



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

PROYECTO AEPI - UGT

Enero 2026

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

Instituto
de las
MUJERES

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

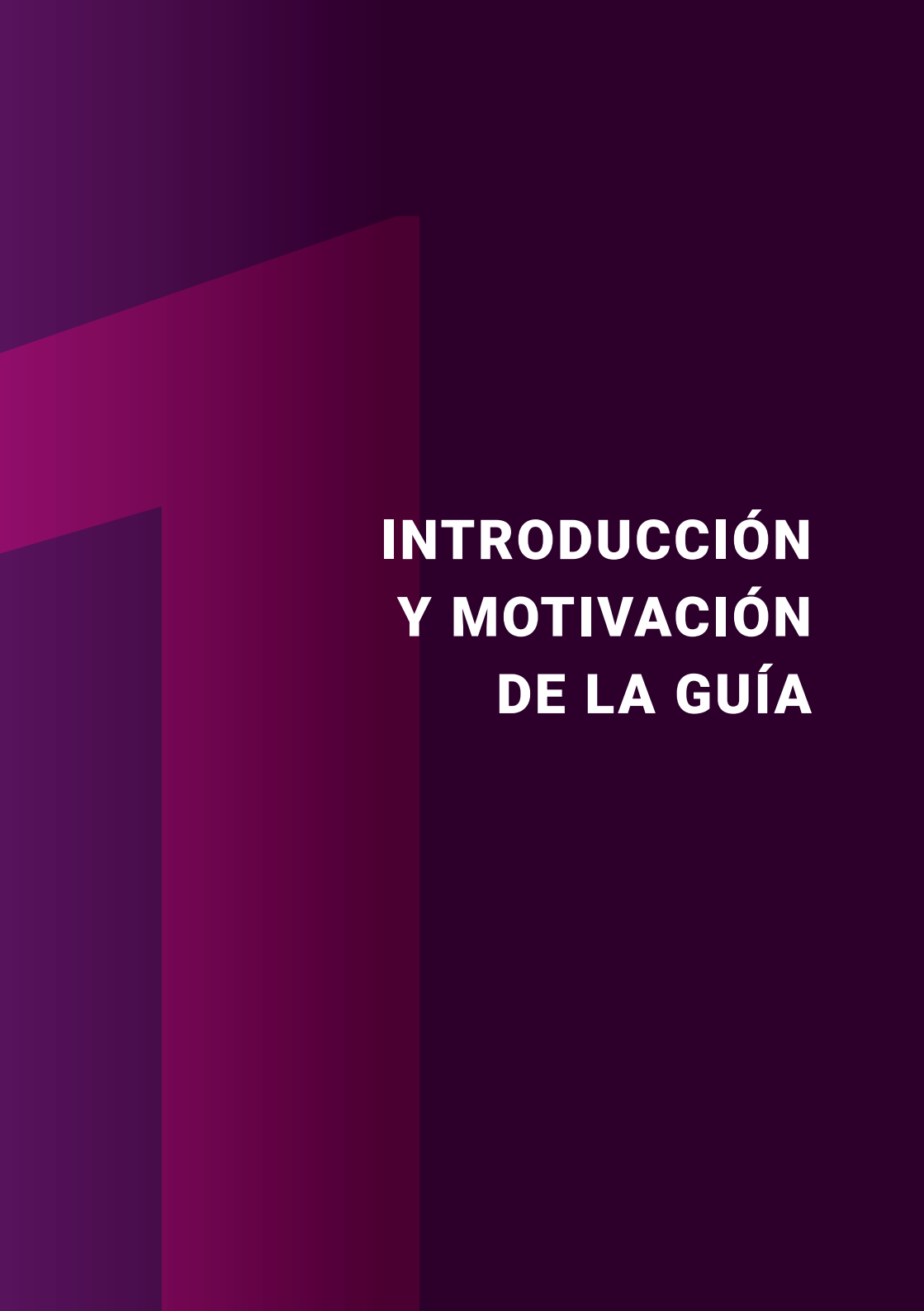
PROYECTO AEPI - UGT

Enero 2026

Edita: Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España
Avda. de América, 25 – 28002 Madrid
Edición: Enero 2026
Depósito Legal: M-2296-2026

ÍNDICE

1. Introducción y motivación de la guía	07
2. Claves sindicales antes de la negociación	11
- Preguntas y respuestas clave	22
3. Claves sindicales durante la negociación	31
- Preguntas y respuestas clave	62
4. Claves sindicales después de la negociación	75
- Preguntas y respuestas clave	83
5. Buenas prácticas y recomendaciones	89
6. Obstáculos más frecuentes	147
7. Enlaces de interés	153
8. Anexos	157



INTRODUCCIÓN Y MOTIVACIÓN DE LA GUÍA

Esta guía pretende exponer las buenas prácticas de diversos planes de igualdad negociados por UGT como parte de la actividad sindical realizada por cientos de compañeras y compañeros que durante estos años han trabajado para reducir la discriminación de las trabajadoras. De su experiencia se nutre esta guía para que quienes se inicien en el ámbito de la negociación de planes de igualdad sigan un recorrido que busque el mismo objetivo sindical: la erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Los planes de igualdad se han convertido en una herramienta fundamental que permite avanzar en la consecución de la igualdad. Han fomentado el crecimiento sindical con el objetivo de luchar por reducir la desigualdad y han permitido el reconocimiento de muchos trabajos realizados por muchas trabajadoras que no estaban siendo valoradas ni retribuidas correctamente.

Aún queda mucho trabajo por hacer, y esta guía pretende facilitar la actividad sindical en materia de igualdad de las personas que se inician en esta materia. Este texto tiene como pretensión parecerse a la propia negociación y estar cerca de la propia práctica negociadora con herramientas que se puedan utilizar de forma sencilla. Para ello se exponen ejemplos sobre situaciones a las que hay que prestar especial atención, así como preguntas habituales basadas en la experiencia de otras personas. Por este motivo la guía se divide en distintos bloques temáticos que permiten la rápida ubicación de los diferentes momentos de la negociación.

A la vez, esperamos que esta guía pueda servir como material de consulta para los delegados y delegadas sindicales de UGT en las empresas, en su labor sindical diaria en defensa de los derechos de las trabajadoras, partiendo de la experiencia y del conocimiento adquirido.

Es recomendable que para realizar una adecuada acción sindical las delegadas y delegados se acerquen al sindicato, porque nuestro trabajo sindical es una actividad conjunta, grupal, en equipo, nunca solitaria, y esta guía no va a poder resolver todas las dudas, ni pretende ser tan exhaustiva para contener toda la información y el conocimiento sobre planes de igualdad. Para ello debes acudir a tu Federación y a la persona de referencia especialista en esta materia, quienes te podrán complementar la información y te ayudarán a mejorar en la propia negociación.

La primera edición de esta guía fue elaborada en 2023 en el marco del proyecto de Asesoramiento en Planes de Igualdad financiado por el Instituto de las Mujeres, al amparo de la subvención concedida mediante la Resolución Definitiva para la concesión de las subvenciones durante el ejercicio 2022, a organizaciones sindicales, dirigidas a financiar la formación, capacitación, apoyo y asesoramiento especializado necesarios para el ejercicio de funciones de negociación, elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad.

En 2025, con la previsión de la realización de esta edición impresa de la guía en el seno del Proyecto de Asesoramiento en Planes de Igualdad ejecutado durante el año 2024, se han revisado y actualizado los contenidos, con la colaboración de las tres federaciones estatales (Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo – FESMC, UGT Servicios Públicos – UGT SP y Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro – UGT FICA) y nutriéndose de la experiencia sindical generada con el propósito de continuar avanzando en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

A large, stylized number '2' in a medium blue color is positioned on the left side of the cover, extending from the top to the bottom. The background is a dark blue gradient.

CLAVES SINDICALES ANTES DE LA NEGOCIACIÓN

Para iniciar la negociación del plan de igualdad es necesario conocer una serie de requisitos que nos permitirán abordar la negociación de forma correcta y con plenas garantías.

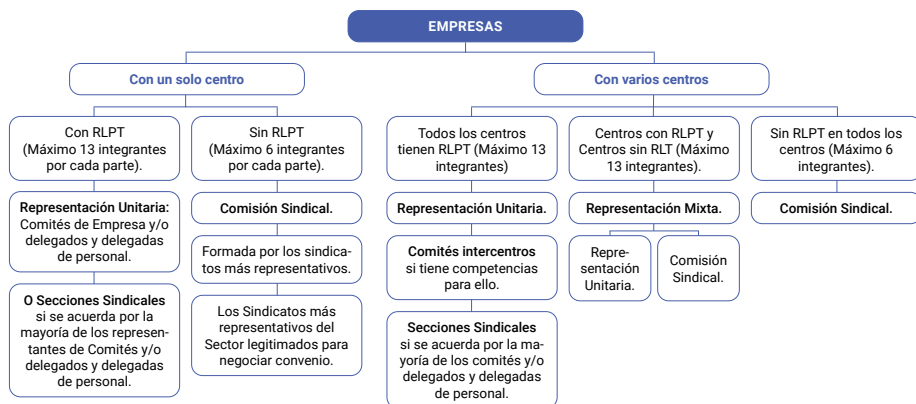
Es importante que se preste atención a esta parte del proceso, ya que es aquí donde podremos evitar futuros problemas que compliquen el proceso de negociación.

Para resumir la importancia de esta fase: es el momento en el que se fijan las reglas de la negociación y se decide la composición de la comisión negociadora, además de establecer quiénes son las partes implicadas en dicha negociación. Realizar esta parte sin prestarle la debida atención puede provocar problemas tanto en el proceso de la negociación como para el registro del plan.

La convocatoria para la negociación del plan de igualdad suele partir de la empresa o la entidad pública o privada, con más de cincuenta personas trabajadoras. Pero puede suceder, que por distintas circunstancias no procedan a convocar a la comisión negociadora. En este caso, por la parte sindical se puede invitar a iniciar la negociación del plan. Si no se obtuviera respuesta, o la respuesta fuera negativa, se debe acudir a Inspección de Trabajo para denunciar la ausencia de negociación.

El plan de igualdad debe negociarse en una comisión paritaria entre la empresa u organismo público y la representación legal de las personas trabajadoras. En cuanto a la representación sindical pueden darse situaciones muy diversas que debemos conocer para saber quiénes deben formar parte de la comisión negociadora del plan de igualdad (CNPI).

A) PARTICIPANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD:



1| En caso de existencia de representación legal de las personas trabajadoras en las empresas con un solo centro de trabajo:

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

2| En las empresas con varios centros de trabajo:

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

3| En las empresas con varios centros, cuando unos cuentan con representación legal de las personas trabajadoras y otros no:

- ◇ Se compondrá de un máximo de trece miembros.
- ◇ Es una comisión mixta formada, por un lado, por representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la representación sindical del sector de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con aquella representación legal.
- ◇ Para la designación de las personas que han de integrar la parte social de

la comisión negociadora, se aplicará la regla de la proporcionalidad a su representatividad.

Además, la comisión sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

4| En las empresas en donde no exista representación legal de las personas trabajadoras en ningún centro de trabajo, la parte social formará la comisión negociadora de la siguiente forma:

- ◇ Se compondrá de un máximo de seis miembros.
- ◇ Estará integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- ◇ La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de los sindicatos legitimados en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.
- ◇ No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

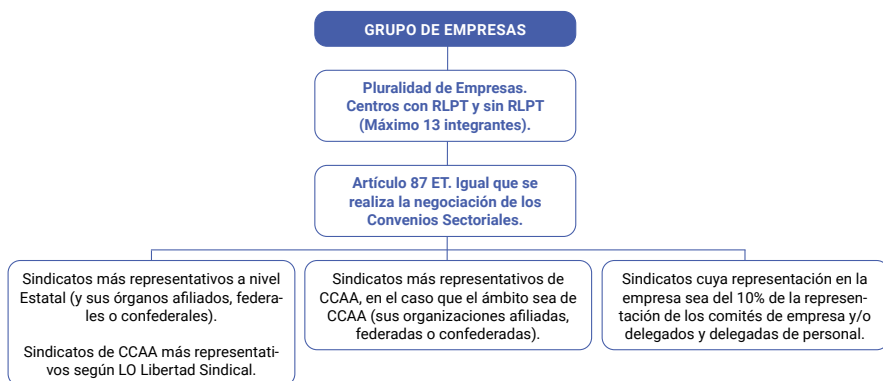
En relación con el plazo, hay que tener en cuenta que, si hay sindicatos que no responden a la convocatoria o no quieren formar parte de la negociación, la comisión puede constituirse sin ellos. Para que no existan problemas de legitimidad a la hora del registro del plan, es importante tener por escrito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

No obstante, hay que recordar que cuando no participamos en estos casos en la negociación, habrá menos garantías de que en esas empresas el plan de igualdad sea realmente un plan de igualdad y sea efectivo. Debe tenerse en cuenta que algún Tribunal Superior de Justicia ya ha resuelto que en estos casos la empresa puede registrar el plan de igualdad unilateralmente demostrando que ha convocado a los sindicatos y son estos últimos los que no han participado voluntariamente en el proceso.

