



ESCUELA DE FORMACIÓN CONFEDERAL ELADIO VILLANUEVA

**DESARROLLO REGLAMENTARIO
DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD
EN EL EMPLEO:**

**PLANES
DE IGUALDAD
Y MEDIDAS
CONTRA
LA BRECHA
SALARIAL**

**En torno al REAL DECRETO
901/2020 Y 902/2020
de 13 de octubre**

Nº 165 - DICIEMBRE 2020

BOLETÍN

INFORMATIVO



DESARROLLO REGLAMENTARIO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO: PLANES DE IGUALDAD Y MEDIDAS CONTRA LA BRECHA SALARIAL.

En torno al REAL DECRETO 901/2020 Y 902/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente.

- 1.- Breve explicación de ambos Reales Decretos.
- 2.- Principales medidas recogidas en el RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
 - A) En materia de planes de igualdad
 - B) En materia de conciliación corresponsable e igualdad en materia retributiva.
- 3.- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
 - 3.1.- Objeto
 - 3.2.- Ámbito de aplicación. Vigencia.
 - 3.3.- Planes de igualdad de grupos de empresa.
 - 3.4.- Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa
 - 3.5.- Plazo para iniciar y finalizar la negociación de los planes de igualdad.
 - 3.6.- Composición de la mesa negociadora.
 - 3.6.1.- Empresas sin representación legal de los trabajadores.
 - 3.6.2.- Empresas que cuentan con representación legal de los trabajadoras en algunos centros de trabajo y que en otros, carecen de ellos.
 - 3.7.- Proceso negociador.
 - 3.8.- Competencias de la comisión negociadora.

- 3.9.- Contenido de los planes de igualdad
- 3.10.- Diagnóstico de situación.
 - 3.10.1.- Contenido complementario del Diagnóstico.
 - 3.10.2.- Anexo I “Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico”
- 3.11.- Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.
 - 3.11.1.- Vigencia.
 - 3.11.2.- Revisión.
- 3.12.- Seguimiento y evaluación.
- 3.13.- Registro de planes de igualdad y medidas para prevenir el acoso (Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).
- 3.14.- Guías y protocolos de buenas prácticas.
- 3.15.- Distintito de Igualdad.

4.- Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- 4.1.- Objeto del RD 902/2020.
- 4.2.- Ámbito de aplicación: relaciones laborales reguladas en el ET.
Vigencia.
- 4.3.- Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.
 - 4.3.1- Principio de transparencia retributiva.
 - 4.3.2.- Obligación de igual retribución por trabajo de igualdad valor.
- 4.4.- Los instrumentos de transparencia retributiva
 - 4.4.1.- Registro retributivo.
 - 4.4.1.1.- Derecho de consulta con carácter previo a la elaboración del registro.
 - 4.4.1.2.- Derecho de información de la plantilla existiendo o no representación de las personas trabajadoras.

4.4.1.3.- Período actualización registro.

4.4.1.4.- Formato Registro.

4.4.2.- Auditoría retributiva.

4.4.2.1.- Concepto.

4.4.2.2.- Contenido de la auditoría retributiva.

4.4.2.3.- Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

4.4.3.- Transparencia en la negociación colectiva

4.4.3.1.- Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.

4.5.- Tutela administrativa y judicial

4.6.- Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

4.7.- Participación institucional.

4.7.1.- Guías o protocolos de buenas prácticas desde el ámbito institucional.

4.7.2.- Guía técnica para la realización de auditorías retributivas.

4.7.3.- Análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha salarial.

ANEXO I Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico.

ANEXO 2 V Hoja estadística Plan de Igualdad.

1.- Breve explicación de ambos Reales Decretos.

Desarrollar los planes de igualdad y adoptar medidas contra la brecha salarial, son los objetivos principales del *Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente.*

Sendos reales decretos suponen el pendiente desarrollo reglamentario tanto del *Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, como de la disposición final tercera de la *Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 de 22 de marzo* con el fin de mejorar la eficacia de los planes de igualdad y para incrementar la seguridad jurídica clarificando algunos aspectos fundamentales como las medidas contra la brecha salarial.

Por un lado, el RD 901/2020 en su exposición de motivos como no puede ser de otra manera, hace mención a las novedades que introduce el RD L 6/2019 y que recordaremos más adelante. Básicamente, el RD 901/2020 tiene dos grandes bloques.

En primer lugar y más principal, desarrolla los planes de igualdad en diferentes ámbitos. Introduce normativamente los planes de igualdad por grupos de empresa en vez del ámbito de empresa que era el originario. Concreta cuestiones formales respecto a la negociadora del plan de igualdad como, entre otros, cuantificar la plantilla de cara a su negociación, establece plazos tanto para el inicio de la constitución de la mesa como de finalización de la negociadora, composición de la mesa negociadora, vigencia del plan de igualdad y supuestos de revisión. Así, enumera tanto las competencias de la comisión negociadora como el contenido mínimo de los planes de igualdad. Además, establece un Anexo sobre la información concreta que la empresa, al menos, se encuentra obligada a aportar en la fase de diagnóstico.

