momento, **nos podemos encontrar con que la empresa nos haya suministrado la información con indicadores de género o no**. Si no lo ha hecho, deberemos solicitar a la empresa que aporte a los datos los indicadores de género, que permitan analizar los datos de forma coherente, homogénea, y extraer conclusiones de

diferencias entre hombres y mujeres, brechas, infrarrepresentación, entre otros aspectos, a lo largo de todo el diagnóstico.

Los indicadores de género son medidas específicas que permiten caracterizar y/o cuantificar desigualdades entre mujeres y hombres, y hacer un seguimiento de su evolución, así como contextualizar su representatividad en un entorno histórico y social.

Los **indicadores de género más comunes** que se utilizan en los diagnósticos son los siguientes, no es común que se utilicen todos a la vez, pero sí que se combinan varios de ellos a la hora de realizar el análisis.

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN

Permite conocer el reparto porcentual de mujeres y hombres para una misma categoría.

Se considera equilibrado cuando el porcentaje de representación de mujeres y hombres se encuentra comprendido entre el 40% y el 60%.

Cuando el índice de distribución de uno de los géneros no alcanza el 40% existirá infrarrepresentación de dicho género, y si por el contrario se supera el 60% entonces se habla de sobrerrepresentación.

Se conoce también como un índice intergénero (entre géneros), dado que nos permite comparar los dos géneros, mujeres frente a hombres en una misma categoría de datos. Y otra denominación es "análisis horizontal".

¿Cómo se calcula?

$$\text{\% MUJERES en una categoría} = \frac{\text{Nº de mujeres en una categoría}}{\text{Nº total de personas de esa categoría}}$$

$$\text{\% HOMBRES en una categoría} = \frac{\text{Nº de hombres en una categoría}}{\text{Nº total de personas de esa categoría}}$$

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN

Permite conocer cómo dentro de un mismo género se reparten porcentualmente o se distribuyen las personas de dicho género en relación con las variables consideradas para una misma categoría de datos.

Se conoce también como índice intra-género o "análisis vertical".

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE MUJERES = Nº de mujeres en cada variable / Nº total de mujeres

ÍNDICE DE CONCENTARACIÓN DE HOMBRES = Nº de hombres en cada variable / Nº total de hombres

ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN (I)

Refleja la representación de las mujeres en relación con los hombres en cada una de las variables.

¿Cómo se calcula?

$$I = \frac{\text{Nº de mujeres}}{\text{Nº de hombres}}$$

I=1
Significa que hay igualdad en el reparto de la plantilla para esa variable

I <1
Muestra infrarrepresentación de las mujeres.

I > 1
Muestra feminización.

BRECHA DE GÉNERO

Indica la magnitud de las desigualdades entre los géneros.

Cuanto menor sea la brecha, más cerca se está de la igualdad. Un valor positivo de brecha de género señala que la diferencia es favorable a las mujeres mientras que un valor negativo hace referencia a una ventaja de los hombres.

¿Cómo se calcula?

La brecha de género se calcula restando los porcentajes de mujeres al porcentaje de hombres. Por lo que tendremos una diferencia que se cuantifica como puntos porcentuales.

Es importante saber distinguir y comprender los diferentes indicadores de género en el documento de diagnóstico, y ante las posibles dudas que pueden surgir en relación el análisis aportado por la empresa a la Comisión Negociadora, **la RLPT puede calcular sus propios indicadores de género y realizar las aportaciones necesarias al documento**.

Un **ejemplo de tablas tipo con indicadores de género** que pueden aparecer en un diagnóstico:

En esta tabla se presenta el tipo de contratación que hay en una empresa con una plantilla de 630 personas, de las cuales 150 son mujeres y 480 son hombres.

	Plantilla			Índice de Distribución		Brecha de género	Índice de concentración		Índice de feminización
Tipo Contrato	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Difer. %H -%M	Mujeres	Hombres	I
INDEFINIDO	137	459	596	23%	77%	-54	91%	96%	0,30
TEMPORAL	13	21	34	38%	62%	-24	9%	4%	0,62
TOTAL	**150**	**480**	**630**	**24%**	**76%**	**-52**	**100%**	**100%**	**0,31**

Para la misma empresa, si la tabla muestra la edad de las personas en plantilla, por rangos, desagregadas según sexo:

	Plantilla			Índice de Distribución		Brecha de género	Índice de concentración		Índice de feminización
Edad	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Difer. %H -%M	Mujeres	Hombres	I
< 20 años	0	0	0	-	-	-	0%	0%	-
21 - 29 años	19	72	91	21%	79%	-58	13%	15%	0,26
30 - 39 años	53	156	209	25%	75%	-49	35%	33%	0,34
40 - 49 años	59	199	258	23%	77%	-54	39%	41%	0,30
50 - 59 años	18	50	68	26%	74%	-47	12%	10%	0,36
> 60 años	1	3	4	25%	75%	-50	1%	1%	0,33
TOTAL	**150**	**480**	**630**	**24%**	**76%**	**-52**	**100%**	**100%**	**0,31**

Así pues, de entre muchos de los criterios para tener en cuenta, se proponen algunos aspectos fundamentales que **se deben tener en cuenta en la valoración del diagnóstico**:

a) Si mujeres o hombres se concentran en determinados puestos de trabajo enmarcados por estereotipos de género.

b) Si existe equilibrio de mujeres y hombres en los puestos de dirección.

c) Si hay desequilibrio entre el nivel formativo de las personas en plantilla y los distintos puestos de trabajo y cómo afecta a las mujeres.

d) Identificar los porcentajes de mujeres y hombres en la contratación indefinida y temporal.

e) Identificar porcentajes sobre la distribución de la jornada del contrato (completa o parcial, continua o partida) y los turnos de trabajo.

f) Detectar si mujeres u hombres asumen las responsabilidades de cuidados de forma diferente y si existe relación con el puesto de trabajo ocupado.

g) Comprobar la forma en que se determina la retribución y si esta responde a criterios objetivos y garantiza la igualdad retributiva.

h) Analizar las posibles diferencias retributivas de hombres y mujeres para puestos de igual valor.

i) Objetividad de los criterios para definir y/o asignar complementos salariales.

j) Detectar cómo impactan las condiciones de trabajo sobre la salud, si la gestión preventiva se aplica con perspectiva de género.

k) Y otros muchos más aspectos en función del tipo de empresa o institución que se esté analizando, tal como se indica en el anexo del RD 901/2020.

