



REF.:

REF.C.M.:

PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO SOBRE PLANES DE IGUALDAD

8 DE JUNIO DE 2020

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: En primer lugar, alteró el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de 250 personas trabajadoras tenían esta obligación. A efectos de que la ampliación de las empresas obligadas a realizar el plan de igualdad se realizara de modo paulatino se incorporó una disposición transitoria décima segunda a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

En segundo lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad: de un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico; de otro lado, estableció también que el plan debía contener los siguientes elementos: (i) diagnóstico de situación, que debía ser negociado; (ii) objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables; (iii) y, conforme a la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En tercer lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Finalmente, ordenó al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. El presente real decreto surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia este precepto.

Además de las materias expresamente mencionadas en dicho artículo como susceptibles de desarrollo reglamentario, hay también otros temas cuyo desarrollo reglamentario, de acuerdo con lo previsto en la disposición final tercera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sirve para mejorar la eficacia



REF.:
REF.C.M.:

de los planes de igualdad y también para incrementar la seguridad jurídica al ayudar a clarificar algunos aspectos. También el desarrollo reglamentario en el presente real decreto de los aspectos relacionados con la legitimación para negociar los planes de igualdad, incluido el diagnóstico, y con el procedimiento de negociación sirve para incrementar la seguridad jurídica, particularmente porque resuelve cuestiones como las que se plantean cuando la empresa tiene varios centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras o cuando no existe tal representación legal, situaciones que, dada la extensión de la obligación de elaborar planes de igualdad, se verán incrementadas de manera significativa.

Con ello se atienden los diversos criterios jurisprudenciales- sentencias del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 2018 y de 14 de febrero de 2017, entre otras,- relativos tanto a la propia transparencia del proceso negociador, como al derecho a la negociación de todos aquellos sujetos llamados a formar parte de la comisión negociadora de los planes de igualdad de las empresas, de manera que la obligación de contar con un Plan de Igualdad corresponde a la empresa, pero aquel -por las características de la empresa- debe ser fruto de la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, con la intervención de esta en la elaboración del plan, incluido el diagnóstico, dado que constituye un derecho de negociación colectiva que no puede ser condicionado o limitado por parte de la empresa.

Asimismo, y en relación con su extensión, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2019, se tiene en cuenta el derecho de los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

Según el Tribunal Supremo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, resulta obvio llegar a la conclusión, según la literalidad del precepto, de que “cuando establece que resultan aplicables a los trabajadores de la empresa usuaria la igualdad de trato entre mujeres y hombres así como las disposiciones relativas a combatir discriminaciones por razón de sexo se comprenden, sin género de dudas, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria.”

El presente real decreto se articula en torno a tres capítulos. El primero determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad. El segundo tiene una dimensión procedimental y regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del plan de igualdad. El tercero y último capítulo trata acerca del ámbito material de los planes de igualdad, dando desarrollo al contenido que éstos deben tener.

El diagnóstico, como elemento esencial de la obligatoriedad de los planes, que define su alcance, las estrategias, las medidas y los objetivos, cualquiera que sea su naturaleza y origen, debe ser el producto de una labor técnica de recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo, y al tiempo suponer un consenso sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas. En consecuencia, se recoge su proceso de elaboración pudiendo contar con el apoyo o asistencia de recursos externos.



REF.:
REF.C.M.:

Otro aspecto que se recoge en el real decreto, como parte del alcance material obligatorio de los planes, es el desarrollo de las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, subrayándose la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad.

Por último, se procede al desarrollo de los registros públicos e inscripción obligatoria de los planes de igualdad, previéndose el depósito voluntario de las medidas, acordadas o no, de prevención frente a la discriminación.

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las cuestiones a que se refiere el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como a otros aspectos de acuerdo con la habilitación de la disposición final tercera de dicha ley orgánica. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo, al tiempo que su desarrollo sirve de instrumento para impulsar la Igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, artículo 14 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse. Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración ha habido una amplia participación de los sectores implicados, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias

.Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (Igualdad de Género) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres, incluida toda forma de violencia, reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad, asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Este real decreto ha sido consultado a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Este real decreto es dictado 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.