El segundo bloque del RD 901/2020 se refiere a la modificación del RD 713/2010, sobre registro y depósito de convenios, en el que se introduce una categoría especial a los planes de igualdad, su obligatoriedad de registrar en determinado plazo así como rellenar una hoja estadística para disponer de mayor información. No obstante, las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, son de carácter voluntario su depósito en el registro.

Por otro lado, el RD 902/2020 en su exposición de motivos, hace referencia a que el presente real decreto es una continuación del RD 901/2020 así como del Real Decreto 6/2019 en aras a la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos.

Cita la normativa internacional y europea vigente en el que se encuentran las medidas que se han ido incorporando en la legislación nacional, especialmente en el RD 6/2019, siendo la siguiente:

- Convenio número 100 de la OIT de 1951
- Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- Directiva 2006/54/CE DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014 sobre el esfuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

De las citadas normativas, se reflejan dos elementos principales para garantizar el principio de igualdad en el ámbito retributivo:

- La igualdad retributiva por trabajos de igual valor y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo como manifestación efectiva de la discriminación indirecta por razón de sexo.
- El principio de transparencia salarial conlleva a los empleadores públicos y privados deban establecer medidas para garantizar la transparencia sobre la composición y la estructura salarial.

El presente Real Decreto pretende ser un desarrollo reglamentario que concrete presupuestos y que determine el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos como:

- ✓ Concepto de trabajo de igual valor.
- ✓ Obligación del registro retributivo desarrollando, entre otros aspectos, los criterios concretos para desagregar por sexo la información retributiva de la empresa.
- ✓ Sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro.
- ✓ Desarrollo del concepto y contenido de las auditorías salariales que venía recogido desde el artículo 46. 6 de la Ley de Igualdad.
- ✓ Obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial. Que viene recogido en los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior, es fundamental traer a colación el *RD 6/2019* ya que fue la primera vez (y última) en el que se avanzó en el contenido y desarrollo en materia de Planes de Igualdad con el fin de que fuera un instrumento más eficaz en la consecución real y efectiva del principio de igualdad, habida cuenta de los escasos resultados provenientes de los planes de igualdad a pesar de sus más de 10 años de andadura desde su incorporación en el campo normativo a raíz de la Ley Orgánica de Igualdad.

2.- Principales medidas recogidas en el RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

A continuación citamos las medidas que entendemos más principales, destacando algunas de ellas ya que nos pueden ser útil en nuestra actividad sindical.

A) En materia de planes de igualdad

- Se amplía la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en las empresas de a partir de 50 personas trabajadoras de manera paulatina:
 - Empresas de 151 a 250 personas trabajadoras: se les concede el plazo de un año para la aprobación de los planes de igualdad, esto es, 8 de marzo de 2020.
 - Empresas de 101 a 150 personas trabajadoras: se les concede el plazo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad, esto es 8 de marzo de 2021.
 - Empresas de 50 a 100 personas trabajadoras: se les concede el plazo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad, esto es 8 de marzo de 2022.
- Se reconoce expresamente que la fase de diagnóstico es negociada y se establece un contenido mínimo en el que la empresa se encuentra obligada a facilitar al menos la siguiente información¹. Se introduce

¹ a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

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

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

una especie de definición de medidas en el que establece que son “evaluables”, haciendo hincapié en la fase de seguimiento y evaluación.

- Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las empresas como parte de los Registros de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo. Así mismo, se obliga a las empresas a la inscripción de los planes de igualdad en el citado registro.

B) En materia de conciliación corresponsable e igualdad en materia retributiva.

También, llevó a cabo determinadas modificaciones en el ámbito individual en el que se vio modificado el Estatuto de los Trabajadores y en algunos casos la Ley General de la Seguridad Social, siendo las siguientes medidas:

- Equiparación de los permisos de maternidad y paternidad a través del permiso de nacimiento, como medida por excelencia que refleja la corresponsabilidad en las medidas de conciliación. De manera también paulatina, culminándose en enero de 2021 la equiparación en las 16 semanas.
- Se amplía y se desarrolla principio de igualdad de remuneración por razón de sexo, desarrollando medidas contra la brecha salarial y las discriminaciones indirectas en la clasificación profesional recogidas en el artículo 28 del ET:
 - Obligación para el empresario de retribuir de igualdad forma a trabajos de igual valor sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

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

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

¿Qué significa trabajos de igual valor? *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.* (artículo 28 ET)