Como ya se ha comentado anteriormente, para tener un diagnóstico completo, es necesario **contar con la participación de la plantilla**.

Una forma asequible de llevar a cabo dicha participación puede ser pasar una encuesta, que con carácter anónimo recabe la valoración de las personas trabajadoras sobre diferentes asuntos como, por ejemplo, si...:

- En la empresa o centro de trabajo hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La dirección está sensibilizada y comprometida por la igualdad de trato y oportunidades.
- Los procesos de selección se realizan de forma objetiva, sin distinguir entre mujeres y hombres.
- La formación que se ofrece en la empresa o centro de trabajo es accesible de igual forma a mujeres y a hombres.
- En los procesos de promoción se les da las mismas oportunidades a las mujeres y a los hombres.
- Las retribuciones se establecen con criterios de a puesto de igual valor, igual retribución.
- Se informa sobre los derechos de corresponsabilidad.
- Los derechos de corresponsabilidad son usados de igual manera por mujeres que por hombres.
- Las personas que hacen uso de sus derechos de corresponsabilidad tienen las mismas oportunidades de acceder a la formación y a la promoción profesional que el resto.
- Conocen los pasos a dar en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Estas son un ejemplo de preguntas que se pueden plantear a las personas trabajadoras, y cuyo resultado, analizado en el seno de la CN, completará el análisis cualitativo y cuantitativo que se está realizando.

16
FASE DE NEGOCIACIÓN

¿Cómo llevar a cabo el análisis del registro retributivo?

El registro retributivo es una materia más que tiene que incluir el diagnóstico, y por tanto debe analizarse con perspectiva de género. (Art. 7 RD 901).

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

Además, art. 5 del RD 902/2020, dice que:

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

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de

las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción".

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

5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad".

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro".

Con todo esto, es preciso conocer el formato con el que se van a presentar los datos del registro, tal y como se ha comentado en el apartado anterior denominado **¿Cómo abordar el diagnóstico una vez que ya está conformada la CN?**, puesto que en la CN ya se ha debido de planificar cómo se iba a realizar la recogida de datos y las herramientas a utilizar.

Son muchas las empresas que utilizan la **Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio de Igualdad**, que es una herramienta voluntaria, gratuita, de fácil manejo, además ayuda a cumplir con la normativa de aplicación y, cabe señalar, que ha sido consensuada entre el Ministerio de Igualdad y los agentes sociales CEOE, CEPYME, CCOO y UGT. (Ver página 33 de este Manual).

Esta herramienta conlleva que **para todas y cada una de las personas de la empresa** (personas trabajadoras por cuenta ajena cualquiera que sea su modalidad de contrato, cuyo contrato esté en vigor en el periodo de referencia y haya percibido alguna retribución en dicho periodo) **hay que introducir una serie de datos**, que van desde un identificador único anónimo, el sexo, la fecha de nacimiento, el nivel de estudios, la situación familiar, el número de hijas e/o hijos, la fecha de contratación, la fecha de fin de contrato, la fecha de antigüedad, fecha de fin de la situación contractual, % jornada que realiza en el periodo de referencia, % jornada realizada frente al % de jornada reducida, motivo de reducción de la jornada, clave de contrato, área de la empresa, departamento en la empresa, puesto de trabajo, horario continuo o partido, trabajo a turnos, agrupación según clasificación profesional, convenio, categoría profesional, grupo profesional, nivel, grupo de cotización a la Seguridad Social, salario base, cada

complemento según su naturaleza, cada percepción extrasalarial según naturaleza, y con todo esto, la hoja excel calcula si es necesario o no normalizar o anualizar su jornada y concluye presentando su salario base, los complementos y las percepciones extrasalariales equiparadas y lo mismo pero como conceptos efectivos.

Una vez que todos los datos de todas las personas de la empresa han sido introducidos en dicha herramienta, **se generan cuatro tablas**:

1 IMPORTES EFECTIVOS Promedios

En esta tabla se incluyen:

- **Los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la tabla de datos, tanto para el total de la plantilla, como por agrupaciones.**
- **La diferencia porcentual entre mujeres y hombres.**

2 IMPORTES EFECTIVOS Medianas

En esta tabla se incluyen:

- **Las medianas de las cantidades correspondientes a cada celda de la tabla de datos, tanto para el total de la plantilla, como por agrupaciones.**
- **La diferencia porcentual entre mujeres y hombres.**

3 IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

En esta tabla se incluyen:

- **Los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la tabla de datos, tanto para el total de la plantilla, como por agrupaciones.**
- **La diferencia porcentual entre mujeres y hombres.**

4 IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

En esta tabla se incluyen:

- **Las medianas de las cantidades correspondientes a cada celda de la tabla de datos, tanto para el total de la plantilla, como por agrupaciones.**
- **La diferencia porcentual entre mujeres y hombres.**

Las agrupaciones a las que se refiere cada tabla son las **agrupaciones según clasificación profesional** de la empresa según el convenio colectivo de aplicación, que se han incluido en la hoja inicial de datos.

Y la **diferencia porcentual entre hombres y mujeres** que aparece en las cuatro tablas, está calculada del siguiente modo:

$$\text{\% Diferencia porcentual} = \frac{\text{€ correspondientes a los hombres} - \text{€ correspondiente a las mujeres}}{\text{€ correspondientes a los hombres}} \times 100$$

Si el valor resultante es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado, y es lo que se denomina **BRECHA SALARIAL**.