REF.:
REF.C.M.:

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social y de la Ministra de Igualdad, de ...Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día

SE DISPONE:

Capítulo I. **Ámbito de aplicación.**

Artículo 1. Objeto.

El presente Real Decreto tiene por objeto la regulación de las medidas, diagnósticos y planes de igualdad en las empresas, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a los artículos 45, 46, 47 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como las previsiones contenidas en el artículo 85 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre en esta materia.

Artículo 2. Empresas obligadas

1. Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
2. En el caso de empresas de 50 o más personas trabajadoras, o cuando siendo inferior la plantilla estén incluidas en los apartados 3 y 4 del artículo 45 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido previsto en este Real Decreto.
3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.
4. Las obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes para los centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 46.3 de dicha ley.
5. No obstante lo previsto en el apartado anterior, en el caso de que el diagnóstico de situación arroje un resultado idéntico en todas las empresas de un grupo, éstas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo si así se acuerda por parte de quienes estuviesen legitimados



REF.:
REF.C.M.:

para negociarlos, sin perjuicio de la obligación, en su caso, de disponer de plan propio aquellas empresas no incluidas en el plan del grupo. En todo caso, el plan de igualdad del grupo deberá cumplir la estructura y contenido previstos en este Real Decreto y deberá incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de las empresas del grupo que justifiquen la conveniencia de disponer de un único plan de Igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

Artículo 3. Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa

1. A efectos de lo previsto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el número de personas trabajadoras se corresponderá con la plantilla total de la empresa en cada momento, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que las vincule.
2. Igualmente se entenderá que están incluidas en la plantilla total de la empresa, a efectos de lo que se dispone en el presente reglamento, las personas trabajadoras que se encuentren en cada momento prestando servicios en empresas usuarias en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

Capítulo II. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.

Artículo 4. Plazo para llevar a cabo la negociación

1. Sin perjuicio de lo que pueda establecer la negociación colectiva, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad, y por tanto de los diagnósticos previos, dentro de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las 50 personas de plantilla, computadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.
2. Las empresas no contempladas en el apartado anterior y que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro de los tres meses posteriores a la entrada en vigor del convenio colectivo que establezca la obligación, salvo plazo distinto establecido en el convenio colectivo.
3. Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad fuere acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador en sustitución de las sanciones accesorias el plazo será el fijado en dicho acuerdo.
4. En todo caso, las empresas deberán tener aprobado y registrado su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha que finalice el plazo de 3 meses previsto para constituir la comisión negociadora del plan de igualdad.

Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad

1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad,



REF.:
REF.C.M.:

incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.

2. Son sujetos legitimados para negociar planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, por parte de las personas trabajadoras, con carácter general y prioritario, el comité de empresa, las y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

En caso de carencia de la representación legal descrita en el párrafo anterior la intervención como interlocutores en la negociación se regirá por lo establecido en el artículo 41.4 apartado a y apartado b, 1º, 2º y 3º del Estatuto de los Trabajadores.

3. La composición de la parte social de la comisión negociadora deberá ser proporcional a su representatividad, con un máximo de trece miembros. La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

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

5. El procedimiento de negociación del diagnóstico y del plan de igualdad cuando haya representación legal de las personas trabajadoras, en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento, será el establecido en el artículo 89 del Estatuto los Trabajadores.

6. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación laboral de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de la comisión representativa de las y los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras de la empresa. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos, si así se acuerda. 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, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

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

8. La 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.

Artículo 6. Competencias de la comisión negociadora



REF.:

REF.C.M.:

1. La comisión negociadora tendrá competencias en:
 - a. Negociación del diagnóstico y diseño de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
 - b. Realización y/o supervisión de la realización del diagnóstico y elaboración del informe de los resultados, sin perjuicio de las obligaciones que tanto la empresa como la representación legal de las personas trabajadoras tengan legalmente atribuidas.
 - 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 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.