- Se obliga a implantar a todas las empresas al margen de su plantilla, un registro retributivo tanto con los valores medios de los salarios, como los complementos salariales y extrasalariales, desagregado por sexo y por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igualdad valor.
 - El derecho de la plantilla a acceder, a través de sus representantes, al registro salarial de su empresa
 - Obligación empresarial, de aquellas empresas con al menos cincuenta trabajadores de incluir en el registro salarial una justificación que no responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, cuando el promedio de retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas.
- Se desarrolla la adaptación y distribución de la jornada del artículo 34.8 del ET. Se remite de nuevo a la negociación colectiva de cara al desarrollo de esta medida de conciliación. En ausencia de negociación colectiva que es la mayoría de los supuestos, se establece una obligación de negociación colectiva entre la empresa y la persona trabajadora así como el marco de un proceso de negociación. Éste último no podrá superar los 30 días y finalizado el mismo se establecen una serie de posibles resultados: a) aceptación por parte de la empresa b) propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación c) respuesta negativa por parte de la empresa indicando las razones objetivas en la que se sustenta la decisión.
- Se establece la corresponsabilidad en el permiso de lactancia, siendo titulares del ejercicio del citado derecho ambos progenitores (la madre biológica y el/la otro/a progenitor/a). Con carácter previo, el permiso de lactancia constituía un derecho individual de uno sólo de la pareja de progenitores en el caso de que ambos trabajasen. Recordemos que el permiso de lactancia tiene tres formas de ejercitarla:

- una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones,
- una reducción de su jornada en media hora ya sea en la entrada o en la salida o
- acumular en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

➤ Nueva prestación para el cuidado del lactante.

Aplicable en los casos de reducción de jornada en media hora del permiso de lactancia que lleven a cabo, con la misma duración y régimen, los dos progenitores, adoptantes o guardadores, cuando ambos trabajen, y que se extenderá desde que el lactante cumpla los nueve meses hasta los doce meses de edad. Aunque el derecho a la nueva prestación se va a poder percibir cuando los dos progenitores reduzcan su jornada en media hora para el cuidado del lactante, el derecho a percibir la prestación únicamente se va a poder reconocer a favor de uno de ellos.

Una vez vistas las modificaciones principales, en el RD 6/2019 se establece una disposición que establece que reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. Así mismo, los RD objeto del presente documento desarrollan otros temas cuyo desarrollo reglamentario se habilita a través de la disposición final tercera de la Ley de Igualdad con el fin de mejorar la eficacia de los planes de igualdad y para incrementar la seguridad jurídica clarificando algunos aspectos.

3.- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.1.- Objeto

Desarrollo reglamentario de los planes de igualdad así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley de Igualdad.

3.2.- Ámbito de aplicación y vigencia.

Este RD les será de *aplicación directa a las empresas con plantilla contratada por cuenta ajena comprendidas en el artículo 1.2 del ET con independencia del número de personas trabajadoras en la plantilla* conforme al artículo 2, habida cuenta que todas tienen que respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

También es de aplicación directa, el presente real decreto, **al personal laboral de las Administraciones Públicas** si tienen más de 50 personas trabajadoras conforme al artículo 2.2 del Real Decreto.

Así mismo, en un sentido integrador y a pesar de que en el 901/2020 no se hace expresa mención respecto a las personas trabajadoras con vínculo de funcionario, **se ha de extender su aplicación también al personal funcionario conforme al marco normativo de donde se deriva el presente RD.**

Por otro lado, los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo o de grupos de empresas.

Así mismo, de acuerdo al artículo 11.1 de la Ley 14/1994 citado anteriormente, las medidas del plan de igualdad serán aplicables a las personas **trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal** durante los períodos de prestación de servicios.

La **vigencia** del Real Decreto comienza en el plazo de tres meses a partir de la publicación del BOE (13 de octubre de 2020), con lo que se inicia su vigencia el 14 de enero de 2021.

Los planes de igualdad vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, esto es, el 14 de enero de 2022.

3.3.- Planes de igualdad de grupos de empresa.

Desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad 3/2007, el ámbito de los planes de igualdad era de carácter empresarial. No obstante, a partir de este RD, se introduce la posibilidad de llevar a cabo el plan de igualdad a través de un grupo de empresas, negociado conforme al artículo 87 del ET, esto es, se exige tener la representatividad del 10 %. En estos casos, se ha de tener en cuenta lo siguiente:

- .- La actividad de cada una de las empresas que lo componen.
- .- Los convenios colectivos que resulten de aplicación.
- .- Incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de las empresas.
- .- Deberá, así mismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas del mismo grupo.
- .- Las empresas del grupo que no se encuentren en el ámbito de aplicación del plan de igualdad, deberá de tener su propio Plan de Igualdad.