Si es negativo, las mujeres perciben más euros que los hombres, bien en de promedio o en la mediana de la distribución.

En este ejemplo que se muestra a continuación, se puede ver que, para el total de la plantilla, existe una brecha salarial hacia las mujeres del 25%, en lo que respecta a los importes efectivos.

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS
Promedios

Razón Social: Empresa Ejemplo Ficticio 3 - NIF: B55512345
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-24 fecha inicio
31-12-24 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

Inicio

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Mejoras	Antig.	Transporte	Vertas	Bonus	Coche	Cesta	Nocturnidad	Tot COMPL S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Dietas	Indem	ERTE	IT	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			12%	55%	25%	-49%	-59%	75%	51%	0%	100%	53%	25%	96%		-26%	100%	57%	25%
Hombre	102	110	12.411	2.733	1.028	328	97	245	158	76	1.364	6.020	18.431	59	0	49	43	151	18.582
Mujer	106	115	10.967	1.729	773	460	116	61	78	76	0	2.822	13.784	2	0	43	0	55	13.84[illegible]

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Mejoras	Antig.	Transporte	Vertas	Bonus	Coche	Cesta	Nocturnidad	Tot COMPL S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Dietas	Indem	ERTE	IT	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			23%	51%	16%		-24%	74%	48%	13%		48%	39%	100%				100%	40%
Hombre	8	8	18.084	22.041	1.651	0	1.338	3.375	2.175	200	0	30.780	48.863	750	0	0	0	750	49.613
Mujer	7	8	13.911	10.710	1.391	0	1.663	875	1.125	175	0	15.938	29.849	0	0	0	0	0	29.849
GRUPO 02			35%	44%	24%					2%		36%	28%				100%	100%	28%
Hombre	23	24	14.461	3.151	1.728	0	0	0	0	70	0	4.949	19.409	0	0	0	199	199	19.608
Mujer	13	14	10.904	1.779	1.308	0	0	0	0	69	0	3.155	14.059	0	0	0	0	0	14.059
GRUPO 03			8%	8%	-48%					5%	100%	52%	28%						28%
Hombre	30	30	13.007	1.377	972	0	0	0	0	72	4.964	7.384	20.391	0	0	0	0	0	20.391
Mujer	14	14	11.950	1.265	1.436	0	0	0	0	68	0	2.770	14.720	0	0	0	0	0	14.720
GRUPO 04			-7%	-22%	10%	31%				-16%		12%	-4%	65%				63%	-3%
Hombre	16	17	11.890	327	1.519	528	0	0	0	66	0	2.740	14.630	28	0	0	0	28	14.658
Mujer	24	24	12.720	386	1.374	573	0	0	0	77	0	2.423	15.143	10	0	0	0	10	15.153
GRUPO 05			-9%	-5%	-5%	-9%				-10%		-8%	-9%			20%		20%	-3%
Hombre	26	31	9.068	60	110	710	0	0	0	59	0	939	10.067	0	0	174	0	174	10.181

Si se revisa la tabla por grupos profesionales según la clasificación profesional recogida en el convenio de aplicación, la brecha salarial mayor hacia las mujeres se da en el Grupo 01, con un 40%. Para continuar con el análisis de esta tabla, será preciso abordar las diferencias que aparecen en el salario base, cada tipo de complemento y cada percepción extrasalarial.

Así pues, una vez que la CN tenga a su disposición las cuatro tablas del registro retributivo desagregados entre mujeres y hombres, y por grupos profesionales o puestos de igual valor, hay que revisar las tablas, comprobar que están desglosadas cada una de ellas tal y como señala la normativa:

- ✓ **salario base**
- ✓ **complementos salariales desglosados**
- ✓ **percepciones extrasalariales desglosadas**
- ✓ **retribución total**
- ✓ **diferencia porcentual de retribuciones entre hombres y mujeres (cálculo de brecha salarial)**

A la hora de abordar el análisis del registro retributivo, **es imprescindible comparar las tablas de los importes equiparados con las tablas de los importes efectivos**, y determinar qué variables son las que aportan la diferencia. Esto se realiza tanto para el total de la empresa como para cada una de las agrupaciones.

También **es preciso comparar las tablas con las medias o promedios con las de las medianas**, y determinar qué variables son las que aportan las diferencias. Del mismo modo esto se realiza tanto para el total de la empresa como para cada una de las agrupaciones.

Tras estas comparaciones de las tablas del registro retributivo, donde las retribuciones se han analizado por grupos profesionales, **es necesario que las retribuciones sean cruzadas a su vez por puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración**, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo, aspectos que formarán parte del diagnóstico.

Esto es imprescindible, dado que servirá para valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen, tal y como se recoge en el anexo del RD 901/2020, apartado 3.b).

En el caso de que exista brecha salarial se deberá justificar por parte de la empresa y dejar constancia en el diagnóstico.

Y si además la empresa tiene cincuenta o más personas en plantilla y esta brecha es igual o superior al 25%, la empresa deberá justificar que dicha diferencia responde a motivos no relacionado con el sexo de las personas trabajadoras, según se recoge en el art. 28.3 del ET y art. 6.b) del RD 902/2020.

No hay que olvidar, que **el registro retributivo se exige a todas las empresas, independientemente del tamaño que tengan**, tal y como se señala en el art. 28 del ET, y esto es así desde que entró en vigor la modificación que incorporó el RDL 6/2019.

17

FASE DE NEGOCIACIÓN

¿Cómo enfocar la valoración de puestos de trabajo y la auditoría retributiva?

La auditoría retributiva también es otra materia más que tiene que incluir el diagnóstico y, por tanto, forma parte del proceso de negociación.