- ◇ La distribución de representantes en la comisión sindical de un máximo de seis miembros se efectuará en proporción a la representatividad que tengan los sindicatos legitimados en el sector, siempre que se garantice la participación de todos ellos.

5| En los grupos de empresa, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico:

En este último caso, si no trasciende de dicho ámbito territorial el plan de igualdad, así como en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. También están legitimados para negociar los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de las y los miembros de los comités de empresa o entre las delegadas y delegados de personal en el ámbito geográfico o funcional a que se refiera el plan de igualdad.



B) PASOS A REALIZAR ANTES DE LA NEGOCIACIÓN:

1| Invitación mediante comunicación escrita a la representación legal de las personas trabajadoras a formar parte de la comisión negociadora del plan de igualdad:

Ahora que ya sabemos quiénes debemos estar en la comisión y partiendo del hecho de que la empresa está obligada a iniciar el proceso de negociación del plan, lo que ésta debe hacer es invitar a la representación legal de las personas trabajadoras a constituir la Comisión negociadora. Por lo tanto, el primer paso lo inicia la empresa. Pero puede ocurrir que la empresa o el organismo de la Administración Pública no inicie el proceso.



¿Cómo debemos proceder sindicalmente?

En estas situaciones, es necesario comunicar a la dirección de la empresa o del organismo público nuestra voluntad de negociar el plan de igualdad. Si no hubiera respuesta o la respuesta fuera negativa, se deberá acudir a Inspección de Trabajo, previamente comunicado a la dirección de UGT para que el sindicato

tenga conocimiento de esta situación irregular. Todos los procesos de comunicación deben ser por escrito, para demostrar la veracidad de los hechos.

- ◇ Como hemos comentado, lo normal es que la empresa se ponga en contacto con la representación legal de las personas trabajadoras para iniciar el proceso de negociación del plan constituyendo una comisión paritaria.
- ◇ Esta comunicación debe realizarse por escrito, suele ser por email o burofax. En el **Anexo I de esta guía** se adjunta un ejemplo de comunicación escrita a los sindicatos de una empresa que no cuenta con representación sindical en los centros de trabajo.

Una vez hemos recibido la comunicación tenemos 10 días para contestar por escrito.

2| Designación de las personas del sindicato que van a formar parte de la comisión del plan de igualdad.

Puede ocurrir que la empresa que envía la invitación no lo haga a la secretaria y/o la persona o estructura de UGT encargada de recibir las comunicaciones en las empresas, ya sea porque el convenio de aplicación no pertenece a esa Federación concreta dentro de la estructura de UGT o porque los centros de trabajo estén en varias comunidades, o en una sola o en varias provincias. Como sabemos, la organización sindical de UGT es compleja y, a veces, las empresas no encuentran la interlocución apropiada. Por esta razón, para asegurarnos de a quién corresponde la negociación, antes de aceptar cualquier invitación, debemos solicitar por escrito los siguientes datos:

-
- Denominación social:
 - Forma jurídica:
 - NIF:
 - CNAE:
 - Dirección:
 - Teléfono:
 - E-mail:
 - Página Web:
 - Convenio/s colectivo de aplicación (código)
 - Actividad principal
 - Centros de trabajo
 - (dispersión geográfica)
 - /nº plantilla por centro de trabajo (Indicando si tienen o no Representación de las personas trabajadoras).
 - /nº de representantes de las personas trabajadoras por organización sindical a la que pertenecen.
-

Una vez identifiquemos claramente si somos los o las interlocutoras válidas, procederemos a contestar afirmativamente. Y aun así podemos encontrar-nos con dos situaciones:

- Que no haya ninguna representación sindical en los centros de trabajo.
- Que haya representación en unos centros y en otros no.

En el caso de que haya representación en algunos centros y en otros no, es conveniente hablar con la persona responsable del sector para que, tras consultar con la representación sindical, se designen las delegadas y delegados que van a participar. La situación más favorable es que haya una representación de los centros de trabajo, o de algunos centros de trabajo, porque de esta forma la negociación del plan se realiza con un conocimiento certero de la realidad laboral. Normalmente, en el caso de que haya representación del sindicato al que se pertenezca en algunos centros de trabajo, lo aconsejable es mantener un contacto previo a las reuniones de la comisión y debatir los puntos que más nos interesan, decidiendo los criterios de la negociación. La comunicación entre las personas que forman la parte social y el intercambio de información con las personas trabajadoras es fundamental para que el diagnóstico y las medidas sean eficaces.

En clave de representación orgánica del sindicato es conveniente recordar que:

- ◇ Si una empresa tiene centros de trabajo en varias comunidades y no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras en alguno de los centros de trabajo o en todos, debe dirigirse a la Federación Estatal.
- ◇ Si una empresa tiene centros de trabajo en varias provincias de una misma comunidad y no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras en alguno de los centros de trabajo o en todos, debe dirigirse a la Federación Autonómica.
- ◇ Si una empresa tiene uno o varios centros de trabajo en una provincia de una misma comunidad y no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras en alguno de los centros de trabajo o en todos, debe dirigirse a la Federación Regional.

3| Personas con capacidad de negociar. Personas asesoras. Paridad en la comisión de igualdad.

Las personas que tienen legitimidad para negociar, es decir, que además de voz tienen capacidad de votar, son aquellas que legítimamente representan

a las y los trabajadores por la parte social, así como por la parte empresarial, quien designe la empresa, otorgándole la representación.

Para que la negociación sea ágil y eficiente, es necesario que las personas que representen a la empresa tengan capacidad de decisión y no sean meras interlocutoras entre la comisión y la dirección de la empresa, puesto que esto retrasa mucho las negociaciones.

Es muy frecuente que la empresa contrate a una consultoría o asesoría externa para que gestione y asesore en el proceso del plan de igualdad. La asesoría o consultora suele actuar como gestora de las distintas etapas del proceso, acompañada del equipo de la empresa, que o bien pertenece a recursos humanos o a dirección, de forma que las decisiones las toma la empresa. La persona que asesora por parte de la empresa tiene voz, pero no voto.

De la misma forma, desde el sindicato, solemos actuar como asesoras/es. Por ejemplo, hay planes de igualdad que negociamos en empresas que cuentan con representación sindical y nuestros/as compañeros/as representantes de los trabajadores nos piden que estemos presentes en la negociación. En estos casos, actuamos con voz, pero sin voto. Las Secretarías de Igualdad de cada Federación en la estructura territorial y/o las responsables de Igualdad de cada sector suelen actuar como asesoras de los planes y acuden siempre que se les solicita ayuda.

Por otra parte, la normativa establece que en la comisión negociadora deben participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras. Se trata de un deber que en caso de incumplimiento puede llevarnos a problemas en determinados supuestos a efectos del Registro en el REGCON.

Así mismo, es conveniente saber que la norma señala a su vez, textualmente, que deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las dos partes de la comisión negociadora y que sus integrantes tengan formación, o experiencia, en materia de igualdad en el ámbito laboral. En el momento de la constitución, se puede requerir a la empresa que facilite esta formación a la representación legal de las personas trabajadoras si no cuentan con ella o no tienen experiencia previa en la negociación de planes de igualdad.

En cuanto a las personas que tienen capacidad de negociar, serán también las que firmen las actas y la aprobación del plan. Es posible que en el registro os pidan el acta de delegado o delegada o un certificado por parte del sindicato que indica que sois la persona designada para negociar el plan. En el **Anexo II de esta Guía** se adjunta un modelo de certificado que se deberá entregar en el REGCON si se lo solicitan. Recomendamos enviar el modelo de certificación al final de la negociación del plan de igualdad, en vez de enviarlo al inicio de la constitución de la comisión negociadora.

4| Constitución de la comisión de negociación del plan de igualdad.

4. 1. Fecha de la constitución de la comisión del plan de igualdad.

Tras haber aceptado por escrito la participación en la Comisión del Plan de Igualdad y haber designado a las personas de nuestro sindicato que van a negociar el plan, se fija una fecha para celebrar la reunión de constitución de la comisión negociadora.

En algunas ocasiones, nos puede llegar una carta en la que además de invitarnos a la participación del plan, nos ponen la fecha de constitución. Tenemos que tener claro que este tipo de convocatoria no es válida, porque la agenda de reuniones debe negociarse. Como sabemos, el trabajo sindical es enormemente complejo y nuestras agendas también, por lo que la invitación a formar parte de la comisión del plan de igualdad debe llegar primero y una vez concretadas las personas que van a participar, se tienen que negociar las fechas de la comisión.

Puede suceder que la empresa alegue que no hemos aceptado formar parte del plan, porque no estuvimos en la fecha de constitución que definieron. Ante esta situación, hay que contestar por escrito que el calendario de reuniones debe ser negociado.

Así mismo, es conveniente que, antes de la constitución de la comisión negociadora del plan, haya una reunión previa para analizar qué porcentaje de representación le corresponde a cada sindicato y el número de personas en representación de la parte social y de la parte de la empresa.

Recuerda que:

El plan debe estar aprobado y presentada la solicitud de registro en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación, es decir, desde que finalice el plazo para la constitución de la comisión negociadora.

4.2 Funciones de la primera reunión de constitución de la comisión de negociación del plan de igualdad.

Las funciones de la primera reunión de constitución de la comisión de negociación del plan de igualdad son las siguientes:

- a) Presentación de las personas que componen la comisión y de las entidades que representan.

- b) Verificación de datos de representación legal de las personas trabajadoras. En ocasiones la empresa no conoce bien la norma y tenemos que asegurarnos de que se han convocado conforme a la norma porque, si no, la comisión no tendrá validez. En estos casos, es necesario rectificar y volver a convocar la comisión de forma válida. Ejemplos que podemos encontrar:
 - ◊ No se ha convocado a la representación sindical de uno de los centros de la empresa.
 - ◊ Se ha convocado a representantes de las personas trabajadoras que no han sido legítimamente elegidas en elecciones sindicales y que han sido designadas por la empresa.
 - ◊ Se ha convocado a personas trabajadoras que se han ofrecido voluntarias.
 - ◊ No se ha convocado a todos los sindicatos que deben estar convocados.
 - ◊ Se ha convocado a la representación a nivel nacional, cuando la empresa solo tiene centros en una comunidad autónoma.
- c) Verificación de la representación por parte de la empresa. Si se trata de un plan con solo un centro de trabajo o con varios, para un grupo de empresas, si tienen distintas actividades, de qué convenios dependen, etc. En el caso del grupo de empresas, sería conveniente incluir la justificación del porqué se realiza un plan de grupo de empresas en el acta de constitución.
- d) Aprobación de las funciones de la comisión negociadora del plan de igualdad.
- e) Aprobación de la metodología de trabajo.
- f) Aprobación de los contenidos del plan.
- g) Aprobación de calendario.
- h) Aprobación de la forma de reuniones (virtuales o presenciales).
- i) Aprobación del proceso de firmas de actas.
- j) Aprobación de reglamento.
- k) Redacción del acta de constitución de la comisión de negociación del plan de igualdad y aprobación.