La instauración reglamentaria de los planes de igualdad de grupos de empresas, en la práctica ya se estaba visibilizando, pudiendo suponer la creación de situaciones en que algún sindicato con legitimación para negociar en el ámbito empresarial, sea excluido de la comisión negociadora del plan de igualdad del grupo empresarial al no ostentar la representación del 10 %. En estos supuestos habrá que acudir a los servicios jurídicos a fin de estudiar la posibilidad de concurrencia de vulneración de tutela de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva.

3.4.- Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa

A los efectos de establecer cómo se computan la plantilla total de la empresa, a efectos de saber cuándo concurren las 50 personas trabajadoras que supone

la obligatoriedad de la negociación de un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, al margen del número de centros de trabajo, forma de contratación laboral, incluida las personas fijos discontinuos y personas con contratos de puesta a disposición y personas con contrato a tiempo parcial. Todos éstos se computarán como una persona.

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

¿Cuándo se computa el cálculo? El cómputo para calcular la plantilla total tal y como se describe anteriormente para saber si se alcanza el umbral de personas de la plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, deberá de llevarse a cabo, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

Una vez alcanzado el umbral de personas de la plantilla, en cualquier momento en que se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar. Esta obligación se mantiene aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el período de vigencia del plan acordado en el mismo o en su caso, durante cuatro años.

3.5.- Plazo para iniciar y finalizar la negociación de los planes de igualdad.

Al margen de que la negociación colectiva lo mejore convencionalmente, se deberá de iniciar el procedimiento de negociación de los planes de igualdad, con la constitución de la mesa negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que se hubiere alcanzado la cantidad de 50 personas trabajadoras.

En aquellos planes de igualdad que se encuentren obligados por convenio colectivo, se estará al plazo de negociación del convenio colectivo y en su defecto dentro de los tres meses posteriores a la publicación del convenio colectivo.

Cuando la obligatoriedad del plan de igualdad surge por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo.

Así mismo, respecto al plazo máximo de negociación, aprobación y presentación de la solicitud de registro del plan de igualdad se establece en un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación de conformidad con lo dicho anteriormente (tres meses o los plazos establecidos ya sea por convenio colectivo o por autoridad laboral).

Tanto el plazo inicial como de finalización de la negociación de los planes de igualdad, de cara a la práctica jurídica sindical, merecen las siguientes apreciaciones:

.- Con carácter general, pueden dotar de mayor celeridad a la hora de iniciar y finalizar la negociación de los planes de igualdad ya que en la práctica se producen eternos retrasos tanto en la constitución de la mesa como en la misma negociadora, petrificándose la mesa negociadora sin culminar en proceso negociador.

.- Al mismo tiempo, se ha de tener en cuenta que dadas las diferentes fases de negociación y su multiplicidad de tareas que supone el proceso negociador de un plan de igualdad, sumado al resto de funciones de la representación sindical, puede significar un plazo excesivamente perentorio que no permita llevar a cabo de manera profunda y detallada la negociación que permita aflorar primero todas las desigualdades en el ámbito de la empresa así como la negociación de las medidas correctoras y su correspondiente evaluación y seguimiento.

.- Determinar tanto la fecha de inicio a partir de cuándo se computan los 3 meses así como en consecuencia, el año como plazo máximo de negociación, firma y presentación del plan de igualdad, puede suponer motivos de conflictividad entre las partes que puede desembocar en acciones judiciales.

3.6.- Composición de la mesa negociadora.

El RD 901/2020 no establece ninguna novedad en cuanto a la legitimación para negociar cuando hay representación legal de las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo siguiendo lo recogido en el artículo 87 del ET.

3.6.1.- Empresas sin representación legal de los trabajadores.

En las empresas donde no existan las representaciones se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por

los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

La comisión negociadora contará con un máximo de **seis miembros por cada parte**.

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

3.6.2.- Empresas que cuentan con representación legal de los trabajadoras en algunos centros de trabajo y que en otros, carecen de ellos.

Si existen centros de trabajo con la representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos del artículo 87 del ET y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al apartado anterior. En este caso la comisión negociadora se compondrá de **un máximo de trece miembros por cada una de las partes**.

3.7.- Proceso negociador.

Respeto al procedimiento negociador, en lo no contemplado en el RD 901/2020, se estará a lo recogido en el artículo 89 del ET.

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

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

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

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

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

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

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

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

3.8.- Competencias de la comisión negociadora.

El RD 901/2020, lleva a cabo una recopilación de competencias que repasan determinados momentos claves en las diferentes fases de negociación de un plan de igualdad: constitución de la mesa negociadora, fase de diagnóstico, fase de negociación de las medidas correctoras o positivas, fase de aplicación y fase de seguimiento y evaluación.