Hay que destacar, que **la auditoría retributiva se exige a las empresas que tienen que disponer de un Plan de Igualdad**, a diferencia de registro retributivo que como se ha comentado anteriormente se exige a todas las empresas, independientemente del tamaño de su plantilla.

Otro aspecto de gran interés en relación con **la auditoría es que se debe realizar en base a los puestos de trabajo de igual valor, sí o sí**, a diferencia también del registro retributivo que se refería a agrupaciones profesionales o puestos de igual valor, siendo la opción agrupaciones profesionales según convenio colectivo de aplicación, como criterio que a su entender retribuye puestos de valor equivalente.

Por todo ello, **previamente a la realización de la auditoría retributiva** es imprescindible **realizar la Valoración de Puestos de Trabajo de la empresa**.

18

FASE DE NEGOCIACIÓN

La valoración de puestos de trabajo (VPT)

Como se ha comentado anteriormente y según se recoge en el artículo 28 del ET, **la empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución**, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de dicha retribución.

Este mismo artículo 28 del ET apunta de forma concreta que **"un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones**

educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes".

Además, el artículo 4 del RD 902 define de forma clara **qué es trabajo de igual valor**:

"2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro **cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes**:

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

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

c. Se entiende por **condiciones profesionales y de formación** aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

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

3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre **otros factores y condiciones**, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

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

Y a partir de esta definición completa de puestos de igual valor es desde donde se realiza la valoración de puestos de trabajo (VPT) de la empresa.

Para llevar a cabo dicha VPT, son muchas las empresas que utilizan la **Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio de Igualdad**, que es una herramienta voluntaria, gratuita, de fácil manejo y además de ayudar a cumplir con la normativa de aplicación (art. 28.1 ET y art. 4 RD 902), cabe señalar, que ha sido consensuada entre el Ministerio de Igualdad y los agentes sociales CEOE, CEPYME, CCOO y UGT. (Se puede acceder a través del "QR_ herramientas" incluido en este Manual).

No hay que olvidar que, dado que la VPT es indispensable para llevar a cabo la auditoría retributiva, y ésta es parte del diagnóstico que debe ser negociado con la RLPT en el seno de la CN, la VPT también forma parte del trabajo a llevar a la Comisión Negociadora.

Lo más importante a tener en cuenta **antes de iniciar el proceso de VPT es revisar en el seno de la CN el listado de puestos**, teniendo claro que son puestos de trabajo y no son la clasificación profesional del convenio de aplicación.

Una vez que los puestos están definidos por la CN, **es el momento de iniciar la valoración de estos**. Para lo cual, la Herramienta del Ministerio, define una serie de **factores y subfactores de valoración**, según se señala en el art. 4 del RD 902, que deben aplicarse a cada puesto de trabajo de la empresa.

Los factores y subfactores de la Herramienta del Ministerio que son utilizados por muchas empresas son los siguientes:

EN LA CATEGORÍA "NATURALEZA DE LAS FUNCIONES"

A.1) POLIVALENCIA

A.2) ESFUERZO FÍSICO (FRECUENCIA E INTENSIDAD)
- A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas
- A.2.2) Movimientos repetitivos
- A.2.3) Esfuerzo visual
- A.2.4) Esfuerzo auditivo
- A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico

A.3) ESFUERZO MENTAL (FRECUENCIA E INTENSIDAD)

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL (FRECUENCIA E INTENSIDAD)

A.5. RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN
- A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación
- A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES
- A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas
- A.6.2) Responsabilidad económica
- A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial

A.7) AUTONOMÍA

A.8) OTROS

EN LA CATEGORÍA "CONDICIONES EDUCATIVAS"

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

EN LA CATEGORÍA "CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN"

C.1 CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN
- C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas
- C.1.2) Competencias digitales
- C.1.3) Gestión de la diversidad
- C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero
- C.1.5) Formación no reglada
- C.1.6) Experiencia
- C.1.7) Actualización de conocimientos

C.2) APTITUDES
- C.2.1) Destreza
- C.2.2) Minuciosidad
- C.2.3) Aptitudes sensoriales
- C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones

C.3) HABILIDADES SOCIALES
- C.3.1) Capacidad comunicativa
- C.3.2) Capacidad emocional
- C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos

C.4) OTROS

EN LA CATEGORÍA "CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO"

D.1) ENTORNO (PROBABILIDAD Y SEVERIDAD)
- D.1.1) Condiciones físicas
- D.1.2) Condiciones psicosociales

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS
- D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones
- D.2.2) Desplazamientos y viajes

D.3) OTROS

Del mismo modo, resulta adecuado para llevar a cabo este proceso de VPT con éxito, **coordinarse con las personas que en la empresa están a cargo de la prevención de riesgos laborales**, así como de quienes son **delegadas y delegados de prevención**, dado que los factores y subfactores de esta herramienta tienen una íntima relación con las condiciones de trabajo y, muchos de ellos, además con la seguridad y la salud laboral de los diferentes puestos de trabajo.

El resultado de la VPT proporciona un valor para cada puesto de trabajo, y además los agrupa por puestos de igual valor en lo que se denominan "Escalas".

Antes de validar dicha VPT por la parte social en la comisión negociadora, es preciso, además, que **se haya tenido acceso a los factores y subfactores que se han utilizado para dicha valoración, así como a los resultados concretos para cada puesto y la agrupación final**.

Con las "Escalas" dentro del registro retributivo, como ahora ya se han agrupado los puestos de trabajo de forma efectiva según puestos de igual valor, se genera un nuevo registro retributivo y sus cuatro tablas, medias y medianas para retribuciones efectivas y medias y medianas para retribuciones equiparadas. Y con todo esto, el siguiente paso es la auditoría retributiva.

19

FASE DE NEGOCIACIÓN

La auditoría retributiva

Como ya se ha comentado anteriormente, esta auditoría se incluye en las materias del diagnóstico, por tanto, se trabajará en el seno de la CN.