Capítulo III. Contenido de los planes de igualdad

Artículo 7. Contenido mínimo de los planes de igualdad

1. Los planes de igualdad en tanto constituyen un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:
 - a) Determinación de las partes que los conciertan
 - b) Ámbito personal, territorial y temporal.
 - c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.5 de este Real Decreto, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo, así como los resultados de la Auditoría retributiva en los términos establecidos reglamentariamente, salvo en el caso de planes de igualdad que hayan sido elaborados con carácter voluntario, en cuyo caso la auditoría retributiva será también voluntaria.
 - d) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.



REF.:
REF.C.M.:

- e) Definición de medidas concretas y prioridades.
 - f) 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.
 - g) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
 - h) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
 - i) 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.
2. El plan de igualdad deberá contener, al menos, las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, 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. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder de forma coherente a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Artículo 8. Diagnóstico de situación.

1. Se entenderá por diagnóstico el proceso de recogida y análisis detallado de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, en al menos, cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

2. Sin perjuicio de lo anterior y con carácter general el diagnóstico deberá extenderse a cada uno de los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de trabajadores cedidos a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que éste se preste.

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



REF.:
REF.C.M.:

Asimismo, visibilizará la participación de mujeres y hombres en las distintas áreas, sectores, puestos y niveles de responsabilidad.

El resultado de la toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a estimar la magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva, obteniendo la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su adopción y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberán incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el Anexo I de este Real Decreto.

4. En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer, en igualdad de condiciones de idoneidad, medidas específicas consistentes en favorecer el acceso de personas del sexo menos representado para dichos puestos o niveles, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan

1. El plan deberá incluir su periodo de vigencia o duración, que no será superior a cuatro años, así como el procedimiento de seguimiento, evaluación y revisión de su contenido.

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

a) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o de una actuación judicial que determine la existencia de discriminaciones en la empresa por razón de sexo.

b) En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, así como ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, 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.

c) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo.

La revisión conllevará la revisión y actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad.



REF.:
REF.C.M.:

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.

3. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y del 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse un órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquél.

4. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final.

Artículo 10. Extensión de los planes de igualdad.

1. 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 y de lo previsto en el artículo 3.2 sobre planes de igualdad en el caso de grupo de empresas.

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

Artículo 11. Registro de los planes de igualdad y depósito voluntario de las medidas y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo

1. 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.

2. Para las empresas no obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas por las empresas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, incluido el protocolo de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, salvo que opten por elaborar y aplicar un plan de igualdad voluntario que será obligatoriamente inscrito conforme a lo previsto en el apartado anterior.

3. A estos efectos se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.

4. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad, con exclusión en su caso de los registros retributivos.



REF.:
REF.C.M.:

5. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, éstos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo.

Disposición adicional primera. *Medidas de fomento y apoyo a la elaboración y aplicación de medidas y planes de igualdad en las empresas.*

Con el fin de impulsar la adopción e implantación de planes de igualdad en las empresas, así como su seguimiento y evaluación, la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, a través del Instituto de la Mujer, promoverá medidas de fomento, apoyo y asistencia técnica, consistentes, entre otras, en la promoción y realización de acciones formativas, puesta a disposición de guías y manuales de referencia, y cualesquiera otras que puedan resultar necesarias de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Disposición adicional segunda. *Guías y protocolos de buenas prácticas.*

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

Disposición transitoria única.

La aplicación de lo establecido en el presente real decreto para los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos, seguirá la misma aplicación paulatina que la que se configura en la Disposición Transitoria decimosegunda de la Ley Orgánica 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Respecto de los planes vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión, y en todo caso, deberán adaptar su contenido en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto.