1. La comisión negociadora tendrá competencias en:

a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

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

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

3. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

3.9.- Diagnóstico de situación.

Se desarrolla la definición de la fase de diagnóstico en base a lo siguiente:

Identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. 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.

Es de destacar que se establece por primera vez en la normativa, un informe final que contuviera un resumen del análisis y de las principales conclusiones y propuestas que deriva del diagnóstico llevado a cabo.

Así mismo, repite el **contenido mínimo** que ha de tener el diagnóstico que ya se reflejaba en el RD 6/2019 incluyendo lo recogido en el RD 902/2020, siendo el siguiente:

- 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.

3.9.1.- Contenido complementario del Diagnóstico.

Por otro lado, y de manera también muy importante, el diagnóstico ha de analizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres también en los siguientes ámbitos:

.- Se deberá de extender a todos los puestos, niveles jerárquicos, centros de trabajo.

.- El 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.

.- Se analizarán los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que se presta.

.- Se ha de abordar la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

En relación al estudio del diagnóstico respecto de los contratos de puesta a disposición, hay que traer a colación la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2019 en el que conforme al artículo 11.1 de la Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, se deriva el derecho de las personas puestas a disposición a que se les aplique las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria y que en consecuencia han de formar parte de la fase de diagnóstico.

También recuerda la importancia de las medidas de acción positiva en el caso de que el diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinados en determinados puestos o niveles jerárquicos, todo ello para eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical. Todo ello conforme al artículo 17.4 del ET² y artículo 11 de la Ley de Igualdad³.

3.9.2.- Anexo I “Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico”

Una de las novedades más importantes que establece este RD es la introducción de un Anexo que se adjunta al presente boletín, en el que consta los criterios de manera más detallada que tendrá que versar el diagnóstico en las siguientes materias:

1.- Condiciones generales

² 4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

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

³ Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán 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.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

- 2.- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.
- 3.- Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.
- 4.- Condiciones de trabajo.
- 5.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familias y laboral.
- 6.- Infrarrepresentación femenina
- 7.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3-10.- Contenido mínimo de los planes de igualdad.

El RD establece que los planes de igualdad 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 en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El listado anterior no es una lista cerrada. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en la fase de diagnóstico (artículo 46.2 de la LOI) como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista y las que consideren las partes negociadoras. Se deberán de identificar los objetivos generales y relacionar las medidas evaluables por cada objetivo. Todo ello, con el fin de eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación directa o indirecta.

Uno de los contenidos reflejados en el RD que nos parece más interesante incidir es en la negociación de las medidas correctoras tanto respecto a su fase de negociación con la parte empresarial así como en la fase de implantación y seguimiento y evaluación, siendo las siguientes:

- .- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas así como el diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- .- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- .- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

3.11.- Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.

En este apartado el RD desarrolla y delimita aspectos respecto a la vigencia y revisiones del plan.

3.11.1.- Vigencia.

La vigencia o duración del plan de igualdad que será objeto de negociación por las partes, no podrá ser superior a 4 años.

3.11.2.- Revisión.

Establece que la revisión de cada medida concreta se negociará por las partes legitimadas conforme al contenido de las medidas y objetivo pero que los planes de igualdad deberán de revisarse en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias.

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

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.

3.12.- Seguimiento y evaluación.

Se deberá de incluir una comisión u órgano de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en la negociación, en el que deberán de participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras y en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

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

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

3.13.- Registro de planes de igualdad y medidas para prevenir el acoso (Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

Se incorpora expresamente en el RD 713/2010, todo lo concerniente al registro y depósito de los Planes de Igualdad, modificando entre otras cuestiones su título, siendo el siguiente: “*Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.*”

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

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

En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, éstos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo que se adjunta en el **Anexo 2 V**. También se introducen otras hojas estadísticas referentes a la solicitud de inscripción de los convenios colectivos de empresa, de sector, revisión de cláusula de “garantía salarial” y revisión salarial anual de los convenios plurianuales o de las prórrogas de convenios para los sucesivos años de vigencia.

Respecto a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo así como las medidas que fomenten la igualdad al margen de la obligación de negociación de los planes de igualdad, **será de carácter voluntario la naturaleza de su depósito en el debido registro.**

En el Registro de los planes de igualdad se llevarán a cabo las modificaciones oportunas para poder distinguir entre los planes de igualdad negociados y los acordados, diferenciando a su vez si son obligatorios o voluntarios, facilitando su consulta automatizada.

También se introduce el **plazo de diez días** para solicitar la inscripción del plan de igualdad contados “a partir de la firma del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo, de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones o denuncia, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada.”