- l) Designación y definición de funciones de una persona que dirija la comisión y otra que actúe como secretaria. Lo más adecuado es que las funciones de secretaría recaigan en la empresa, ya que es quien tiene que convocar las reuniones, preparar los datos, tomar actas, y custodiar los documentos (si hay una asesora por parte de la empresa, esta suele ocuparse de las funciones de secretaria). Si la comisión es pequeña, no suele nombrarse a una persona para la dirección.
- m) Serán funciones de la Presidencia:
 - ◊ La representación de la Comisión Negociadora y dirigir su Negociación.
 - ◊ Presidir las sesiones, moderando el desarrollo de los debates.
 - ◊ Asegurar la evidencia y el cumplimiento de los acuerdos.
- n) Serán funciones de la Secretaría:
 - ◊ Levantar acta de reunión.
 - ◊ Llevar registro de las actas, así como de toda la correspondencia de la Comisión.
 - ◊ Custodiar la documentación relativa a la Comisión Negociadora.
 - ◊ Convocar a la Comisión Negociadora por indicación de la Presidencia, incluyendo en dicha convocatoria el orden del día, lugar, fecha y duración de la reunión. Para evitar desplazamientos entre diferentes ciudades, se puede optar por las reuniones online.

En la constitución de la comisión de negociación del plan de igualdad debemos asegurarnos de que se respete la proporcionalidad de representación de cada sindicato.

Otro de los aspectos fundamentales es fijar un calendario aproximado de realización de las reuniones. En este sentido, la norma es muy clara, el plan debe estar aprobado y presentada la solicitud de registro en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación, es decir, desde que finalice el plazo para la constitución de la comisión negociadora. En ocasiones nos encontramos empresas o entidades que dilatan el tiempo en la entrega de los datos y esto puede obstaculizar el proceso de forma grave.

Las funciones de secretaría deben recaer en la empresa o institución, ya que es un trabajo de sistematización y comunicación que debe asumir una persona que pueda trasladar toda la información a toda la Comisión.

La aprobación del **reglamento de funcionamiento** debe realizarse en esta primera reunión y firmar junto al acta de constitución. En el reglamento se definen las normas y requisitos de funcionamiento en temas tan sensibles como la confidencialidad, el consenso o la votación, los contenidos del plan y las horas y gastos sindicales.

En el **Anexo III de la Guía** se adjunta un **modelo de reglamento** que podéis usar en las comisiones de negociación del plan de igualdad. En él se señala tanto las horas de preparación del plan de igualdad como las horas de reunión de la comisión o si existen horas de desplazamiento, si estas son consideradas horas de trabajo fuera del crédito sindical, etc. Además, habría que incluir que se respeten los tiempos de descanso de las y los delegados a la hora de organizar las reuniones.

También es importante el punto referido a que todos los gastos que se generen por la negociación del plan (viajes, dietas, alojamientos) deben ser sufragados por la empresa o la institución.

Por último, para poder hacer partícipe al conjunto de las personas trabajadoras, la empresa o institución deberá facilitar los medios necesarios para que la representación sindical de la Comisión pueda reunirse o intercambiar información con el conjunto de las personas trabajadoras.

Asimismo, en el **Anexo IV de la Guía** se adjunta un **modelo de Acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**.

PREGUNTAS CLAVE ANTES DE LA NEGOCIACIÓN

PREGUNTA: Si una empresa sin representación legal de las personas trabajadoras no tiene obligación de negociar el plan de igualdad y, aun así, decide elaborarlo, ¿puede negociarlo sin la presencia de los sindicatos más representativos?

Aunque la elaboración del plan de igualdad sea voluntaria, el procedimiento de la negociación debe cumplir los requisitos del RD 901/2020. Por tanto, la empresa deberá constituir la comisión negociadora y negociar el plan de igualdad respetando la normativa de aplicación, del mismo modo que si estuviera obligada a ello.

PREGUNTA: A la hora de calcular la plantilla de la empresa para determinar su obligación de realizar el plan de igualdad, ¿las personas con contrato de puesta a disposición computan en la ETT o en la empresa usuaria?

Las personas contratadas a través de una ETT y puestas a disposición de otra empresa serán computadas en ambas empresas a efectos del cálculo de plantilla que determina la obligatoriedad del plan de igualdad. Además, estarán incluidas en el diagnóstico de sendos planes de igualdad, en aras a garantizar la igualdad de trato y oportunidades en estas situaciones de cesión.

PREGUNTA: Cuando se acude a un procedimiento de mediación o arbitraje, ¿se paraliza el plazo de un año que prevé el RD 901/2020 para negociar el plan de igualdad?

No, el plazo no se paraliza.

PREGUNTA: Si durante la negociación del plan de igualdad se llevan a cabo elecciones sindicales y cambia la representación legal de las personas trabajadoras, ¿se debe modificar la comisión negociadora de dicho plan de igualdad?

Por seguridad jurídica, la comisión negociadora ha de mantenerse tal como se haya pactado en el acta de constitución de la mesa. La nueva representación legal de las personas trabajadoras podrá formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

PREGUNTA: ¿Un delegado “LOLS” puede representar a los centros con representación legal de las personas trabajadoras en la comisión negociadora del plan de igualdad?

No, no tiene legitimidad para negociar en este caso. La legitimidad para negociar el plan de igualdad en representación de los centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras corresponderá a las secciones sindicales siempre que así lo acuerden y sumen la mayoría de las personas integrantes del Comité de Empresa o de los delegados y delegadas de personal, al propio Comité de Empresa y/o los delegados y delegadas de personal, o al Comité Intercentros si existe y tiene establecidas las competencias para dicha negociación.

PREGUNTA: Un sindicato exige que en el acta de constitución aparezcan los siguientes requisitos:

- **cómo se van a gestionar las horas para los y las trabajadoras que forman parte de la mesa.**
- **especificar a qué centro representa cada persona de la parte social y especificar todos los centros de trabajo con los que cuenta la empresa.**
- **debe aparecer el porcentaje de representatividad de cada sindicato y por tanto el valor de cada voto.**

En caso de no aparecer estos requisitos alega que impugnaría el proceso por no cumplirse con la normativa.

No existe una normativa que especifique los contenidos exhaustivos del acta de constitución. Sin embargo, según la Guía de Planes de Igualdad elaborada por el Ministerio de Igualdad, sería recomendable incluir los siguientes elementos en el acta de constitución:

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

Sobre los tres requisitos que exige el sindicato impugnante respondemos por partes:

- Con respecto a “cómo se va a trabajar” el acta de constitución ha de contener unos mínimos legales. Ni la Ley 3/2007 ni el RD 901/2020, ni las recomendaciones del Ministerio sugieren nada acerca de la gestión de las horas a disposición de la representación legal.
- Sobre el requisito relacionado a la representatividad por centros de trabajo, tampoco esto se especifica en la Ley 3/2007 y el RD 901/2020 ni aparece en las Guías elaboradas por el Ministerio. Especificar la representatividad por centros puede ser una opción, pero no es obligatorio. Por otro lado, con respecto a la representación de todos los centros de trabajo de la empresa, tampoco se precisa esto ni en el marco legal ni en las guías de recomendaciones. Por tanto, lo importante es que se garantice la representatividad de la comisión de la parte social con respecto al conjunto de personas trabajadoras de la empresa y no de cada centro de trabajo.
- Por último, sobre el requisito de aparecer el porcentaje de representatividad de cada sindicato y el valor de cada voto, no aparece ni en la Ley 3/2007 ni en el RD 901/2020, ni se sugiere como recomendación en las Guías elaboradas por el Instituto de las Mujeres.

PREGUNTA: ¿Cómo se materializa el permiso para las horas que la representación legal dedica al plan de igualdad?

En este caso, se informará a la empresa de las horas que se han empleado en las reuniones previas o en el análisis de los datos o consultas con el conjunto de personas trabajadoras. Normalmente, la empresa o la

Institución Pública aceptan la comunicación por escrito. Si el tiempo de trabajo en el plan de igualdad supone desajustes en la organización del trabajo ordinario (por ejemplo, es necesario que le sustituya otra persona en su puesto de trabajo, porque no puede quedar vacante: en un puesto de enfermería, residencia, etc.) es necesario avisar con tiempo a Recursos Humanos para cubrir las funciones que desempeña la delegada o el delegado sindical. En ocasiones, lo más eficaz es comunicar el día en que se van a realizar las reuniones y el trabajo de análisis y pedir la jornada completa para no ocasionar interrupciones en el espacio laboral.

PREGUNTA: ¿Por qué el protocolo de acoso sexual tiene que ir separado del protocolo laboral general?

Es imprescindible diferenciar el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo del protocolo general de acoso laboral (*mobbing*) que pueda tener la empresa. Son problemáticas distintas que requieren abordajes específicos.

El acoso laboral (entendido como hostigamiento psicológico o violencia organizativa) se enmarca en los riesgos psicosociales y en la normativa de prevención de riesgos laborales, por lo que su tratamiento corresponde al ámbito preventivo con participación de la representación de las personas trabajadoras, pero no dentro del plan de igualdad.

En cambio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son manifestaciones de discriminación de género y atentados contra la libertad y dignidad de las trabajadoras, que la Ley de Igualdad obliga a prevenir y erradicar específicamente. Por eso, el protocolo de acoso sexual/sexista sí debe negociarse en el plan de igualdad, en el marco de la comisión negociadora, como materia propia de igualdad.

Mantener separados ambos protocolos tiene varias ventajas: el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo debe contener procedimientos más ágiles, garantías y medidas de apoyo adaptadas a víctimas de este tipo de violencia machista (p. ej., designación de personas de confianza, canales confidenciales, acciones sancionadoras contundentes para agresores, etc.), cumpliendo con el artículo 48 de la Ley de Igualdad. En cambio, un protocolo de acoso laboral genérico aborda situaciones como el estrés laboral o conflictos interpersonales que, aunque graves, no implican necesariamente discriminación de género. Mezclar ambos en uno solo sería un error, ya que podría diluir la perspectiva de género y restar eficacia a la atención de las víctimas de acoso sexual. UGT defiende que cada empresa tenga dos protocolos diferenciados: uno de prevención del acoso sexual y por razón de sexo (negociado dentro del plan de igualdad y registrado junto a éste), y otro de acoso laboral o violencia ocupacional (integrado en la política de PRL). De esta forma se garantiza

un tratamiento especializado para cada problemática y se cumple con las obligaciones legales en cada materia, sin confusiones competenciales ni procedimentales.

PREGUNTA: ¿Cómo debemos responder cuando la empresa afirma que, al ser una organización muy feminizada, no necesita un plan de igualdad?

La negociación de un plan de igualdad es una obligación legal establecida por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad para las empresas que se encuentran en su ámbito de aplicación de su artículo 44. Que la empresa se encuentre feminizada no implica la inexistencia de discriminación hacia las mujeres, esto solo podrá afirmarse tras la realización de un diagnóstico de situación.

En las organizaciones altamente feminizadas no basta con comparar los datos entre mujeres y hombres porque la normativa obliga a remover los obstáculos estructurales que impiden la igualdad real. La Constitución Española, en su art. 9.2, establece que los poderes públicos deben “promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y remover los obstáculos que lo impidan”. La Ley Orgánica 3/2007 (arts. 6.2, 45 y 46) exige identificar discriminación indirecta y analizar condiciones de trabajo, promoción, salud laboral y organización del tiempo, incluso cuando no haya diferencias numéricas entre mujeres y hombres. Además, los RD 901/2020 y 902/2020 obligan a detectar la infravaloración del trabajo feminizado y a realizar diagnósticos profundos sobre causas y condiciones laborales. Por ello, en sectores feminizados la igualdad no se garantiza con una mera comparación estadística, sino actuando sobre las desigualdades estructurales que afectan especialmente a las mujeres. La igualdad no es solo un resultado: es un proceso de eliminación de obstáculos.

La normativa española y europea en materia de igualdad establece que la igualdad real exige actuar sobre las causas de la desigualdad, no únicamente medirla.

- El art. 14 y 9.2 de la Constitución Española obligan a los poderes públicos (y, por extensión, a las organizaciones) a remover los obstáculos que impiden que la igualdad sea efectiva.
- La igualdad formal (tratar igual a mujeres y hombres) no es suficiente: la CE exige igualdad material, es decir, intervenir para corregir desigualdades estructurales.