Disposición final primera. *Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

Artículo único. Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, queda redactado en los siguientes términos:



REF.:
REF.C.M.:

Uno. Se modifica el título del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, a fin de que sea el siguiente:

“Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, planes de igualdad y acuerdos colectivos de trabajo”

Dos. Se modifica el artículo 1, añadiendo un nuevo párrafo con la siguiente redacción:

“Todas las referencias que en la presente norma se hagan al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se entenderán hechas al registro de convenios, planes de igualdad y acuerdos colectivos de trabajo”

Tres. Se modifica la letra f) del artículo 2, con la siguiente redacción:

“f) Los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme al artículo 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, aun cuando no hayan sido adoptados por acuerdo de las partes”

Cuatro. Se modifica el artículo 6, con la siguiente redacción:

“Artículo 6. Solicitud de inscripción.

1. A fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como para proceder a la inscripción del resto de los acuerdos y actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto, dentro del plazo de quince días 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, deberá presentar través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente.

A estos efectos, serán solicitantes de la inscripción:

a) Convenio, plan de igualdad o acuerdo: la persona designada por la comisión negociadora. En el caso de planes de igualdad unilaterales, la persona designada por la empresa.

b) Acuerdos de las comisiones paritarias: la persona designada por la comisión paritaria.

c) Los laudos arbitrales y los acuerdos de mediación: la persona designada por la comisión negociadora que haya acordado someterse a los mismos. No obstante, si éstos se han acordado en el seno de un sistema de mediación o arbitraje, el órgano de dirección del organismo correspondiente.

d) Acuerdos en conflictos colectivos o de fin de huelga: la persona designada por las partes en conflicto.

e) Comunicaciones del artículo 89.1 y las denuncias del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores: quien haya formulado la comunicación o denuncia.

f) En los casos de comunicaciones de sentencias: la parte legitimada conforme al texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, que



REF.:
REF.C.M.:

haya impugnado un convenio colectivo, o la parte legitimada conforme a dicha ley que haya interpuesto conflicto colectivo.

g) Las extensiones de los convenios: la parte que solicite la extensión.

2. En la solicitud de inscripción del convenio colectivo, plan de igualdad o en su caso, de los acuerdos señalados en el artículo 2.1 de este real decreto, se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes del acuerdo o acto para el que se solicita la inscripción y la fecha de la firma, así como, en su caso, los relativos a su ámbito personal, funcional, territorial y temporal y la actividad o actividades económicas cubiertas por los mismos, conforme se establece en el anexo 1 de este real decreto.

3. Asimismo, se deberán cumplimentar los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en el anexo 2 de este real decreto, a efectos de elaboración de la estadística de convenios colectivos.

Anexo 2.I Hoja estadística de convenios colectivos de empresa

Anexo 2.II Hoja estadística de convenios colectivos de sector

Anexo 2.III Revisión por cláusula de «garantía salarial»

Anexo 2.IV Revisión salarial anual de los convenios plurianuales o de las prórrogas de convenios para los sucesivos años de vigencia.

Anexo 2.V Hoja estadística del plan de igualdad

Los anexos 2.I y 2.II deben ser cumplimentados obligatoriamente por las comisiones negociadoras a la firma del convenio. En los convenios plurianuales, se cumplimentarán los citados anexos con los datos acordados para la vigencia total del mismo y, respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.), exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia.

El anexo 2.III se cumplimentará exclusiva y obligatoriamente para notificar las revisiones salariales motivadas por la aplicación de la cláusula de «garantía salarial» cuando esta ha tenido efectos retroactivos sobre los salarios pactados y aplicados al principio de cada período.

El anexo 2.IV se cumplimentará exclusivamente para los sucesivos años de vigencia de los convenios plurianuales o de las prórrogas de los convenios. La cumplimentación es obligatoria, con los datos variables citados, tanto si se han acordado a la firma del convenio como si son objeto de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión.

El anexo 2.V debe ser cumplimentado por las comisiones negociadoras de los planes de igualdad a la firma del mismo o por la empresa si el plan se presenta por ésta.



REF.:
REF.C.M.:

4. Igualmente deberán ser cumplimentados por la autoridad laboral competente los datos estadísticos e identificativos previstos en los anexos 1 y 2 de este real decreto, correspondientes a las extensiones de convenios, previstas en el artículo 2.3.c) del mismo.”