3.14.- Guías y protocolos de buenas prácticas

La Secretaría de Estado de Igualdad contra la Violencia de Género a través del Instituto de la Mujer promoverá junto con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas medidas en relación a la formación, puesta a disposición **de guías y manuales de referencia a fin de impulsar y la adopción e implantación de planes de igualdad.**

Así mismo, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, podrán realizar también **guías y protocolos de buenas prácticas que permitan superar estereotipos de género en la contratación y promoción,** en especial entre el personal con responsabilidad en materia de recursos humanos.

3.15.- Distintivo de Igualdad.

A efectos de la concesión del distintivo “Igualdad en la empresa” y para determinar la participación de los representantes y de la plantilla en el plan de igualdad como criterio de valoración, se tomará en consideración si el plan ha sido negociado y en su caso acordado.

4.- Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4.1.- Objeto del RD 902/2020.

En su artículo 1 se recoge que el objeto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con la normativa tanto europea como estatal de protección de datos.

4.2.- Ámbito de aplicación: relaciones laborales reguladas en el ET y vigencia.

El presente RD será de aplicación al ámbito de las relaciones laborales reguladas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, a través de la disposición adicional cuarta, se aplica al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

Por otro lado, entendemos que a pesar de no incorporarse la aplicación expresa del personal funcionario de las Administraciones Públicas a través del articulado en el RD 902/2020, conforme al principio de universalización de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo promulgada por el artículo 2 de la Ley Orgánica de Igualdad, hemos de entender que los principios que rigen este Reglamento para la igualdad retributiva, se han de aplicar tanto al personal funcionario como al laboral.

El contenido del presente real decreto **entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el BOE (13 de octubre de 2020), es decir el 14 de abril de 2021.**

Excepto para las auditorías retributivas que seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad prevé la Ley de Igualdad (disposición transitoria décima segunda):

- Empresas de 151 a 250 personas trabajadoras: se les concede el plazo de un año para la aprobación de los planes de igualdad, esto es, 8 de marzo de 2020.

- Empresas de 101 a 150 personas trabajadoras: se les concede el plazo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad, esto es 8 de marzo de 2021.
- Empresas de 50 a 100 personas trabajadoras: se les concede el plazo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad, esto es 8 de marzo de 2022.

4.3.- Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

4.3.1- Principio de transparencia retributiva.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto:

.- Registros retributivos.

.- Auditoría retributiva.

.- Sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

4.3.2.- Obligación de igual retribución por trabajo de igualdad valor.

Viene a desarrollar de manera general y técnica la definición de trabajo de igual valor:

“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.”

También el RD establece que podrán ser relevantes, con carácter no exhaustivos las siguientes cuestiones: 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.

También se establece que una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. Y desarrolla los anteriores conceptos de la manera siguiente:

La **adecuación** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren 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

Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo

En el **plazo de seis meses** desde la entrada en vigor del presente real decreto, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

4.4.- Los instrumentos de transparencia retributiva

4.4.1.- Registro retributivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del ET, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda la plantilla, incluida el personal directivo y los altos cargos.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosado 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 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.

4.4.1.1.- Derecho de consulta con carácter previo a la elaboración del registro.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo a lo que prevé el presente real decreto.

4.4.1.2.- Derecho de información de la plantilla existiendo o no representación de las personas trabajadoras.

Cuando no existe representación legal: la información que se facilitará a la persona trabajadora por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Cuando exista representación legal: el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

4.4.1.3.- Período actualización registro.

Existe un período general de actualización del registro salarial que es un año. No obstante, se actualizará de acuerdo a las posibles 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 de transparencia en la configuración de las percepciones.

4.4.1.4.- Formato Registro.

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.

4.4.2.- Auditoría retributiva.

4.4.2.1.- Concepto.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

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

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, pudiendo determinar otra inferior en el mismo.

4.4.2.2.- Contenido de la auditoría retributiva.

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo recogido en el presente RD sobre obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, tanto en relación al sistema retributivo como en relación al sistema de promoción.

La valoración de los puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera

objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles 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, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Por otro lado, a los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos para detectar discriminaciones en trabajos de igual valor.

4.4.2.3.- Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto a lo visto anteriormente.

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo conforme a lo establecido en el contenido de la auditoría retributiva de acuerdo a la valoración de puestos de igual valor aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados por los diferentes complementos salariales y extrasalariales.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

4.4.3.- Transparencia en la negociación colectiva

4.4.3.1.- Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.

En base al artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

4.5.- Tutela administrativa y judicial

La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este real decreto, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, así como de acuerdo con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

La obligación de justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores tiene exclusivamente el alcance previsto en dicho artículo, sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.

4.6.- Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

En este sentido, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

Cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

4.7.- Participación institucional.

4.7.1.- Guías o protocolos de buenas prácticas desde el ámbito institucional.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, dentro del ámbito de la participación institucional, realizará y distribuirá una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permitan identificar y superar los estereotipos en la contratación y promoción, en especial entre el personal directivo y con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas y que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo.