En organizaciones altamente feminizadas, la desigualdad no siempre se expresa como brecha estadística entre hombres y mujeres, sino como precariedad estructural, infravaloración profesional, segregación interna o falta de reconocimiento. Por eso la comparación numérica es insuficiente.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que:

- La igualdad exige detectar discriminación indirecta (art. 6.2), que aparece cuando una práctica aparentemente neutra perjudica especialmente a las mujeres.
- Obliga a analizar condiciones de trabajo, salud laboral, promoción, formación, organización del tiempo y corresponsabilidad (arts. 45–47).
- Los planes de igualdad deben incluir medidas para corregir desigualdades estructurales, no solo para comparar porcentajes (art. 46.2).

En sectores feminizados (sanidad, cuidados, limpieza, educación, servicios sociales...), muchas desigualdades no aparecen en la comparación “hombres vs. mujeres” porque casi toda la plantilla son mujeres, pero sí aparecen:

- en la infravaloración del sector
- en la precariedad del empleo
- en las jornadas parciales involuntarias
- en la falta de carrera profesional
- en los riesgos psicosociales y emocionales no reconocidos

El Real Decreto 901/2020 y el 902/2020 exigen diagnóstico profundo, no solo comparativo

Los Reales Decretos que regulan los Planes de Igualdad y la igualdad retributiva establecen que:

- El diagnóstico debe incluir factor organizativo, estructura del empleo, clasificación profesional, retribuciones, salud laboral y uso del tiempo.
- En el RD 901/2020 se indica que el diagnóstico debe analizar las causas, no solo los datos descriptivos.
- El RD 902/2020 exige identificar infravaloración de puestos feminizados, un problema que no se detecta comparando a mujeres y hombres, sino evaluando cómo se valora el trabajo femenino.

Por tanto, incluso en organizaciones feminizadas, la ley obliga a analizar:

- si el trabajo de las mujeres está infravalorado
- si existen sesgos en la clasificación profesional
- si las condiciones laborales son adecuadas
- si existen barreras de conciliación y corresponsabilidad
- si hay riesgos psicosociales específicos

Esto es una obligación normativa, no una decisión opcional.

PREGUNTA: ¿Qué dice la normativa europea sobre corregir la segregación y la infravaloración del trabajo feminizado?

La Estrategia Europea por la Igualdad de Género 2020–2025 (la nueva Estrategia de Género 2026–2030 se presentará en el primer trimestre de 2026), la Directiva 2006/54/CE y la nueva Directiva de Transparencia Salarial (2023) establecen:

- que los Estados y las organizaciones deben actuar contra la segregación horizontal y vertical
 - que deben corregir la infravaloración del trabajo en sectores feminizados
 - que deben adoptar medidas activas para promover la igualdad material
- Comparar datos mujeres/hombres no permite detectar:
- la desvalorización histórica de los trabajos feminizados,
 - las pensiones futuras más bajas,
 - las cargas emocionales y físicas invisibilizadas,
 - la menor promoción hacia puestos de responsabilidad aunque la plantilla sea mayoritariamente femenina.

PREGUNTA: ¿Por qué en los sectores y empresas muy feminizados la desigualdad es estructural —y no comparativa— y, por tanto, sigue siendo necesario un plan de igualdad para analizar y corregir la infravaloración, las peores condiciones laborales y la falta de acceso de las mujeres a los puestos mejor valorados?

La negociación de un plan de igualdad es una obligación legal establecida por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad para las empresas que se encuentran en su ámbito de aplicación de su artículo 44. Que la empresa se encuentre feminizada no implica la inexistencia de discriminación hacia las mujeres, esto solo podrá afirmarse tras la realización de un diagnóstico de situación.

Cuando el 80–90% de la plantilla son mujeres, la pregunta no es:

“¿Hay brecha entre mujeres y hombres?”, sino:

“¿Por qué un sector con mayoría de mujeres tiene peores salarios, más temporalidad y menos reconocimiento?”

La normativa obliga a mirar más allá de la foto estadística para abordar las condiciones reales del trabajo, especialmente cuando:

- los salarios son bajos
- las jornadas parciales son involuntarias

- hay carga emocional y física no reconocida
- los puestos están infravalorados en las tablas salariales
- existe poca participación en la toma de decisiones
- las mujeres tienen menos promoción interna

Todo esto son obstáculos normativamente reconocidos que deben eliminarse.

La feminización de determinados sectores refleja la aportación esencial de las trabajadoras en funciones técnicas, sociales y asistenciales. Lo que debe cuestionarse no es cuántas mujeres hay, sino por qué estos puestos —fundamentales para el funcionamiento de la organización— reciben tradicionalmente menos reconocimiento, menos salario y menos posibilidades de desarrollo profesional.

El verdadero problema es estructural: los trabajos donde predominan las mujeres están históricamente infravalorados. La desigualdad no surge de su presencia, sino de la falta de valoración económica y social de esas funciones y del impacto que esto tiene en las condiciones laborales, la estabilidad y las oportunidades de carrera. Corregir la desigualdad requiere dignificar y revalorizar los sectores feminizados, no desplazarlos ni presentarlos como un desequilibrio.

Lo que sí exige intervención es la brecha en el acceso a los puestos mejor valorados y con mayor responsabilidad, donde las mujeres no alcanzan el peso que tienen en la plantilla. Mientras se mantenga la infravaloración de los trabajos feminizados y la barrera para acceder a los niveles estratégicos, no existirá igualdad real. Por tanto, la prioridad debe ser: revalorizar los puestos feminizados, mejorar las condiciones y asegurar la promoción y presencia equilibrada en los espacios de decisión.



CLAVES SINDICALES DURANTE LA NEGOCIACIÓN

Una vez que hemos constituido la Comisión Negociadora iniciamos el proceso de negociación. Toda negociación tiene sus reglas de funcionamiento. Por eso es tan importante aprobar un documento donde las partes se ponen de acuerdo tanto en cómo se va a llevar el proceso como en los deberes y responsabilidades de cada parte, así como el procedimiento de las reuniones, las materias a tratar, o cómo se van a resolver los conflictos. Este documento es el reglamento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (CNPI).

3.1 Reglamento de la comisión negociadora del plan de igualdad (CNPI):

Es importante que en el reglamento se incluya la metodología de análisis de los datos del diagnóstico y se haga constar que las horas de estudio y elaboración del Plan, reuniones de preparación y reuniones de negociación sean horas laborales que no forman parte del crédito sindical. Por otra parte, es importante que se nos facilite por parte de la empresa u organización la entrada a los centros de trabajo, para consultar, comunicar o intercambiar opiniones con la plantilla.

El reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora ha sido confeccionado después de un largo recorrido negociando planes de igualdad y consensado por los sindicatos mayoritarios que coincidimos en las Comisiones de negociación. Es importante que antes de firmar el acta, o al mismo tiempo que se firma el acta de constitución de la comisión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, firmemos el reglamento, porque es el marco del que nos vamos a dotar para gestionar las distintas situaciones que nos podamos encontrar. Por ejemplo, al establecer un tiempo de dos meses para recibir la información por parte de la empresa o institución, nos estamos asegurando de que la preparación del plan no se alargue innecesariamente. Por otra parte, al considerar las horas de preparación del plan como horas efectivas de trabajo, se garantiza que se dedique el tiempo necesario para analizar los datos y tomar decisiones con la rigurosidad que se requiere y el reconocimiento de la dedicación de la representación de las personas trabajadoras que participan.



¿Cómo se materializa el permiso para las horas que la representación legal dedica al plan de igualdad?

Esta es una situación que nos encontramos con frecuencia. Es un problema que no afrontan de la misma manera quienes tienen una liberación a tiempo completo, pero que sí tienen las y los compañeros delegados. En este caso, se informará a la empresa de las horas que se han empleado en las reuniones previas o en el análisis de los datos o consultas con el conjunto de personas trabajadoras. Normalmente, la empresa o la institución aceptan la comunicación por escrito. Si el tiempo de trabajo en el plan de igualdad supone desajustes en la organización del trabajo ordinario (por ejemplo, es necesario que le sustituya otra persona en su puesto de trabajo, porque no puede quedar vacante, por ejemplo, en un puesto de enfermería, residencias, etc.)

es necesario avisar con tiempo a Recursos Humanos para cubrir las funciones que desempeña la persona delegada sindical. En ocasiones, lo más eficaz es comunicar el día en que se van a realizar las reuniones y el trabajo de análisis, y pedir la jornada completa para no ocasionar interrupciones en el espacio laboral.

Las horas de preparación del Plan y de reuniones son un derecho de las personas trabajadoras. El hecho de que necesiten este tiempo no se debe resolver por parte de la empresa haciendo que otras personas asuman el trabajo que la delegada o delegado no puede atender. Se tienen que tratar como una suplencia que hay que cubrir como se hace en otras circunstancias, como por ejemplo por un permiso o baja de una persona trabajadora. Esto es importante ya que, si no se realiza así, podemos crear un malestar en el resto de compañeros y compañeras.

Otro de los puntos importantes del reglamento es que la metodología de trabajo se debe negociar con la Comisión, así como los datos que la empresa o institución deben entregar a la Comisión negociadora. Imaginemos que para la realización del diagnóstico no nos ofrecen datos diferenciados en porcentajes de mujeres y hombres en cada materia, o que no aportan datos de una materia concreta por no disponer de ellos. La negociación de la metodología del análisis de datos hace posible que podamos requerir toda la información que sea necesaria, dentro de un contexto de racionalidad.

Por último, es importante señalar que el deber de negociar de buena fe es esencial, no solo para el diseño del diagnóstico y las medidas del plan de igualdad, sino también para su aplicación. En este punto, es conveniente que la parte social actúe de forma conjunta, consensuando las decisiones antes de ir a la Comisión negociadora. Pocas veces se llega al extremo de votar, en cuyo caso, habría que tener en cuenta la proporcionalidad de representación de cada sindicato. Lo más eficaz siempre es actuar desde el consenso y con una sola voz. De esta forma, la defensa de los derechos de igualdad de las trabajadoras y los trabajadores se puede defender y hacer avanzar de forma firme en ello.

3.2 Formación en igualdad de la Comisión Negociadora del Plan:

Es exigible conforme a la normativa (art. 5.4 RD 901/2020) que para la negociación y el diseño del plan de igualdad todas las personas que forman parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad tengan una formación adecuada en esta materia. Aun contando con asesoramiento externo, la formación es necesaria para poder aplicar criterios de análisis, gestión y diseño del plan. En este punto suele surgir la siguiente pregunta:



¿Quién debe realizar esta formación?

La formación debe ser realizada por todas las personas integrantes de la Comi-

sión Negociadora. La empresa, organización o institución es quien debe contratar esta formación. Se aconseja un mínimo de 20 horas que deben ser realizadas dentro del horario laboral.

3.3 Compromiso de la empresa o institución con la igualdad:

La empresa u organismo que va a negociar el plan de igualdad debe comunicar por escrito al conjunto de personas trabajadoras su compromiso con la política corporativa y de Recursos Humanos, así como el inicio de la negociación del plan de igualdad, siguiendo lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este compromiso puede hacerse efectivo antes de constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, pero la mayoría de las veces se realiza posteriormente. En este caso, es importante solicitar a la dirección que en la carta que redacten de compromiso incluyan los e-mails de las personas que componemos la parte social, con el objetivo de poder intercambiar información sobre el tema que nos ocupa. En el **Anexo V** de la Guía se adjunta un ejemplo de escrito.

3.4 Claves para realizar el diagnóstico del plan de igualdad:

Para elaborar el diagnóstico del plan de igualdad, las empresas o entidades deben cumplir con la obligación de facilitar todos los datos e información necesarias para elaborar el plan de igualdad. Dichos datos deben reflejar la situación real y actual de las mujeres y hombres en la empresa.

El diagnóstico tiene que permitir obtener información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deban aplicarse para alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Las materias que debemos incluir en el diagnóstico son las siguientes:

- 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, y de acuerdo al Anexo del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, entre las que se incluyen

medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, el sistema de trabajo y teletrabajo, el número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por la empresa, entre otras.

- f) Salud laboral con perspectiva de género.
- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- h) Infrarrepresentación femenina.
- i) Retribuciones.
- j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- k) Violencia de género, violencias machistas.
- l) Imagen y comunicación.