Cinco. Se modifican las letras a) y b) del artículo 7, con la siguiente redacción:

“a) Texto original del convenio, plan de igualdad, acuerdo o comunicación firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud

b) Para la inscripción de los planes de igualdad y acuerdos a que se refiere el artículo 2.1.a), b), e) y f) de este real decreto deberán presentarse las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del convenio, con expresión de las partes que lo suscriban”

Seis. Se modifica el artículo 13, con la siguiente redacción:

“Artículo 13. Asignación de código.

Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo le asignará un código conforme a lo establecido en el anexo 3 de este real decreto. El sistema de atribución de códigos será específico y diferenciado para los planes de igualdad.

El código figurará como identificativo del convenio o acuerdo colectivo cuando se proceda a la publicación del convenio o acuerdo colectivo en el boletín oficial correspondiente.”

Siete. Se modifica la denominación del Capítulo III, a fin de que tenga la siguiente redacción:

“CAPÍTULO III

Base de datos central de convenios, planes de igualdad y acuerdos colectivos de trabajo”

Ocho. Se modifica la denominación del artículo 17 y el artículo 17.1, con la siguiente redacción:

Artículo 17. Base de datos central de convenios, planes de igualdad y acuerdos colectivos de trabajo

1. Las autoridades laborales competentes en materia de convenios, planes de igualdad y acuerdos colectivos de trabajo, incluida la Administración General del Estado, deberán de remitir por medios electrónicos a la base de datos centralizada en el plazo de ocho días hábiles todo asiento electrónico practicado en sus respectivos registros, así como los datos estadísticos en aquellos casos en los que así sea necesario.

Igualmente deberán remitir por medios electrónicos, en el plazo de ocho días desde su publicación en los boletines oficiales correspondientes, los enlaces a dichos boletines en los que figure la



REF.:

REF.C.M.:

publicación del texto de los convenios, planes de igualdad, acuerdos o cualquier otra comunicación objeto de publicación.

Esta información integrará la base de datos central de convenios, planes de igualdad y acuerdos colectivos de trabajo, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nueve. Se modifica la Disposición adicional quinta, con la siguiente redacción:

“Disposición adicional quinta.

Se podrá solicitar el depósito de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo conforme a lo previsto en el artículo 48 de la ley 3/2007, de 22 de marzo y en el presente real decreto”

Diez. Se modifica el apartado I.4 del Anexo I, 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	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).

Once. Se añade después del Anexo 2.IV el siguiente Anexo:

ANEXO 2.V. HOJA ESTADÍSTICA DEL PLAN DE IGUALDAD

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN.

Código de registro estadístico (año y mes y número de registro estadístico)

Código y denominación del Plan de Igualdad



REF.:
REF.C.M.:

Fecha de registro de la Autoridad Laboral (día, mes y año)

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

1. Datos relativos a la empresa o entidad afectada por el Plan de Igualdad. En el caso de que el el Plan haya sido elaborado por un grupo de empresas este apartado deberá cumplimentarse tantas veces como empresas se encuentren afectadas por el Plan.

Nombre o razón social:	Forma jurídica (S.A, Cooperativa, Fundación, etc.):	CIF/NIF:
Titularidad: (Pública o Privada)		
Domicilio social:	Código postal / Localidad	
Provincia:	CC.AA	
CNAE:	Convenio Colectivo aplicable	
Correo electrónico:	Web:	

2. ¹Si el Plan ha sido elaborado por un grupo de empresas cumplimente la información relativa al grupo.