Asimismo, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la participación y la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas llevará a cabo actuaciones de información y de sensibilización para las personas negociadoras de los convenios colectivos, planes de igualdad y cualquier tipo de acuerdo colectivo que contribuyan a la superación de estereotipos y sesgos de género y a la auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.

4.7.2.- Guía técnica para la realización de auditorías retributivas.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

4.7.3.- Análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha salarial.

Se celebrarán reuniones con una periodicidad semestral entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como del Ministerio de Igualdad, a través, en su caso, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, para analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial y el modo en que se ha aplicado el presente real decreto a fin de garantizar la correcta implementación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

ANEXO I

Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

La elaboración del diagnóstico deberá atender a los siguientes criterios:

1. Condiciones generales

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

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

a) Información relativa, al menos, al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso.

b) Información interna con datos desagregados por sexo en relación, entre otras, a las siguientes cuestiones:

– Distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años.

– Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación a la plantilla.

c) Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.

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

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

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

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

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

a) Los ingresos y ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

b) Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

c) Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.

d) Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

e) Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

f) Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

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

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

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

3. *Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas*

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

a) El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

b) Para realizar el diagnóstico en materia salarial la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

El diagnóstico contendrá tanto los datos a los que se refiere el apartado anterior, como su análisis, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.

Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva.

4. Condiciones de trabajo

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- g) Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.
- h) Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
 - i) Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
 - j) Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
 - k) Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.
 - l) Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
 - m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.
 - n) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años.
 - o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.
 - p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

También se tendrá en cuenta la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

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

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico contendrá:

- a) Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

b) Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

c) Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

d) Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).

6. *Infrarrepresentación femenina*

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico deberá informar sobre la distribución de la plantilla en de los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello se analizará:

a) La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.

b) La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.

c) En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

Para este análisis se tendrán en cuenta los datos obtenidos de los apartados b), c), d) y e) del apartado 2 de este anexo.

En este apartado se analizará también la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal). A estos efectos, se recogerá en el diagnóstico el número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

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

En el diagnóstico se deberá realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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

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

Ocho. Se modifica la disposición adicional segunda con la siguiente redacción:

«Disposición adicional segunda. *Depósito de convenios y acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa.*

Cuando se solicite el depósito de convenios o acuerdos colectivos de eficacia limitada o acuerdos de empresa no incluidos en el artículo 2.1.h) de este real decreto en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo, así como cumplimentar los datos estadísticos e identificativos que figuran en los anexos 1 y 2. Asimismo, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el presente real decreto».

Nueve. Se añade una nueva disposición adicional quinta con la siguiente redacción:

«Disposición adicional quinta. *Referencias al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.*

Todas las referencias que en el presente real decreto se hagan al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se entenderán hechas al registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad».

Diez. Se modifica el apartado I.4 del anexo 1, con la siguiente redacción:

«Código Naturaleza

- 01 Convenio colectivo.
- 02 Adhesión a convenio o acuerdo colectivo.
- 03 Laudo arbitral.
- 04 Acuerdo de mediación.
- 05 Acuerdo de fin de huelga.
- 06 Extensión de convenio.
- 07 Acuerdo Marco.
- 08 Acuerdo sectorial sobre materias concretas.
- 09 Acuerdos Interprofesionales.
- 10 Acuerdos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial (artículo 2.1.g).
- 11 Acuerdos sobre Planes de Igualdad (artículo 2.1.f).
- 12 Otros acuerdos inscribibles (artículo 2.1.h).
- 16 Convenio o Acuerdo de eficacia limitada (D.A.2.^a).
- 17 Acuerdos de empresa para su depósito (D.A.2.^a).
- 18 Planes de igualdad no acordados (artículo 2.1.f)».

Once. Se añade después del anexo 2.IV un nuevo anexo 2.V con la siguiente redacción:

«ANEXO 2.V

Hoja estadística del Plan de Igualdad

1. Datos registrales de la empresa

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

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

- 1.3 Titularidad de la empresa. Privada, Pública (estatal autonómica, municipal).
 1.4 Ámbito Funcional. Se marcará empresa o grupo de empresa (en esta naturaleza no estarán operativos ni el centro de trabajo ni el franja).

Si marca grupo de empresa se le pedirá:

- Cuantas empresas incluye el plan.
- Si el plan de igualdad es para la totalidad o parte del grupo deberá cumplimentar todos los ítem restantes de este punto 1 tantas veces como número de empresas haya marcado.

- 1.5 Nombre o razón social de la empresa.
 1.6 NIF de la empresa.
 1.7 CNAE de la empresa a 4 dígitos.
 1.8 Distribución de la plantilla. A la fecha de

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			Total
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

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

- 1.9 Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

.....