Dada la incidencia e impacto que tanto los sistemas de Inteligencia artificial (IA) y algoritmia como el medioambiente y la sostenibilidad pueden provocar y/o ya están provocando en el ámbito laboral, consideramos clave la incorporación de estas dos temáticas tanto en el análisis del diagnóstico como en el diseño de medidas en el plan de igualdad. Como apoyo para su introducción en la negociación, aportamos propuestas de buenas prácticas en sendas fases en el apartado 5.1. y 5.2, respectivamente:

- m) Sistemas de Inteligencia artificial (IA) y/o algoritmia con perspectiva de género.
- n) Medioambiente y sostenibilidad con perspectiva de género.

3.5 Propuesta metodológica para el análisis de los datos cuantitativos a través de indicadores de género:

Los indicadores de género son medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar y/o cuantificar las desigualdades entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones en un contexto socio-histórico. En los Planes de Igualdad utilizaremos los indicadores para realizar el análisis de los datos cuantitativos, con el fin de evidenciar, caracterizar y cuantificar las desigualdades que pueden existir entre mujeres y hombres. Los indicadores nos ayudarán a describir la situación y posición de las mujeres con relación a los hombres. Es obligatorio que la información esté desagregada por sexo y centro de trabajo con el porcentaje de plantilla, jornada de trabajo, salario, antigüedad, movimientos de personal, causas de baja, realización de formación, promociones, etc. La información debe presentarse de forma clara y sistemática, con observaciones por parte de la empresa que posteriormente deberán ser analizadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Para que los datos del diagnóstico nos permitan analizar la realidad de hombres y mujeres, tanto en el momento de la realización del plan como en el seguimiento posterior, proponemos la utilización de indicadores absolutos y relativos con los que obtendremos el índice de distribución, índice de concentración, índice de feminización y la brecha de género:

- a) **Índice de distribución.** Permite conocer la representación por género en la categoría seleccionada. Diferencia cuantitativamente entre el porcentaje de hombres y mujeres para una misma categoría de análisis. Se considera equilibrado cuando el baremo de representación de hombres y de mujeres se encuentra comprendido entre el 40% y el 60%. Cuando el índice de distribución de uno de los géneros supera el 60%, existirá una situación de sobre-representación; por el contrario, cuando el índice de distribución no alcanza el 40% existirá sub-representación de alguno de los géneros.

¿Cómo se define? % de un género con relación al otro (inter-género).

¿Cómo se calcula? Dividiendo:

- > nº de mujeres en una categoría / el total de esa categoría.
- > nº de hombres en una categoría / el total de esa categoría.

¿Cómo se interpreta?

- > (+) Da información intergénero: Útil para ver las diferencias entre los géneros en una categoría (relaciones de género).
- > (-) No aporta información sobre la distribución global.

- b) **Índice de concentración.** Permite conocer cuantitativamente cómo se distribuyen cada uno de los géneros respecto a sí mismos en las diferentes variables que pueden ofrecer una misma categoría de análisis.

- c) **Índice de feminización (IFEM).** Refleja la representación de las mujeres en relación con los hombres en cada una de las variables.

Se calcula dividiendo el número de mujeres entre el número de hombres.

- Ifem=1 muestra la equidad.
- Ifem<1 muestra infra-representación de las mujeres.
- Ifem> 1 muestra feminización.

- d) **Brecha de género.** Indica en puntos porcentuales la magnitud de las desigualdades entre los géneros. Cuanto menor sea la brecha, más cerca estaremos de la igualdad. Un valor positivo de brecha de género señala que la diferencia es favorable a las mujeres mientras que un valor negativo hace referencia a una ventaja de los hombres.

La brecha de género se calcula restando los porcentajes de mujeres al porcentaje de hombres.

3.6 Cómo debemos realizar el análisis de los datos:

Corresponde a la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad negociar los resultados. Pero en la presentación de los datos, la empresa o entidad debe aportar su argumentación sobre las diferencias que aparecen en las distintas variables, de forma que completen la información cuantitativa con un análisis que ayude a realizar una correcta lectura de los datos. Es necesaria la realización de una segunda fase de análisis en la que se interpreten esos datos con el objeto de identificar, en palabras del propio reglamento, “obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres” (art. 7 RD 901/2020). Además, como el diagnóstico es la base sobre la que se diseña el Plan (que, como sabemos, debe incorporar medidas evaluables para corregir las discriminaciones detectadas), la tarea de diagnosis debería implicar un análisis de cuáles son las posibles causas de dichas disfunciones, pues sólo si se conoce el motivo de un determinado síntoma y se identifica la patología se puede acertar con el tratamiento. A este respecto, conviene aclarar que el objeto del diagnóstico no sólo trata de detectar las prácticas que suponen una discriminación directa para las mujeres, sino también las prácticas que constituyan una discriminación indirecta, en las que lo verdaderamente relevante es el resultado adverso, al margen de la intencionalidad de la empresa. Algunos datos que debemos tener en cuenta en la valoración del diagnóstico son:

- a) Si se trata de una empresa muy feminizada o masculinizada, contextualizarla en el sector de trabajo y comparar los resultados con el tanto por ciento de mujeres y hombres que trabajan en el mismo.
- b) Si mujeres o hombres se concentran en determinadas áreas de ocupación enmarcadas por estereotipos de género.
- c) Si existe equilibrio de mujeres y hombres en los puestos de dirección.
- d) Si hay desequilibrio entre el nivel formativo y los distintos puestos de trabajo y cómo afecta a las mujeres.
- e) Identificar los porcentajes de mujeres y hombres en la contratación indefinida y temporal.
- f) Identificar porcentajes sobre la distribución de la jornada (completa o parcial, continua o partida).
- g) Turnos de trabajo.
- h) Necesidades de corresponsabilidad: detectar quién asume más responsabilidades de cuidados y una posible incidencia en relación con el puesto de trabajo desempeñado, si existe valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, etc.

- i) Comprobar la forma en que se determina la retribución y si esta responde a criterios objetivos y garantiza la igualdad retributiva.
- j) Las diferencias retributivas de hombres y mujeres para puestos de igual valor.
- k) Objetividad de los criterios para definir y/o asignar complementos salariales.
- l) Otros.

3.7 Escuchar a las personas trabajadoras. Análisis cualitativo:

Uno de los pasos fundamentales tanto en la realización del diagnóstico como en el propio plan de igualdad es la participación activa de las trabajadoras y trabajadores, así como de los distintos equipos de dirección de la empresa o entidad y la representación legal de las personas trabajadoras. Con la información cualitativa que nos aporten podremos completar las situaciones de discriminación, percepción sobre las situaciones que dificultan la igualdad y si conocen las medidas en relación a la igualdad que existen en la entidad o empresa.

La recogida de información cualitativa se puede realizar por medio de:

- a) Cuestionarios generales (tiene que haberlos cumplimentado como mínimo un 60 por ciento de la plantilla).
- b) Cuestionarios a trabajadores y trabajadoras.
- c) Cuestionario a equipos directivos y Recursos Humanos.
- d) Cuestionario a la representación legal de las personas trabajadoras.
- e) Asambleas que puede realizar la representación legal de las personas trabajadoras.
- f) Grupos de trabajo.

En el caso de las empresas que carecen de representación legal de las personas trabajadoras, los sindicatos nos enfrentamos a la dificultad de representar a la plantilla de la empresa sin disponer de una interlocución directa con ella. Además, en la mayoría de las ocasiones, la plantilla no es informada de que está siendo representada por el sindicato en las negociaciones del plan de igualdad y que también lo será durante su implantación. Por tanto, consideramos fundamental que, con carácter previo al diagnóstico, solicitemos a la empresa que facilite un canal de interlocución con su plantilla o una reunión con la misma dentro del horario laboral.

3.8 Claves para valorar el Registro Retributivo:

El Registro Retributivo debe ser elaborado por la empresa o por la Administración Pública en un documento con los datos desagregados por género y promediados. Las empresas muy pequeñas suelen utilizar la guía publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad. En aquellas en las que tienen una plantilla numerosa, suelen solicitar a una asesoría o empresa especializada que lo elabore. No podemos olvidar que el registro puede ser negociado con la Comisión que diseña el plan de igualdad, no hay obligación de negociar este registro, pero sí de entregarlo a la representación legal de las personas trabajadoras diez días antes de darlo por concluido, por lo que si entendemos que faltan datos (por ejemplo, no están incluidos los complementos o algunos puestos de trabajo) o la información resulta poco transparente, podemos solicitar aclaraciones y rectificaciones sobre el documento. Una vez se han incorporado las aportaciones de la representación legal de las personas trabajadoras por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el registro se incorpora al diagnóstico del plan de igualdad.

Las principales claves para valorar el Registro Retributivo son las siguientes:

a) Conocer el formato en el que se nos van a presentar los datos:

Como se ha mencionado anteriormente, existe una herramienta consensuada por los Ministerios de Trabajo, de Igualdad, CEOE y CEPYME, CCOO y UGT para realizar el registro, pero las empresas no están obligadas a utilizarla. Lo importante es que el documento contemple la información necesaria para el registro retributivo. Es importante que el documento que nos presenten del registro garantice su autenticidad, como la firma digital del documento, y el sello que nos permita ver la fecha en la que se ha realizado el registro.

b) Comprobar que están todos los datos del registro retributivo desagregados por géneros y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo igual o de igual valor:

Datos desagregados por género de:

1. Salarios.
2. Complementos salariales.
3. Percepciones extrasalariales.
4. Retribuciones totales.
5. La media aritmética y la mediana de cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier

otro sistema de clasificación aritmética, así como de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo.

6. Número total de personas trabajadoras.
7. Número total de mujeres trabajadoras/ Número total de hombres trabajadores.

En casi todas las formaciones y consultas que recibimos, debemos insistir en la importancia de entender que el Registro Retributivo y la Auditoría Retributiva son herramientas independientes, aunque interrelacionadas. Todas las empresas españolas están obligadas a tener un Registro Retributivo. Las empresas con plan de igualdad están obligadas también a realizar una Auditoría Retributiva.

El Registro Retributivo, si bien forma parte del diagnóstico y de la Auditoría Retributiva, corresponde a la comisión negociadora del plan de igualdad la elaboración del diagnóstico de las condiciones de trabajo, incluido el diagnóstico negociado de la auditoría retributiva, tal y como establece el artículo 46.2 de la LOI, así como la elaboración del plan de actuación. La representación legal de las personas trabajadoras tendrá derecho a conocer la información íntegra del Registro Retributivo.

La Comisión negociadora tendrá acceso a la información de la Auditoría Retributiva y, por tanto, también al Registro Retributivo. Existe una Guía para realizar las Auditorías Retributivas consensuada por los Ministerios de Trabajo y de Igualdad, CEOE y CEPYME, CCOO y UGT.

c) **Comprobar la brecha salarial:**

Como ya se ha expuesto en anteriores apartados, la brecha salarial se obtiene después de calcular la media y mediana de las percepciones de hombres y de mujeres. Con estos datos se deduce la brecha salarial, como diferencia porcentual entre la retribución media y la mediana de las mujeres con respecto de los hombres mediante la siguiente fórmula:

$$(\text{Retribución media H} - \text{Retribución media M}) / \text{Retribución media de H} = \%$$

- > Un valor positivo es cuando la retribución media y la mediana de las mujeres es inferior a la retribución media y la retribución mediana de los hombres.
- > Un valor negativo es cuando la retribución media y la mediana de las mujeres es superior a la retribución media y mediana de los hombres.

Recuerda que:

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

El cálculo de la media aritmética y la mediana deberá realizarse comparando las retribuciones de las mujeres con respecto a los hombres y las de los hombres con respecto a las mujeres.

d) Si existe brecha salarial (previstas en los artículos 28.3 del ET y 6b del RD 902/2020), solicitar información que justifique y aclare a qué se deben las diferencias:

Las empresas y las administraciones públicas están obligadas a justificar las diferencias salariales cuando los valores resultantes del cálculo de la media aritmética o la mediana sean iguales o superiores al 25%. Sin embargo, como explicábamos anteriormente, desde la parte social podemos solicitar información cuando exista una brecha que consideremos significativa. Es importante hacer este apunte porque, a nuestro juicio, no debe normalizarse una brecha salarial de género aun siendo inferior al 25%. Y es importante analizar las causas de la desigualdad.