Nombre o denominación del grupo de empresas		
Titularidad: (Pública o Privada)		
Domicilio social:	Código postal / Localidad	
Provincia:	CC.AA	
Correo electrónico:	Web:	
Relacione las empresas pertenecientes al Grupo:		



REF.:
REF.C.M.:

2.1. Indique el tramo en el que se encuentra la plantilla de la empresa:

- Hasta 49 personas trabajadoras
- De 50 a 100
- 101 a 150
- 151 a 250
- Más de 250 personas trabajadoras

2.2. Distribución de la plantilla:

	Fijo	Temporal	Trabajadores/as puestos a disposición en la empresa usuaria	TOTAL
Nº mujeres				
Nº hombres				
TOTAL				

	Órganos de dirección	Órganos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL
Nº mujeres				
Nº Hombres				
TOTAL				

2.3. Señale lo que proceda respecto a la composición de la plantilla:

- Masculinizada (Más del 60% de la plantilla son hombres)
- Feminizada (Más del 60% de la plantilla son mujeres)
- Equilibrada (las personas trabajadoras de cada sexo no superan el 60% ni son menos del 40% de la plantilla)

3. Datos relativos a la Comisión Negociadora

3.1. Fecha de constitución de la Comisión Negociadora (día, mes y año)

3.2. Fecha de aprobación del plan de igualdad (día, mes y año)

3.3. ¿Han negociado el comité de empresa o las delegadas/os de personal? (Si/No)

3.4. ¿Han negociado las secciones sindicales? (Si/No)

3.5. ¿Han negociado otras personas? (Si/No)



REF.:

REF.C.M.:

- 3.9. ¿Existe representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de la Comisión Negociadora?
(Sí/No)
- 3.10. ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la Comisión Negociadora? (Si/No)
- 3.11. La Comisión negociadora ¿Ha recibido formación con carácter previo a la negociación del diagnóstico y diseño de medidas del plan de igualdad? (Si/No)
- 3.12. La Comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombre en el ámbito laboral? (Si/No) En caso afirmativo, marcar cuales:
- Organización Sindical
 - Organización Empresarial
 - Consultora externa
 - Administración Pública:
 - Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad del Instituto de la Mujer.
 - Otras administraciones.
- 3.13. ¿La Comisión Negociadora ha tenido que acudir a los procedimiento y órganos de solución extrajudicial de conflictos durante la negociación del Plan de Igualdad? (Si/No)

4. Datos relativos al Plan de Igualdad

- 4.1. Plan de Igualdad:
- Voluntario
 - Obligatorio
 - o Por disposición legal
 - o Por convenio colectivo aplicable
 - o Por sustitución de sanciones accesorias
- 4.2. Naturaleza del Plan de Igualdad
- Estatutaria (art. 87, 88 y 89 ET)
 - Extraestatutaria
 - Unilateral
- 4.3. Ámbito territorial del Plan de Igualdad:
- Autonómico (los centros de trabajo están en la misma Comunidad Autónoma)
 - Interautonómico (la empresa cuenta con centros de trabajo en distintas Comunidades Autónomas)
- 4.4. Ámbito funcional:
- A la totalidad de la empresa
 - A la totalidad de la plantilla de cada una de las empresas del grupo
- 4.5. ¿Es el primer plan de igualdad? SI/NO



REF.:

REF.C.M.:

4.6. Ámbito temporal del Plan de Igualdad.

- a. 1 año
- b. 2 años
- c. 3 años
- d. 4 años
- e. Más de 4 años *(Si la respuesta es más de 4 años, no puede seguirse con el registro)*

4.7. Periodo de vigencia del plan de igualdad (día, mes y año) hasta (día, mes y año)

4.8. ¿Se ha pactado prórroga expresa del Plan de Igualdad? (Sí/No).

4.9. ¿Se ha pactado un procedimiento específico para la revisión del Plan de Igualdad? (Sí/No)

4.10. ¿Se establece un procedimiento para solventar posibles discrepancias en la aplicación, seguimiento y evaluación o revisión del Plan de Igualdad? (Sí/No) *(Si la respuesta es NO, no puede seguirse con el registro)*

5. Contenido del Plan de Igualdad:

5.1 Elaboración del diagnóstico

5.1.1. ¿Se ha elaborado un diagnóstico de igualdad? (Sí/No) *(Si la respuesta es NO, no puede seguirse con el registro)*

5.1.2. Si el Plan de Igualdad es para un grupo de empresas ¿Se ha elaborado un diagnóstico por cada una de las empresas del grupo? (Sí/No) *(Si la respuesta es NO, no puede seguirse con el registro)*