El artículo 7 del RD 902 señala que las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva que permita comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, la auditoría retributiva deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Este mismo artículo 7 dice que la auditoría tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior.

El artículo 8 del RD 902 explica el **contenido de la auditoría retributiva**. Por un lado, recoge las obligaciones de la empresa:

a) **Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa**. Para lo cual se requiere:

- La **evaluación de los puestos de trabajo** conforme se ha señalado anteriormente y según se recoge en el art. 4.
- La **relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva**, así como las deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) **Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**, incluyendo objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. Se incluirá un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Cuando se comparan los resultados del registro retributivo inicial, con agrupaciones profesionales de la empresa según convenio colectivo de aplicación, **con el registro retributivo final, con las escalas o agrupaciones de puestos de igual valor tras las VPT**, se pueden determinar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, puesto por puesto, de forma que **estaremos ante la auditoría retributiva**.

A continuación, es obligatorio según señala el RD 902, tal y como se ha comentado anteriormente incluir en dicha auditoría un plan de actuación para resolver dichas desigualdades, con objetivos, medidas y personas responsables, así como incluir un cronograma.

20

FASE DE NEGOCIACIÓN

¿Cómo se diseñan las medidas del plan de igualdad?

La eficacia del plan de igualdad se ve reflejada en la **adopción de medidas concretas que corrijan las situaciones de discriminación o desigualdades que se han puesto de manifiesto en el diagnóstico**.

Se pueden adaptar algunas medidas de otros planes de igualdad o de una batería de buenas prácticas que resultan eficaces para otras empresas, pero siempre teniendo en cuenta la necesidad de hacerlas propias adaptándolas a las necesidades detectadas en el diagnóstico.

Las medidas deben tener el objetivo de eliminar los obstáculos que generan situaciones de desigualdad y discriminación entre mujeres y hombres.

No hay que olvidar, que las medidas también deben ser negociadas en el seno de la CN.

Para ello, a partir de los resultados del diagnóstico **se identificarán las áreas sobre las que se deberá actuar**, en virtud de las materias enumeradas en el artículo 46.3 de la LOIEMH, aunque no es una lista cerrada de materias, puesto que se pueden incorporar otras como violencia de género, salud laboral o comunicación y lenguaje no sexista, entre otras.

Además, si el diagnóstico pone de relieve la infrarrepresentación femenina en determinados puestos o niveles jerárquicos, el plan deberá incluir medidas que tengan como objetivo corregir dicha situación, pudiendo incluir medidas de acción positiva con el fin de eliminar esa segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical.

Se entiende por **medidas de acción positiva**, tal y como se recoge en artículo 11 de la LOIEMH:

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".

Del mismo modo, y recordando lo que señala el artículo 17.4 del ET, 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.

Una vez conocidas las áreas de actuación, se definirán los **objetivos** para cada área o materia y las **medidas concretas** para alcanzar dichos objetivos.

Las medidas deben ser evaluables, es decir, medibles y cuantificables, bien cuantitativa o cualitativamente. Para ello se deben definir indicadores de seguimiento y además incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Con todo esto, **los elementos que conforman una medida son**:

1. **Área de actuación**
   Materia sobre la que se va a actuar.
2. **Objetivos**
   Resultados esperados dentro del área de actuación a conseguir en un determinado plazo.
3. **Medida**
   Acción concreta para llevar a cabo para alcanzar los objetivos dentro del área específica.
4. **Descripción detallada de la medida**
   Especificación de la acción a desarrollar de forma más detallada a su enumeración.
5. **A quién se dirige**
   Descripción del público objetivo de la medida, a quién va dirigida.
6. **Personas responsables de su ejecución**
   Descripción de la persona o las personas que van a llevar a cabo la medida, especificando con detalle el área o departamento de la empresa al que pertenece, su puesto de trabajo, su cargo.
7. **Recursos asociados**
   Detalle de los recursos económicos y materiales necesarios para llevar a cabo la medida.
8. **Cronograma**
   Especificación concreta del periodo de tiempo necesario para la implementación de dicha medida.
9. **Indicadores de seguimiento y evaluación**
   Con las siguientes características: cuantitativos y/o cualitativos, comparables en el tiempo, desagregados por sexo, coherentes a los objetivos y ajustados a la medida.

Es importante que no se confundan objetivos con medidas. Los objetivos definen la meta a la que llegar, y las medidas indican el camino para llegar a dichos objetivos, por lo tanto, son acciones concretas.

21

FASE DE NEGOCIACIÓN

¿A partir de que modelos de buenas prácticas de igualdad se podrían diseñar medidas adaptadas a los resultados del diagnóstico?

Con el fin de facilitar el trabajo de la comisión negociadora, se puede echar mano de diferentes guías y manuales publicados tanto por UGT, como por los agentes sociales en Aragón, con modelos de buenas prácticas facilitan el diseño de medidas propias y acordes al diagnóstico de la empresa llevado a cabo previamente.

Señalamos los siguientes documentos.

“Guía de buenas prácticas en la negociación de Planes de Igualdad”

(UGT 2024)

www.ugt.es/sites/default/files/Guia_NegociacionPlanesIgualdad_0.pdf

“¿Qué medidas pueden incluirse en el plan de igualdad?”

(UGT Aragón 2024)

www.igualdadugtaragon.org/medidas

“Documento sobre buenas prácticas en materia de igualdad”

(CCOO Aragón, CEOE Aragón, CEPYME Aragón y UGT Aragón, en el grupo de trabajo sobre planes de igualdad. 2023)

www.igualdadenlaempresaaragon.es/?p=3024

22

FASE DE NEGOCIACIÓN

¿Qué es la Comisión de Seguimiento?