Por otra parte, es necesario que analicemos cada una de las variables que se presentan en el registro, para poder detectar en qué se concretan las diferencias y si estas son debidas a datos objetivos o nos encontramos ante una discriminación indirecta.

Es necesario recordar una vez más que todos los elementos que conforman el diagnóstico tienen que ser negociados por la empresa con la representación legal de las personas trabajadoras, por lo que es nuestro deber solicitar la información que creamos necesaria siempre que se respete la confidencialidad de los datos personales. La negociación de buena fe implica llegar a acuerdos siempre que las dos partes estén conformes con el resultado.

Una vez aceptado el Registro Retributivo y su justificación (siempre que sea necesario), la representación legal de las personas trabajadoras presentes en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad firmaremos el documento como parte del diagnóstico del Plan.

Recuerda que:

Las diferencias de retribución entre mujeres y hombres pueden reflejar en parte diferencias objetivas relacionadas con las características individuales (edad, nivel de educación, experiencia adquirida) y con el empleo (profesión, tipo de contrato o condiciones laborales) o la empresa (sector de actividad o tamaño). Sin embargo, las diferencias objetivas no bastan para explicar por sí mismas las diferencias retributivas. Existen otras causas, como barreras económicas, estructurales, sociales, culturales, que funcionan con sesgos estereotipados frenando la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

3.9 Claves para la valoración de puestos de trabajo de la Guía Oficial del Instituto de las Mujeres:

La empresa elabora la valoración de puestos de trabajo de acuerdo con lo que especifica el Real Decreto 902/2020. Para ello, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, UGT y CCOO, CEOE y CEPY-ME, en colaboración con personas expertas, han elaborado una Herramienta para la valoración de puestos de trabajo y su guía de uso, basada en el método de factores.

La norma no obliga a utilizar la guía oficial, que se ha realizado con el método de comparación de factores (es decir, la empresa puede utilizar cualquier otro método de valoración). En nuestra opinión, la guía oficial es idónea para la valoración de puestos teniendo en cuenta los sesgos de género, por lo que, en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cuando se negocie el método, es importante señalar esta opción.

También es importante señalar que, aunque es obligación de la empresa presentar el documento de valoración, en la propia guía del Instituto de las Mujeres se indica que “el proceso de la valoración de puestos de trabajo se entiende enriquecido cuando participan la representación legal y sindical de las personas trabajadoras”.

Según el artículo 8.1 del Real Decreto 902/2020, la valoración de puestos de trabajo es el primer paso del diagnóstico de la situación que requiere la auditoría

retributiva. Asimismo, el 7.1 del RD 902/2020 establece que las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, previa a la negociación que requieren dichos planes de igualdad. Por tanto, el contenido de la auditoría retributiva será también objeto de negociación en la comisión negociadora del plan de igualdad.

Según el artículo 8.1 del Real Decreto 902/2020, la valoración de puestos de trabajo es el primer paso del diagnóstico de la situación que requiere la auditoría retributiva. Asimismo, el 7.1 del RD 902/2020 establece que 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. Por tanto, el contenido de la auditoría retributiva será también objeto de negociación en la comisión negociadora del plan de igualdad.

3.10 Diseño y negociación de medidas de acción positiva en el plan de igualdad:

La eficacia del plan de igualdad se ve reflejada en la adopción de medidas concretas que corrijan las situaciones de discriminación que han quedado reflejadas en el diagnóstico. Es importante que las medidas que diseñemos estén hechas a medida de cada empresa u organismo. Con esto queremos aclarar que no nos vale con aplicar medidas estándar para todos los planes. Podemos tener como referencia una batería de medidas que ya hemos comprobado que son eficaces en otros planes de igualdad, pero siempre habrá un trabajo de adaptación a la realidad que hemos analizado en el diagnóstico. Un ejemplo que nos puede ayudar a comprender esta situación es cuando pensamos en un traje a medida: posiblemente elijamos un modelo que ya está diseñado, pero tendremos que adaptarlo a nuestra altura y forma para que nos quede bien. El traje puede tener múltiples arreglos y cambios, hasta conseguir el resultado que queremos. De la misma forma, las medidas en los planes de igualdad deben diseñarse desde los parámetros de cada empresa o entidad. No podemos aplicar las mismas medidas a una Organización de Cooperación al Desarrollo con personas expatriadas que a una residencia de personas mayores con una plantilla muy feminizada que además requiere una presencia física o a una empresa de investigación médica en la que el trabajo se realiza básicamente a través de la tecnología, por lo que gran parte puede hacerse digitalmente.

Cada Plan conlleva negociar medidas adecuadas a cada una de las áreas que se han designado en el diagnóstico, aunque siempre nos ayudará tener una clasificación como referencia que nos puede aportar un abanico de buenas prácticas.

Para que una medida sea eficaz y cumpla con su finalidad dentro del plan de igualdad, debe reunir una serie de elementos básicos que garanticen su claridad, viabilidad y capacidad de evaluación. A modo sintético, podríamos destacar algunas claves para diseñar medidas efectivas para el plan de igualdad:

- **Objetivo específico:** cada medida debe partir de un objetivo claro y directo, que indique de forma concreta qué se quiere conseguir. Este objetivo debe abordar una problemática detectada previamente en el diagnóstico y formularse utilizando verbos de acción como: incrementar, revisar, garantizar, reducir, fomentar, entre otros.
- **Acciones concretas:** se deben describir las actividades específicas y los pasos que se van a realizar para alcanzar el objetivo. Esto implica detallar qué se va a hacer, cómo se va a hacer y con qué recursos, así como asignar claramente quién o quiénes serán responsables de ejecutar las acciones.
- **Plazos de ejecución:** es imprescindible definir un calendario con inicio y fin para cada medida, evitando expresiones vagas o poco concretas.
- **Recursos necesarios:** toda medida debe contar con los recursos necesarios para su puesta en marcha. Sin asignación de recursos humanos, técnicos, económicos o formativos, la medida no podrá ejecutarse de manera efectiva.
- **Indicadores de seguimiento y evaluación:** es fundamental establecer indicadores que permitan comprobar si las medidas se están aplicando correctamente, si están funcionando y si alcanzan sus objetivos. Estos indicadores pueden ser cuantitativos (datos numéricos) o cualitativos (percepción y valoración de las personas trabajadoras).

Además de reunir los elementos anteriores, las medidas deben cumplir con una serie de principios para garantizar que sean útiles y aplicables en el contexto real de la empresa:

- **Responden a los resultados del diagnóstico:** las medidas deben abordar directamente desigualdades, brechas o problemáticas detectadas, evitando acciones genéricas o desconectadas del análisis previo.
- **Se integran en las áreas identificadas en el diagnóstico:** deben centrarse en aquellos ámbitos donde se han observado desigualdades y donde se considera prioritario intervenir.
- **Son realistas y adaptadas a la empresa:** la viabilidad técnica, organizativa y económica debe ser considerada, ajustando las medidas a las características reales de la entidad.
- **Son medibles:** toda medida debe formularse de forma que pueda verificarse su cumplimiento mediante indicadores claros.
- **Involucran a las personas responsables y a la RLPT:** es esencial que las medidas se elaboren y ejecuten con la participación activa de quienes tendrán que implementarlas.

- Su seguimiento forma parte de las reuniones de la Comisión de Igualdad: la Comisión debe hacer un seguimiento regular del grado de avance y cumplimiento de cada medida.
- Están sujetas a un proceso de validación en tres fases:
 - > Aprobación: revisión de viabilidad por la comisión de igualdad.
 - > Implementación: ejecución real y seguimiento.
 - > Evaluación: comprobación de si la medida ha alcanzado su objetivo.

3.11 Diseño de las medidas del plan de igualdad:

Las medidas deben estar orientadas a remover los obstáculos que crean situaciones de discriminación. Para formularlas debemos partir del resultado del diagnóstico en las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Comunicación y lenguaje.
11. Violencia de género/violencias machistas y violencia sexual.
12. Salud laboral desde la perspectiva de género.

Tal y como se explicó en el apartado 3.4, debido a la incidencia e impacto que tanto la Inteligencia Artificial como el medio ambiente y la sostenibilidad pueden provocar y/o ya están provocando en el ámbito laboral, consideramos clave la incorporación de estas dos temáticas tanto en el análisis del diagnóstico como en

el diseño de medidas en el plan de igualdad. Como apoyo para su introducción en la negociación, aportamos propuestas de buenas prácticas en sendas fases en el apartado 5.1. y 5.2, respectivamente:

13. Inteligencia artificial con perspectiva de género.

14. Medioambiente y sostenibilidad con perspectiva de género.

El número de medidas de cada una de las materias no es cerrado. El número de medidas que se negocien para cada materia dependerá de las desigualdades y discriminaciones detectadas en la misma durante el diagnóstico, de modo que habrá materias en las que habrá que centrar o reforzar la actuación, desarrollando un programa de varias medidas con prioridad en el cronograma de actuación, y otras materias en las que, si no se han detectado desigualdades, podrán diseñarse un menor número de medidas destinadas a desarrollar políticas que favorezcan y promuevan la igualdad. En todo caso, hay que tener presente que un número elevado de medidas no siempre es garantía de un buen plan de igualdad; su eficacia estará definida en gran parte por la adecuación de las medidas a los resultados del diagnóstico y el carácter estratégico de las mismas, que tendrá que ver con un buen diseño de los objetivos, indicadores, su implantación y seguimiento, tal como se verá a continuación.

Por otra parte, hay que señalar que las medidas son acciones que implican un resultado concreto, lo cual conlleva gastos personales y materiales que se han de tener en cuenta en el diseño de la medida para que sea realista y viable.

Las medidas se definen partiendo del objetivo que queremos conseguir para posteriormente concretar la acción, indicadores de resultados, indicadores de evaluación, personas responsables, tiempo de realización y presupuesto.

a) Elementos de la medida:

- > **Área de actuación.** Las medidas deben agruparse en las distintas materias de forma que tengamos una visión coherente de las distintas acciones que se van a realizar.
- > **Medida.** Hace referencia a la acción concreta, por ejemplo: Impartición de formación/ protocolo de selección de personal con criterios transparentes y objetivos/ diseño de un plan de carrera o política de promoción de personal.
- > **Objetivos.** Resultados esperados para cada medida del plan de igualdad, que se esperan alcanzar en un plazo específico de tiempo.
- > **Descripción detallada de la medida.** De forma resumida y comprensible

se explicará la acción que se va a desarrollar. Por ejemplo, medida: Formación en igualdad. Descripción: Realización de dos cursos anuales de sensibilización en igualdad, con 20 horas presenciales.