5.1.3. Para el diagnóstico ¿Se han incluido todas las materias 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 NO no puede seguirse con el registro)*

5.1.4. Señale si se han negociado las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación (Sí/No)
- Clasificación profesional (Sí/No)
- Formación (Sí/No)
- Promoción profesional (Sí/No)
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres (Sí/No)
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (Sí/No)
- Infrarrepresentación femenina (Sí/No)
- Retribuciones (Sí/No)
- Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Sí/No)
- Registro retributivo (Sí/No)
- Otras materias (Especificar)

5.1.5. ¿Se han recopilado datos cuantitativos para el diagnóstico? (Sí/No)

En caso afirmativo,

¿Se han desagregado por sexo? (Sí/No)



REF.:
REF.C.M.:

- 5.1.6. ¿Se han recopilado datos cualitativos para el diagnóstico? (Sí/No)
En caso afirmativo,
¿Se han desagregado por sexo? (Sí/No)
- 5.1.7. ¿Se ha elaborado un informe de diagnóstico? Si/No
- 5.1.8. ¿Se han incorporado las conclusiones del informe de diagnóstico en el Plan de Igualdad? (Sí/No)

5.2 Diseño y contenido del Plan de Igualdad

- 5.2.1. ¿Se ha definido medidas en el Plan de Igualdad para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en alguna de las siguientes materias? (Sí/No)
En caso afirmativo, señale si se han definido para las siguientes áreas:
- Proceso de selección y contratación (Sí/No)
 - Clasificación profesional (Sí/No)
 - Formación (Sí/No)
 - Promoción profesional (Sí/No)
 - Condiciones de trabajo (Sí/No)
 - Igualdad retributiva (Sí/No)
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (Sí/No)
 - Infrarrepresentación femenina (Sí/No)
 - Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Sí/No)
 - Otras materias (Especificar)
- 5.2.2. ¿Se han definido medidas prioritarias en el Plan de Igualdad? (Sí/No)
- 5.2.3. ¿Los objetivos y medidas propuestas responden al diagnóstico? (Sí/No)
- 5.2.4. ¿Se establecen medidas de acción positiva para corregir situaciones de desigualdad? (Sí/No).
En caso afirmativo señale en qué áreas:
- Acceso al empleo
 - Promoción profesional
 - Formación
 - Otras
- 5.2.5. En empresas masculinizadas, ¿se establecen medidas específicas para la contratación de mujeres en puestos de trabajo en los que se encuentran subrepresentadas? (Si/No)
- 5.2.6. En empresas feminizadas, ¿se establecen medidas específicas para la contratación de hombres en puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentados? (Si/No)
- 5.2.7. ¿Se establecen medidas específicas relativa a la valoración de puestos de trabajo y clasificación profesional con perspectiva de género? (Si/No)
- 5.2.8. ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva? (Si/No)



REF.:
REF.C.M.:

- 5.2.9. ¿Se han definido medidas de información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad? (Sí/No)
- 5.2.10. ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres? (Sí/No)
- 5.2.11. ¿Se han definido acciones de formación a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres? (Sí/No)
- 5.2.12. ¿Se establecen medidas para promocionar a mujeres en puestos de dirección? (Si/No).
- 5.2.13. ¿Se establecen medidas específicas para eliminar la brecha salarial de género? (Si/No)
- 5.2.14. ¿Se establecen medidas específicas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? Si/No
- 5.2.15. ¿Se establecen medidas específicas para promover el disfrute equilibrado, entre mujeres y hombres, de las medidas de conciliación disponibles? Si/No
- 5.2.16. ¿Se establecen medidas de flexibilidad horaria? (Si/No)
- 5.2.17. ¿Se establecen medidas de teletrabajo o trabajo a distancia? (Si/No)
- 5.2.18. ¿Se establecen medidas para la desconexión digital? (Si/No)
- 5.2.19. ¿El Plan de Igualdad incluye un protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo? (Si/No)
- 5.2.20. ¿Se establecen medidas para la protección a las víctimas de violencia de género? (Si/No)
- 5.2.21. ¿Se establecen medidas para la sensibilización sobre violencia de género? (Si/No)
- 5.2.22. ¿Se establecen medidas para la inserción laboral de víctimas de violencia de género? (Si/No)