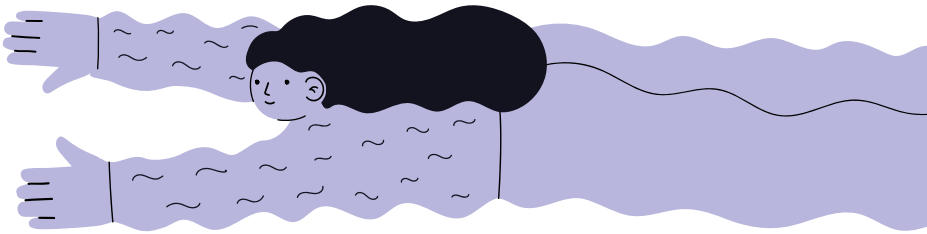
La Comisión de Seguimiento **es el órgano que se encarga del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los objetivos y las medidas del Plan**.

Dicha Comisión siempre debe figurar dentro del contenido del plan, es requisito indispensable.

El art. 9.5 y 9.6 del RD 901 recoge dicha comisión de seguimiento y le encomienda además la **vigilancia y el seguimiento del plan**. Señala que debe recogerse cuál es su composición y atribuciones, e indica que la participación debe ser paritaria entre la representación de la empresa y la RLPT, favoreciendo la composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Se le encarga expresamente el seguimiento y la **evaluación periódica de las medidas del plan de igualdad**, de acuerdo al calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que se establezca a fin de regular la composición y funciones de dicha comisión.

La normativa obliga a realizar, al menos, a una **evaluación intermedia y otra final**, así como todas las que se acuerden por la comisión de seguimiento.



El art. 9.2 de este RD 901 indica cuando deberán revisarse las medidas, sin perjuicio de los plazos específicos señalados por la comisión:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

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

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

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

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

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria. (Art 9.3 RD 901).

Las **medidas** del Plan de Igualdad **podrán revisarse en cualquier momento** a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. (Art 9.4 RD 901).

23

FASE DE NEGOCIACIÓN

¿Cuál es el contenido mínimo del plan de igualdad?

Con todo lo anterior, **ya se está en disposición de "armar" el plan de igualdad**.

> Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (Art. 8.1 RD 901)

El artículo 8.2 del RD 901/2020 recoge que los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, **al menos, el siguiente contenido**:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo, si así se acuerda.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020 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.

24

FASE DE NEGOCIACIÓN

¿Cómo se formaliza la aprobación del plan de igualdad?

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**. (Art. 5.6 RD 901).

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 y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, acompañando al resto de documentación a registrar.

Es importante que antes de firmar el acta de finalización del plan, se planteen una serie de cuestiones como, por ejemplo, **¿El diagnóstico llevado a cabo presenta la realidad de la empresa, muestra las desigualdades existentes? ¿Este plan servirá para resolver las desigualdades detectadas en el diagnóstico? ¿Las medidas incluidas en el plan cumplen con los requisitos exigidos en la normativa de aplicación? ¿El plan pone de manifiesto el compromiso de la empresa por eliminar las desigualdades? ¿El plan ha incluido los contenidos mínimos que la federación señala para dar por válido el documento?**

Las respuestas a estas preguntas orientan de forma clara si el plan puede ser acordado o no acordado con la RLPT.

En el caso de que las respuestas sean negativas, existe la opción de aumentar el periodo de negociación (teniendo en cuenta que la norma señala 12 meses máximo) con el fin de que el plan tenga el objetivo de eliminar las desigualdades detectadas, o de que se incluyan los mínimos señalados por la federación.

También en el caso de respuestas negativas, y si además la empresa considera que da por finalizado el proceso de negociación, y el plan se considera por la RLPT que no aceptable, se puede acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos. No hay que olvidar que también se puede acudir a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social para denunciar las conductas que impiden la negociación colectiva.

En todo caso, la federación orientará y asesorará sobre el procedimiento a llevar a cabo.

25
FASE DE NEGOCIACIÓN

¿Cómo se registra el 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. (Art. 11 RD 901).

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, así como la hoja estadística recogida en el modelo que estable el RD 713/2010.

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.

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.

C

FASE DE SEGUIMIENTO

Elaboración del Plan de Igualdad

Tenemos un plan, es la igualdad

26 SEGUIMIENTO

¿Y después de tener el plan qué hay que hacer?

Como se ha dejado claro a lo largo de todas las cuestiones anteriores, se ha elaborado un diagnóstico que ha puesto de manifiesto las posibles desigualdades de la empresa y se han diseñado unas medidas para eliminar dichas desigualdades.

Con todo esto se ha diseñado el Plan de Igualdad donde se integra además la comisión de seguimiento cuya tarea es vigilar, seguir y evaluar que las medidas se lleven a cabo en unos plazos determinados y con unos recursos específicos.

A partir de la firma y entrada en vigor del plan, y durante los años de vigencia del mismo, que recordamos es un máximo de 4 años, la tarea de la RLPT es la que se le haya asignado dentro de la comisión de seguimiento.

La RLPT deberá estar al tanto de que en el seno de dicha Comisión se llevan a cabo las actuaciones previstas, participar en las medidas que le corresponda y ejecutar las específicas de la parte social, revisar que se van haciendo el resto de medidas, **participar en las reuniones periódicas de seguimiento y velar por que los objetivos se vayan cumpliendo**, así como todas las cuestiones que surjan durante el proceso de implementación del plan, tales como información a la plantilla, impulso del plan, entre otras.

Anexo 1 MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

En:

[Lugar y fecha de celebración]

Reunidas, por una parte, la representación de la empresa:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[...]

y por otra, la representación de las personas trabajadoras:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[...]

EXPONEN que con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de [Indicar razón social], en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo, ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y **ACUERDAN**:

1. CONSTITUIR LA COMISIÓN DE NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD CON LA SIGUIENTE COMPOSICIÓN

En representación de la empresa por:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[...]

En representación de la plantilla por:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[...]