- > **Personas destinatarias.** Debemos concretar lo máximo posible a quién va dirigida la medida. En el caso de la impartición de un curso de sensibilización en igualdad, la empresa puede plantearse realizar el curso para determinadas secciones, o para el total de la plantilla. Si es un curso más específico, por ejemplo, sobre igualdad en la selección y promoción, el curso puede estar destinado al Departamento de Recursos Humanos.
- > **Cronograma de implantación.** La normativa exige que el cronograma sea concreto. No es válido poner frases como “a lo largo del Plan o mientras dure el Plan”.
- > **Responsable.** De la misma forma que en la distribución de tareas en una empresa o en una administración, las medidas deben ser asumidas por una persona o equipo. Si las medidas están relacionadas con diferentes departamentos, la responsabilidad dependerá de estos. Por ejemplo, departamento de formación, departamento de recursos humanos, salud laboral, etc. Pero para que las medidas sean coherentes entre ellas y se consiga su eficacia, recomendamos que dentro de la empresa o entidad se nombre a una persona como coordinadora de igualdad. Por otra parte, dentro de la representación legal de las personas trabajadoras, recomendamos que exista una delegada o delegado con horas sindicales para desarrollar las funciones de responsable sindical de igualdad.
- > **Recursos asociados.** Igual que cualquier acción que se realice, las medidas de igualdad deben tener recursos humanos y materiales asociados. Por ejemplo, un curso de formación tiene un coste ya sea por los materiales a impartir, por el trabajo de la persona formadora, por las horas invertidas de las personas trabajadoras, etc. Por ello es necesario que los recursos económicos y personales queden reflejados en las medidas, para poder dimensionar los costes, a la vez que se da valor a la acción.
- > **Resultados esperados.** Si los objetivos nos indican hacia qué metas se orienta el plan de igualdad, los resultados nos informan sobre las consecuencias que han tenido las medidas. Los resultados nos ayudan a definir el alcance de las medidas y se convierten en evidencias del trabajo realizado durante su ejecución. Hay que tener en cuenta que no todos los resultados son tangibles, pero es importante identificarlos. Para ello se utilizan indicadores de evaluación. Por ejemplo, un resultado esperado de la formación en igualdad, es que el 80 por ciento de la plantilla asista a un curso de igualdad de 20 horas. O en una medida de conciliación como es la flexibilidad de entrada y salida, podemos indicar que el resultado

esperado es disminuir reducciones de jornada por cuidado de familiares. Pero hay otro tipo de acciones cuyas consecuencias no son tan objetivas. En este caso, hay que utilizar instrumentos de evaluación para medir los resultados. Por ejemplo, tenemos el objetivo de sensibilizar a la plantilla sobre las violencias machistas. Para comprobar si lo hemos conseguido, podemos pasar un cuestionario antes de la acción y otro después.

- > **Indicadores de evaluación.** Son aquellos instrumentos o acciones que nos permiten evaluar las acciones para describir el resultado. Por ejemplo, en el caso de sensibilización sería una encuesta. Para otro tipo de acciones podemos definir los resultados concretos. Por ejemplo, en el caso de la promoción, el indicador de evaluación puede ser el diseño de un protocolo de promoción, y la revisión anual de promociones que se han hecho por género.

b) Negociación de las medidas del plan de igualdad:

Todas las medidas deben negociarse con la parte social. Su eficacia va a depender de la concreción, veracidad y transparencia de las medidas. Cuanto más concretas sean las medidas, más fácil es analizar su cumplimiento. Esta parte de la negociación suele ser compleja, porque podemos tener un buen diagnóstico, con un programa de medidas que sea muy ambiguo y que no nos lleve a resultados concretos, por lo que todo el trabajo de análisis no nos llevará a un cambio de posición.

Por eso es importante negociar las medidas detenidamente atendiendo a los resultados del diagnóstico en las diferentes áreas y en su caso a las necesidades de las personas que están en las distintas posiciones de la empresa o la entidad. Podemos tener medidas que solo se dirijan a un colectivo concreto, porque hemos observado que hay una mayor desigualdad. Por ejemplo, en los puestos peor remunerados, no hay posibilidades de promoción. En este caso, las medidas de promoción deberán estar dirigidas a este grupo. De la negociación de las medidas y el seguimiento de su cumplimiento dependerá que los objetivos del Plan se alcancen.

Es muy importante que no se confundan las medidas con los objetivos. Es decir, si definimos como medida "Garantizar la presencia de mujeres en los niveles en los que exista infrarrepresentación", luego en el seguimiento ¿cómo lo va a hacer la empresa y cómo lo vamos a medir? Las medidas deben ser lo más concretas posibles, indicando qué se va a hacer y cómo lo vamos a medir. Es conveniente tener cuidado al describir las medidas con verbos como "garantizar", "asegurar", "facilitar" a no ser que en la descripción y los indicadores se defina el "cómo" se va a hacer.

c) Modelos de medidas:

Las medidas deben responder a cada una de las materias analizadas en el diagnóstico previo del plan. Y deben ajustarse a la realidad concreta de la empresa y entidad. Es imprescindible contar con el siguiente mapa de distintos modelos de medidas para tenerlo como referente:

1. Proceso de selección y contratación.

Las mujeres están presentes mayoritariamente en los ámbitos de servicios, educación, sanidad, dependencia, servicios sociales e industrias manufactureras, como la textil, y se concentran en los puestos con menor remuneración. Para conseguir una mayor equidad es necesario aplicar medidas de acción positiva tanto en las ofertas de empleo como en la selección e incorporación de la persona trabajadora a la plantilla, los cuales han de seguir el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales garantizando el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Algunas medidas que podemos adoptar son:

- > Implementación de un protocolo objetivo y estandarizado de selección y acceso a la entidad para evitar la discriminación por género en el proceso de selección y la contratación.
- > Medidas de acción positiva, de conformidad con lo convenido en el plan de igualdad, con el objetivo de incrementar el porcentaje de acceso al empleo de las personas entre mujeres/hombres menos representadas en cada departamento, fomentando su contratación, de manera que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
- > Establecer la preferencia de las trabajadoras en la empresa a tiempo parcial para desempeñar jornadas a tiempo completo.

2. Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo.

La clasificación profesional deberá atender a las funciones reales permanentes y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios al objeto de erradicar cualquier tipo de discriminación por género. La clasificación profesional está muy relacionada con la valoración de puestos de trabajo, por lo que en la descripción debe incluirse el análisis de los requisitos para que la descripción no sea sesgada e incurra en discriminación. Algunas medidas que podemos diseñar son:

- > Con carácter general seguir los criterios de valoración de puestos de trabajo incluidos en la Guía “Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo” del Ministerio de Trabajo y Ministerio de Igualdad”.

- > Adoptar nuevos sistemas de clasificación profesional objetiva y no sexista, revisando la clasificación profesional vigente y permitiendo la evaluación permanente del encuadramiento profesional.
- > Definición neutra del puesto de trabajo y perfil profesional ofertado.
- > Descripción de los requisitos del puesto y perfil de trabajo ajustados a las necesidades reales, para lo que será fundamental contar con la visión de la/s persona/s que ocupa/n el puesto.
- > Incluir un muestreo de los requisitos de la oferta y su comparación con las descripciones de puestos de trabajo, y con los factores utilizados para la valoración de los puestos, para ver la coherencia de los mismos.
- > Definición del puesto incorporando aquellas tareas que tradicionalmente son asumidas por las mujeres pero que no son remuneradas.
- > No incurrir en infravaloración de las tareas y funciones desempeñadas tradicionalmente por las mujeres y sobrevaloración de tareas tradicionalmente desempeñadas por hombres frente a las feminizadas.
- > Mantener una base de datos desagregada por géneros según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- > Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales y niveles.

3. Formación.

La formación debe plantearse en varias direcciones. Por un lado, aquella dirigida a los puestos de dirección y recursos humanos, para que incorporen la igualdad en todos los procesos de personal, organización, y cultura de la empresa. Por otra, dirigida a las personas trabajadoras, para que sean conscientes de sus derechos y deberes en el marco de la igualdad. En las administraciones públicas, la formación en igualdad revierte directamente en la atención a la ciudadanía.

El plan de formación interna de la empresa debería incluir de forma transversal la perspectiva de género. En puestos específicos donde no hay mujeres, resultará interesante realizar acciones programadas de formación para facilitar su incorporación (programas de mentoring, talento, o específicos de oficios).

Y en cuanto a la formación dirigida al personal, al diseñar medidas de formación, debemos concretar tanto la duración, como los medios, como el

tiempo en el que se va a realizar la formación (no es lo mismo hacerlo en horario laboral que de forma externa, dentro de la jornada laboral o fuera de la misma, que en tiempo de trabajo planificado para la formación). En cuanto a los medios, en muchas ocasiones nos encontramos que se ofertan cursos online a personas trabajadoras que no disponen de internet o de los conocimientos para seguirlos. La formación debe ser planificada en un entorno apropiado y en un tiempo que permita el aprendizaje.

Es imprescindible realizar el análisis del plan de formación para asegurar que toda la plantilla tiene acceso en igualdad de oportunidades a la formación de desarrollo de carrera.

4. Promoción profesional.

Las medidas del plan de igualdad también deben estar orientadas a fomentar la promoción y proyección profesional de las mujeres, y a eliminar el llamado techo de cristal y el suelo pegajoso. Ejemplos de medidas:

- > Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad.
- > Creación de un registro de “Seguimiento Profesional” anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos.
- > Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
- > Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.
- > Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.
- > Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.
- > Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras acogidas a medidas de conciliación familiar.
- > Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral en puestos de responsabilidad.

5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres:

Las medidas del plan de igualdad también han de estar orientadas a garantizar la igualdad retributiva, la conciliación y, en general, la equidad en las condiciones laborales de mujeres y hombres. Entre ellas:

- > Incrementos adicionales para eliminar discriminaciones salariales detectadas.
- > Suprimir las diferencias de remuneración y/o complementos salariales entre trabajadoras y trabajadores que están en un mismo puesto de trabajo o grupo profesional o, bien, que están desempeñando trabajos de igual valor, con el fin de conseguir unas condiciones salariales de igualdad.
- > Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la conciliación.
- > En los criterios de asignación de retribución variable, establecer que no se verán aminorados por disfrutar de permisos por cuidado de menores.
- > Vigilar y controlar el cumplimiento legal de la obligación de elaborar el Registro Salarial con carácter anual y cuando se produzcan cambios significativos, informando de cualquier modificación a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- > Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas, adoptando medidas correctoras concretas a corto y/o medio plazo que no se extiendan en el tiempo.
- > Establecimiento de sistemas y criterios técnicos objetivos y neutros desde la perspectiva de género en valoración de las tareas y funciones de la que dependen la clasificación profesional y la determinación de grupos profesionales.
- > Garantizar que los sistemas de valoración se apliquen a todos los puestos de trabajo, sin excluir puestos que impliquen responsabilidad o puestos directivos y que aseguren la ausencia de discriminación por razón de género.
- > Establecimiento de medidas de acción positiva para la promoción y ascensos hasta lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- > Realizar un estudio sobre criterios neutros, como la antigüedad, que pueden tener un impacto adverso en la igualdad de género en los distintos grupos o niveles profesionales.
- > Diseñar una política retributiva que contemple los siguientes aspectos:

- Simplificar y clarificar lo más posible las estructuras salariales y los sistemas de retribución.
- Revisar la causalidad de los complementos salariales y extrasalariales.
- Evitar complementos que penalicen los permisos y excedencias ligados al ejercicio del derecho a la conciliación y corresponsabilidad (pluses de asistencia o permanencia).
- Evitar conceder mayor peso retributivo a los complementos ligados al presencialismo o a la prolongación de las jornadas (disponibilidad, guardias...).
- Tener especial sigilo en la aplicación de las cláusulas de descuelgue salarial, movilidad geográfica o movilidad funcional.
- Evitar salarios al margen de la negociación colectiva.

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

Ejemplos de medidas en materia de corresponsabilidad:

- > Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial, respetando la conciliación de la vida laboral y personal.
- > Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.
- > Realizar campañas de difusión que garanticen que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del género, modalidad contractual o antigüedad.
- > Elaborar y difundir cuestionarios anónimos entre la plantilla para detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.
- > Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- > Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.

- > Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.
- > Priorizar la elección de horario y turnos de quienes tengan a su cargo personas dependientes, incentivando su uso entre los hombres.
- > Ampliar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante la excedencia por cuidado de hijos, familiares o personas dependientes.
- > Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 ET.
- > Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.
- > Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo, acompañando dichas experiencias de cuestionarios a la plantilla que permitan evaluar su impacto en la conciliación y en la promoción.
- > Establecimiento de una bolsa de horas de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares.
- > Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
- > Estudiar medidas que faciliten la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones.
- > Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.
- > Facilitar el cambio de turno o movilidad geográfica voluntaria.
- > Facilitar la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.
- > Negociar, elaborar y difundir un compromiso de la dirección en materia de conciliación y corresponsabilidad, en el que se garantice que la empresa tendrá en cuenta las necesidades de conciliación y facilite el ejercicio de los derechos.
- > Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.

- > Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.
- > Mantener el derecho a todos los beneficios sociales durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares, por nacimiento y cuidado de menor.
- > Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.
- > Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a los hombres sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares.

7. Infrarrepresentación femenina:

Es primordial implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados con algunas de las siguientes medidas.