No se aplica ningún convenio.

En este supuesto, explique detalladamente su actividad económica:

.....

2. Datos del Plan de Igualdad

- 2.1 El plan de igualdad es:

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

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

- Sí, con la totalidad.
- Sí, con la mayoría.
- Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.
- No, el plan no ha sido pactado.

2.3 ¿Es el primer plan de igualdad?

- Sí.
- No.

2.4 Vigencia del plan de igualdad:

Desde..... Hasta.....

2.5 ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan?

3. Datos de la comisión negociadora

3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora.

3.2 Fecha de firma del plan de igualdad.

3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

- Las secciones sindicales de la empresa.
- El comité de empresa o los delegados de personal.
- La comisión sindical.

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.4.2 Composición de la representación empresarial:

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.5 ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

En caso negativo:

Organizaciones que no han firmado	Número de representantes	Mujeres	Hombres

3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? (Sí/No).

3.7 ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? (Sí/No).

3.8 La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? (Sí/No).

En caso afirmativo:

- De organizaciones sindicales.
- De organizaciones empresariales.
- De consultoría externa.
- De la Administración Pública:

- Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.
- De otras administraciones.

3.9 ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

En caso afirmativo:

- A la comisión paritaria del convenio.
- A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.
- A ambos.

4. Datos relativos al diagnóstico de situación

4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? (Sí/No).

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. Salud laboral desde una perspectiva de género.
2. Violencia de género.
3. Lenguaje y comunicación no sexista.
4.

4.2 Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

- La auditoría salarial de la empresa (Sí/No).
- El registro salarial (Sí/No).

4.3 ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? (Sí/No).

4.4 Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.		
Clasificación profesional.		
Formación.		
Promoción profesional.		
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.		
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
Infrarrepresentación femenina.		
Retribuciones.		
Prevención del acoso sexual.		
Prevención del acoso por razón de sexo.		
Salud laboral desde una perspectiva de género.		
Violencia de género.		
Otras (Especificar).		
Otras (Especificar).		

4.5 El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):

- Un informe de conclusiones.
- El diagnóstico completo.

5. Contenido del plan de igualdad

5.1 Medidas de selección y contratación:

5.1.1 ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?

5.1.2 ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?

5.1.3 En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

5.1.4 ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

- ¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa? SÍ/NO.
- ¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? SÍ/NO.

5.2 Clasificación profesional:

5.2.1 ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?

5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? SÍ/No.

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

- La segregación ocupacional SÍ/NO.
- La segregación vertical SÍ/NO.

5.2.3 ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género?

5.2.4 ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional?

5.3 Formación:

5.3.1 ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?

5.3.2 ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?

5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada?

5.4 Promoción profesional:

5.4.1 ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional?

5.4.2 En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados?

5.4.3 ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa?

5.4.4 ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

- Mandos intermedios. SÍ/NO.
- Dirección. SÍ/NO.

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

5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? SÍ/NO.

En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?

5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?

5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?

5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?

5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? SÍ/NO.

En caso afirmativo:

- Se flexibiliza su uso.
- Se amplía el permiso.
- Se pactan nuevos permisos.

5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones?

En caso afirmativo, describa la medida:

.....
.....

5.6 Retribuciones:

5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?

5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

.....
.....

5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

5.7.1 ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? SÍ/NO.

En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

- Acoso sexual. SÍ/NO.
- Acoso por razón de género. SÍ/NO.

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? SÍ/NO.

c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? SÍ/NO.

d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? SÍ/NO.

5.8 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

5.8.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género?

5.8.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?

5.8.3 ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?

5.8.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género?

5.8.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género?

5.8.6 ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? SÍ/NO.

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

.....
.....

5.9 Comunicación, información y sensibilización:

5.9.1 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva?

5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad?

5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

6. Seguimiento y evaluación del Plan

6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan?

6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan?

6.3 ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento?

En caso afirmativo, estos indicadores son:

– Cuantitativos.

– Cualitativos.

6.4 ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?

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

6.6 ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan?

6.7 ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos?

6.8 ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?»

Disposición final segunda. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

Este real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 13 de octubre de 2020.

FELIPE R.

La Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia,
Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática,
CARMEN CALVO POYATO

**ESCUELA DE FORMACIÓN
CONFEDERAL
ELADIO VILLANUEVA**

**BOLETÍN
INFORMATIVO
Nº 165
DICIEMBRE 2020**

**COORDINACIÓN
SECRETARIADO
PERMANENTE
DEL
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
GABINETE
JURÍDICO
CONFEDERAL**

**IMPRESIÓN
SERVICIOS REPROGRÁFICOS
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
SAGUNTO, 15 - 1º
28010 MADRID**

**TEL.: 91 593 16 28
FAX.: 91 445 31 32**