2. QUE LA COMISIÓN NEGOCIADORA TENDRÁ LAS SIGUIENTES COMPETENCIAS:

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

[Indicar otras funciones que se acuerden, que pudiera atribuirle la normativa o el convenio colectivo de aplicación]

3. QUE LA COMISIÓN NEGOCIADORA SE REGIRÁ POR EL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO QUE SE ADJUNTA Y HA SIDO ACORDADO EN ESTA MISMA REUNIÓN. (Ver Anexo II de este Manual).

Las partes firman este acuerdo.

Por la RLPT:	Por la empresa:
[Por la RLPT:]	[Por la empresa:]

Anexo 2 MODELO REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Reglamento de la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** de:

[Indicar razón social]

La **Comisión Negociadora** será la encargada de negociar el Plan de Igualdad de [Indicar razón social]. Se dota del presente reglamento interno, donde se formaliza y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

1. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La composición de la Comisión Negociadora ha sido acordada con fecha:

[Señalar la fecha en la que se acuerda la composición]

y se recoge a continuación:

En representación de la empresa por:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[...]

En representación de la plantilla por:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[...]

A la Comisión Negociadora podrá asistir una persona asesora de cada sindicato, que intervendrá con voz, pero sin voto. Así como una persona asesora por parte de la empresa, que también participará con voz, pero sin voto.

Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

Tanto la parte empresarial como la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrán realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo y tras aprobarse en la Comisión Negociadora en acta.

2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

Las funciones que se le atribuyen según la normativa vigente son las siguientes:

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

Para llevar a cabo la negociación y elaboración del diagnóstico, y por tanto para la definición de las medidas, así como el Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora recibirá por parte de la empresa la documentación e información necesaria. (Art. 5 RD 901/2020).

La empresa remitirá la información necesaria que solicite la Comisión Negociadora con la antelación suficiente para evaluar la documentación.

Además de estas funciones, la Comisión Negociadora tendrá estas otras funciones:

- Elaborar el protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Garantizar el lenguaje inclusivo y no sexista tanto en las reuniones de esta Comisión Negociadora, como en los documentos de trabajo y en la redacción final del Plan de Igualdad y de todos los documentos relacionados.

3. MATERIAS QUE SERÁN OBJETO DE NEGOCIACIÓN

Las materias que deberán incluirse en el diagnóstico, y que por tanto serán objeto de negociación serán las siguientes:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres (según RD 902/2020)
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Violencia de género.
- Salud laboral.
- Lenguaje y comunicación no sexista.

Se tendrán en cuenta todos los criterios específicos recogidos en el Anexo del RD 901/2020 y que son necesarios para elaborar el diagnóstico.

Tras la aprobación del diagnóstico, se negociarán:

- Las áreas de acción, los objetivos y las medidas,
- Los recursos humanos, materiales y económicos con los que se dotarán estas medidas,
- La priorización de las medidas y el cronograma de actuación,
- El sistema de seguimiento y evaluación: los indicadores específicos de seguimiento y evaluación de cada media y evaluación.
- El sistema de revisión periódica: se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento, y habrá que incluir en el documento del Plan de Igualdad.
- El procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias que pudieran surgir en la aplicación del Plan de Igualdad, o de su seguimiento, evaluación o revisión.
- El texto final del plan de Igualdad.
- La persona o personas que realizarán el procedimiento de registro del Plan de Igualdad en el REGCON y que cumplimentarán las hojas estadísticas pertinentes.
- Cómo se va a impulsar la implantación del Plan.
- Qué actuaciones se van a llevar a cabo para impulsar las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

4. REUNIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

- Las horas de reunión y preparación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos de horas sindicales.
- Si se diesen reuniones presenciales, la empresa se hará cargo de los costes que pudiesen darse por viajes, dietas, espacios de reunión y otros no contemplados. En caso de desplazamientos a otra sede distinta del centro de trabajo, las horas de desplazamiento y estancia, también serán consideradas como horas de negociación.
- La dirección de la organización facilitará los medios necesarios a la RLPT para reunir, informar, y coordinarse, así como para informar y consultar al conjunto de personas trabajadoras.
- La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se reunirá:
  - De manera ordinaria, mientras que dure la negociación del Plan de Igualdad, se convocarán las reuniones necesarias, fijando a modo de revisión y la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria. Las reuniones ordinarias, salvo acuerdo unánime de la Comisión Negociadora, serán mensuales.
  - En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado,

así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria al menos quince días antes de la reunión.

- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 15 días laborales, a excepción de las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier miembro de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.

5. ACUERDOS Y ACTAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

- En el caso de disenso entre las partes, el voto de la parte social será ponderado al porcentaje de representatividad por sindicato, independientemente del número de componentes de la Comisión. Aun así, el voto del sindicato mayoritario no obliga al resto de integrantes a acatar su decisión, salvo que el peso de su representatividad refrende el acuerdo.
- Se elaborará un acta de cada reunión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada persona que integre la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente.
- En el acta se incorporará el orden del día y las materias a tratar para la siguiente reunión.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones. Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte, es decir, para la toma de acuerdos será necesaria la presencia de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en número suficiente para alcanzar al menos 51% de la representatividad necesaria para alcanzar la mayoría.

Adopción de Acuerdos:

- Ambas partes se reconocen capacidad y legitimación suficiente en la representación que ostentan.
- Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.
- En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.
- El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora a la autoridad laboral competentes a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

6. CONFIDENCIALIDAD

Las personas que integran la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, así como, en su caso, las personas expertas que las asistan (personas que realizan el asesoramiento externo), 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 esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

7. APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

La aprobación y las modificaciones del presente Reglamento de la Comisión del Plan de Igualdad se harán por la mayoría absoluta de sus integrantes y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

8. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido de las materias objeto de negociación del presente Plan de Igualdad, será adaptada al mismo por la Comisión Negociadora.