5.3 Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

- 5.3.1. ¿Se identifican los medios y recursos asignados a cada una de las medidas? (Si/No) *(Si la respuesta es NO, no puede seguirse con el registro)*
En caso afirmativo, señale cuáles:
- Recursos materiales (Si/No)
- Recursos humanos (Si/No)
- 5.3.2. ¿Se ha establecido un calendario para la implantación de cada una de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad? (Si/No) *(Si la respuesta es NO, no puede seguirse con el registro)*
- 5.3.3. ¿Se han establecido personas responsables para la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad? (Si/No)



REF.:
REF.C.M.:

5.3.4. ¿El Plan de Igualdad prevé un sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica? Sí/No (*Si la respuesta es NO, no puede seguirse con el registro*)

En caso afirmativo, ¿la periodicidad del sistema de seguimiento es de mínimo 1 año? Sí/No

5.3.5. ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento? (Sí/No)

5.3.6. ¿Se establecen indicadores de seguimiento para cada una de las medidas? (Sí/No)

En caso afirmativo, estos indicadores:

- Son cuantitativos (Sí/No)
- Son cualitativos (Sí/No)
- Están desagregados por sexo (Sí/No)

5.4 Evaluación del Plan de Igualdad

5.4.1 ¿Se establecen indicadores para la evaluación? (Sí/No)

En caso afirmativo, estos indicadores son de:

- Resultados Sí/No
- Procesos Sí/No
- Impacto Sí/No

5.4.2 ¿Se prevé la realización de un informe intermedio de evaluación? (Sí/No)

5.4.3 ¿Se prevé la realización de un informe final de evaluación? (Sí/No)

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

El presente real decreto entrará en vigor en el periodo de tres meses desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

Anexo. Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico.

La elaboración del diagnóstico deberá atender a los siguientes criterios:

1. Condiciones generales

1º. Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo. Cuando, excepcionalmente, no fuera posible, deberá quedar justificado para tenerse posteriormente en cuenta de cara al diseño y aplicación de las medidas oportunas.



REF.:
REF.C.M.:

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

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 género en relación, entre otras, a las siguientes cuestiones:

- Distribución de la plantilla por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en los últimos años.

- Distribución de la plantilla en relación con la representación de las trabajadoras y trabajadores.

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

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

4º En la elaboración del diagnóstico participarán 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.

4.º El procedimiento de diagnóstico utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas oportunas para garantizar que el diagnóstico refleja 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, en su caso.

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

El diagnóstico deberá contener información relativa a:

a) Los ingresos y ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, tipo vinculación con la empresa, 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.



REF.:
REF.C.M.:

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 por sexo relativos al número de horas dedicadas a la formación de los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a 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 para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

g) Datos desagregados de 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 analizará la incidencia en la promoción de la formación, los méritos 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.

a) El diagnóstico deberá realizar una descripción, en su caso, de los sistemas y criterios de clasificación profesional 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.

b) El diagnóstico contendrá un sumario del registro retributivo y el resultado de la auditoría retributiva

4. Condiciones de trabajo.

El diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales



REF.:
REF.C.M.:

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.
- 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.
- i) 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 implantado en la empresa.
- l) Niveles de absentismo especificando causas, por edad, tipo de vinculación con la empresa, 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.



REF.:
REF.C.M.:

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

El diagnóstico deberá informar sobre la distribución de la plantilla en de los puestos de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos de alta responsabilidad de la empresa (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).

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; y en su caso, de medidas de igualdad con relación a las trabajadoras víctimas de violencia.



REF.:
REF.C.M.:

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte 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.
- b) Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- c) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- d) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- e) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- g) 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, los procedimientos podrán establecer medidas que 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.