Las partes firmantes, ACUERDAN este Reglamento de la Comisión Negociadora, en:

Lugar y fecha de celebración]

Por la RLPT:	Por la empresa:
[Por la RLPT:]	[Por la empresa:]

Anexo 3 Listado de criterios específicos a los que debe atenderse para elaborar el diagnóstico

Según se recoge en art. 7 del RD 901/2020, para elaborar el diagnóstico es necesario atender a los criterios específicos que se recogen en el anexo de dicho RD 901. Los criterios son los siguientes:

1. CONDICIONES GENERALES

Proceso y metodología (anal. Cualitativo)

- Metodología empleada
- Fecha recogida datos
- Fecha realización diagnóstico
- Persona o personas físicas o jurídicas que han intervenido en la elaboración

Información básica (anal. Cualitativo)

- Sector de actividad
- Dimensión de la empresa
- Historia
- Localización
- Dispersión geográfica
- Estructura organizativa

Información interna/externa (anal. Cualitativo)

- Publicidad
- Imagen
- Comunicación corporativa
- Uso lenguaje no sexista
- Información a la clientela
- Compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras o clientes

Información cuantitativa de la plantilla

- Edad
- Vinculación
- Tipo relación laboral
- Tipo contratación
- Jornada
- Antigüedad
- Departamento
- Nivel jerárquico
- Grupos profesionales
- Puestos de trabajo
- Nivel formación
- Evolución promoción
- Distribución RLT

2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Ingresos y ceses en el último año (anal. Cuantitativo)

- Causa
- Edad
- Vinculación
- Tipo de relación laboral
- Tipo de contratación
- Jornada
- Nivel jerárquico
- Grupos profesionales
- Puesto de trabajo
- Circunstancias personales y familiares (reglamento IRPF)

Información procesos (anal. Cualitativo)

- Criterios y canales de información y/o comunicación
- Criterios, metodos y procesos para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, selección, promoción, gestión y retención de talento
- Lenguaje y contenido ofertas de empleo
- Lenguaje y contenido formularios solicitud selección, formación y promoción

Personas intervinientes (anal. Cualitativo)

- Perfil
- Formación en igualdad y en sesgos inconscientes de género

Formación (anal. Cuantitativo)

Nº personas según:

- Áreas y/o dptos en los últimos años
- Contenidos
- Horario formación
- Permisos otorgados concurrencia exámenes
- Medidas adaptación jornada para asistencia a cursos formación profesional

Promociones (anal. Cuantitativo)

Nº personas según:

- Nivel jerárquico
- Grupo profesional
- Puestos de trabajo
- Responsabilidades familiares
- Nivel de formación de origen
- Puestos a los que se ha promocionado
- Características puestos objeto de promoción
- Movilidad geográfica
- Dedicación exclusiva
- Disponibilidad viajar

- Otros
- Información sobre difusión y publicidad

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Puestos de trabajo (anal. Cualitativo)

- Descripción de los sistemas y criterios de valoración de:
- Puestos de trabajo
- Tareas
- Funciones
- Descripción de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional por grupos profesionales y/o categorías
- Análisis existencia de sesgos de genero
- Análisis discriminación directa e indirecta

Puestos de trabajo (anal. Cuantitativo)

- Distribución de la plantilla según sistema de clasificación profesional

Retribuciones (anal. Cuantitativo)

- Salario base
- Complementos
- Resto de conceptos salariales y extrasalariales diferenciados, su naturaleza y origen (se incluyen todas retribuciones, también retribuciones en especie)
- Todo ello cruzado por:
- Grupos
- Categorías profesionales
- Puesto
- Tipo de jornada
- Contrato y duración
- Otros de interés

Auditoría retributiva (anal. Cualitativo) // (anal. Cuantitativo)

- Se incluirá en este diagnóstico junto con el registro retributivo.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

Todo el personal (anal. Cuantitativo) // (anal. Cualitativo)

- Jornada de trabajo
- Horario y distribución del tiempo (incluidas horas extraordinarias y complementarias)
- Régimen de turnos
- Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos sistema de primas e incentivos
- Medidas de prevención de riesgos laborales
- Intimidad en relación con el entorno digital y 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 de formación
• Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y por razón de seo 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, según lo previsto en el art. 30 y 40 del et
• Modificaciones sustanciales condiciones de trabajo, según art. 41 Et, que se hayan producido en los últimos 3 años
• Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa
• Las inaplicaciones de convenio realizadas según lo previsto en el art. 82.3 Del et.

6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Distribución de la plantilla en puestos de distinto nivel de responsabilidad (segregación vertical) (anal. Cuantitativo)

• Nº mujeres y hombres por niveles jerárquicos
• Nº mujeres y hombres por grupos y subgrupos profesionales
• Evolución en los últimos 4 años anteriores a la elaboración del diagnóstico
• Análisis grupos y subgrupos profesionales con el nivel formativo y experiencia de trabajadoras y trabajadores
• Presencia de mujeres y hombres en la rlt
• Presencia de mujeres y hombres en la comisión de seguimiento del plan de igualdad

Distribución de la plantilla en la empresa por departamento o área (segregación horizontal) (anal. Cuantitativo)

• Nº de mujeres y hombres en la empresa
• Nº de mujeres y hombres por grupo profesional
• Nº de mujeres y hombres por puesto

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Análisis del procedimiento y/o medidas (anal. Cualitativo)

Describir el procedimiento y/o medidas de:

• Sensibilización
• Prevención
• Detección
• Y actuación contra el acoso sexual y por razon de sexo

Describir la accesibilidad al procedimiento y/o medidas

• El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo formará parte de la negociación del Plan de Igualdad.

Tenemos un plan, es la igualdad

Manual para la negociación de planes de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

UGT ARAGÓN

Costa, 1, 3ª planta. 50001 Zaragoza
976 700 113
igualdad@aragon.ugt.org
Más información:
www.igualdadugtaragon.org