- > Elaborar una política de retención del talento femenino.
- > Realizar encuestas de clima laboral con perspectiva de género para mejorar los aspectos que puedan estar provocando pérdida de talento femenino.
- > Realizar entrevistas de salida anónimas con perspectiva de género y cruzar los resultados con las encuestas de clima laboral para garantizar que no se están produciendo extinciones o ceses relacionados con motivos de género.
- > Mantener una base de datos actualizada de forma permanente desagregada por géneros en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras, así como informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

8. Retribuciones:

Algunos ejemplos de medidas en materia de retribuciones serían:

- > Recibir la información sobre la política salarial con el objetivo de realizar una evaluación con perspectiva de género que verifique la no existencia de discriminaciones por razón de sexo.
- > Revisar los conceptos salariales, complemento y extrasalariales cuya brecha sea igual o superior al 5%.

- > Garantizar un presupuesto anual para la reducción de la brecha, definiendo de forma clara y concisa en qué correcciones se centrarán.
- > Revisar la política de objetivos variables y bonus y los criterios establecidos.
- > Realizar un análisis sobre la incidencia que el disfrute de derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad tiene sobre el salario de hombres y de mujeres.

9. Acoso sexual o por razón de sexo:

Destacamos las siguientes medidas en esta materia:

- > Adoptar y adecuar protocolos de prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital conforme a la normativa vigente, incluyendo Ley Orgánica 10/2022 de Garantía de libertad sexual y Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, contando en la participación de la representación de la plantilla en su negociación e instrucción, así como difundir entre la plantilla.
- > Recordar la inclusión siempre de los supuestos de acosos sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito digital.
- > Realizar campañas de sensibilización para toda la plantilla y las personas responsables de la empresa.
- > Registrar y analizar los casos de acoso sexual y por razón de sexo producidos en la empresa.
- > Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, así como difusión de la declaración y de una cultura de tolerancia cero con el acoso y todas las violencias machistas.
- > Establecer un procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para dar cauce a las denuncias que incorpore medidas cautelares y/o correctivas aplicables en el desarrollo del procedimiento.
- > Identificar las medidas reactivas frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y el régimen disciplinario.
- > Elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo que se ajuste a los siguientes principios:

- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora sin vulnerar la presunción de veracidad de la denuncia presentada.
 - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Diligencia y celeridad del procedimiento.
 - Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
 - Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla.
- > Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias específico para esta materia.
 - > Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo para toda la plantilla, a las personas responsables de la empresa y especialmente a las personas que realicen la investigación de las denuncias.
 - > Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las trabajadoras víctimas de acoso sexual o por razón de sexo. La empresa les facilitará este asesoramiento haciéndose cargo de los gastos.
 - > La empresa incluirá el acoso y la violencia sexual como unos de los factores de riesgos psicosociales y laborales asociados a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, para ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, Artículo 9 del Convenio 190 de la OIT).
 - > Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo violencia de género y violencia sexual y los resultados, conclusiones y actuaciones son compartidos con la representación legal de las personas trabajadoras al objeto de ejercer la vigilancia sobre la salud de las personas trabajadoras.
 - > Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

- > Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- > Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- > Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- > Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento y proceder a poner en marcha el protocolo.
- > La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

10. Comunicación y lenguaje:

Destacamos las siguientes propuestas de medidas en esta materia:

- > Elaborar una guía que visibilice y facilite la comprensión de la importancia del lenguaje inclusivo y no sexista en la promoción y defensa de la igualdad de género y que ofrezca herramientas y recursos lingüísticos que velen por su aplicación en la comunicación interna y externa de la empresa.
- > Garantizar que toda la plantilla y nuevas incorporaciones cuenta con información específica sobre el plan de igualdad, el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género y la guía de lenguaje no sexista e inclusivo.
- > Facilitar un canal específico de comunicación para canalizar las dudas, sugerencias o quejas de la plantilla relacionadas con el plan de igualdad,

estableciendo quién gestionará dicho canal y las funciones que le competen.

11. Violencia de género y violencias machistas:

Negociar medidas orientadas a ofrecer apoyo, asesoramiento y protección en el ámbito laboral a las personas víctimas de violencias de género y violencia sexual:

- > En materia de reordenación de tiempo de trabajo, derecho a la adaptación, horario flexible o elección de turno sin merma de sus retribuciones.
- > En supuestos de reducciones de jornada, de un tercio o inferior, mantener sus retribuciones íntegras.
- > Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia, o dejar de hacer lo si este fuera el sistema establecido, por tiempo que determine la víctima de violencia.
- > Permiso retribuido de 2 meses a la víctima de violencia percibiendo el total de sus retribuciones.
- > En casos de movilidad geográfica, ampliar el derecho a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, o categoría equivalente, en otro de los centros de trabajo vacantes que tenga la empresa durante 12 meses y reserva durante ese periodo del puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima de violencia.
- > En los supuestos de extinción del contrato de trabajo, derecho a percibir una compensación (indemnización).
- > Ayudas económicas para víctimas de violencia, por ejemplo:
 - Fondos de ayuda escolar, visitas o tratamientos psicológicos, médicos, apoyo jurídico.
 - Cambio de domicilio. Ayudas para gastos que se produzcan de alquiler de vivienda habitual de aquella víctima que se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual hasta entonces compartido con el agresor o también en los casos de movilidad a otro centro de trabajo.
 - Préstamos o anticipos para hacer frente a esta situación.
 - En supuestos de incapacidad temporal de la víctima, garantizar el cobro de sus retribuciones íntegras.

- > Establecer medidas de sensibilización y formación sobre la violencia de género y violencia sexual, para toda la plantilla y específicamente para personal de recursos humanos.
- > Incluir las medidas para las víctimas de violencias sexuales de acuerdo al artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de Garantía Integral de Libertad Sexual.

12. Salud laboral con perspectiva de género:

Entre las medidas propuestas pueden estar las siguientes:

- > Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- > Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
- > Revisar que, en evaluaciones de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por las trabajadoras, se ha incluido la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, informando de ello a las trabajadoras.
- > Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por género.
- > Revisar con perspectiva de género las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo.
- > Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia. Durante la vigencia de este plan de igualdad se pondrán en marcha las siguientes medidas:
 - Habilitar un espacio y/o mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y lactancia natural.
 - Eximir a las mujeres durante el embarazo y la lactancia de realizar turnos nocturnos, sin merma de su retribución (con derecho a percibir el complemento de nocturnidad correspondiente).
- > Adecuar la ropa de trabajo para adaptarlo a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.
- > Considerar a las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.

3.12 Seguimiento de las medidas del plan de igualdad:

El seguimiento de un plan de igualdad verifica que las medidas están en marcha y cumplen los plazos establecidos, detecta posibles problemas o barreras que surjan en la implantación, ajusta o rediseña las medidas si no están logrando los objetivos previstos, y mantiene el compromiso y la implicación de todas las personas responsables y de la RLPT.

La participación en el seguimiento de un plan de igualdad corresponde a la comisión de seguimiento como líder del proceso, pero también a los diferentes departamentos de la empresa implicados y, por supuesto, a la RLPT.

Para garantizar una implicación real en el proceso, se deben establecer responsables claros para cada medida y para la coordinación general, así como fomentar la participación activa y la rendición de cuentas periódica.

Existen una serie de herramientas y métodos indispensables para un seguimiento pertinente de las medidas de un plan de igualdad, a saber:

- Reuniones periódicas de seguimiento: reuniones de la comisión de igualdad, al menos trimestral, idealmente mensuales en la fase inicial; así como reuniones de coordinación con las áreas implicadas.
- Informes de seguimiento: informes que recojan los avances y propuestas de mejora, pudiendo elaborarse un formato uniforme para todas las personas responsables, facilitando la comparación y el análisis.
- Indicadores de seguimiento: se deben haber definido en el diseño de la medida, pero en la parte del seguimiento se puede diseñar un formato de recopilación de datos para su análisis.
- Herramientas digitales: hojas de cálculo con cuadros de mando o indicadores, software de gestión, herramientas del Ministerio de Igualdad.

Las fases del seguimiento se pueden ordenar en tres:

- Verificación inicial: una confirmación de que las medidas han comenzado en los plazos previstos, así como una revisión documental de los avances.
- Seguimiento intermedio: medición de los indicadores definidos, análisis de los resultados parciales, identificación de obstáculos (falta de recursos, resistencia al cambio, falta de comunicación...) y definición de medidas correctivas si fuesen necesarias.
- Seguimiento final o evaluación: análisis global de resultados de la medida, valoración de la eficacia (si se logran los objetivos) y de la eficiencia (si los

recursos empleados fueron adecuados), incorporación de lecciones aprendidas para futuras medidas o planes de igualdad.

Con todo esto, hay una serie de documentación que se considera clave en todo el proceso de seguimiento, tales como el acta de las reuniones, los cuadros de indicadores, los informes de seguimiento y el registro de las incidencias.

PREGUNTAS CLAVE DURANTE LA NEGOCIACIÓN

PREGUNTA: El plan de igualdad, ¿se aplica a las personas becarias?

Las personas becarias no computan como plantilla dentro del plan de igualdad, ya que por el momento no tienen un contrato laboral. Sí serán de aplicación las medidas de protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

PREGUNTA: En el caso de las ETT, ¿qué plan de igualdad se aplica a las personas con contrato de puesta a disposición? ¿El de la ETT o el de la empresa usuaria?

Se aplica el plan de igualdad de la empresa usuaria. El Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre establece en su art. 10 que 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 periodos de prestación de servicios.

PREGUNTA: Si la empresa está retrasando intencionadamente la entrega de parte de la información del diagnóstico, o entrega datos incompletos para dificultar la negociación, ¿qué puede hacer la parte social de la Comisión negociadora?

Si en el Convenio Colectivo existe una Comisión paritaria o la Comisión de igualdad, y tiene prevista la mediación en este ámbito, acudiremos a la misma. En caso contrario, nuestro criterio es acudir a los procedimientos de mediación y arbitraje, que deben plantearse siempre como vía principal de resolución de los bloqueos en la negociación de planes de igualdad, ya que permiten gestionar los desacuerdos con la ayuda de un tercero, sin acudir a la inspección o a los tribunales y con la premisa de que las partes implicadas se someten voluntariamente a los resultados del proceso, manifestando de este modo la intención de mantener la buena fe.

PREGUNTA: En el registro retributivo entregado por la empresa no podemos ver la brecha entre los puestos de trabajo, ya que la información

aparece desglosada por grupos profesionales, ¿puedo exigir a la empresa que presente la información desglosada por puestos de trabajo?

Las empresas no están obligadas a entregar la información por puestos de trabajo. El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores les permite distribuir el registro por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Sin embargo, si podemos negociar en el convenio colectivo o en el plan de igualdad que se recoja el desglose por puestos de trabajo.

PREGUNTA: ¿Tiene la empresa la obligación de cambiar el registro retributivo si hay cambios durante el año de análisis?

Según el artículo 5.4 del RD 902/2020: “El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1”. Dicho apartado 1 del artículo 5 del RD 902/2020 indica lo siguiente: “De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración de los datos promediados y desglosados”.

En base a esto, el Registro Retributivo debe realizarse año a año, como mínimo, ya que su período temporal corresponde al año natural. Además, si hay alteraciones sustanciales, deberá modificarse más de una vez al año, si fuera necesario, de tal manera que refleje la situación real de la empresa en la materia analizada, y se informará a la representación legal de las personas trabajadoras.

PREGUNTA: Si la empresa no utiliza la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo publicada por el Ministerio, ¿cómo sabemos si la VPT (Valoración de Puestos de Trabajo) cumple los requisitos?

La Herramienta para la Valoración de los Puestos debería ser negociada en el marco de la comisión negociadora. La empresa no está obligada a utilizar la Herramienta del Ministerio, es posible la utilización de cualquier otro sistema de valoración de puestos siempre que:

- Incorpore la perspectiva de género.
- Realice una estimación global de los factores y condiciones que concurren

en el puesto según el art. 4 del RD 902/2020.

- Valore la incidencia de los factores citados mediante una puntuación o valor numérico. (Es decir, debe ser un procedimiento cuantitativo).
- Analice cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo.
- Incluya todos los puestos de trabajo, independientemente del contrato de trabajo del que la empresa se sirva para cubrir dicho puesto.
- Aplique los criterios de adecuación, totalidad y objetividad según el art. 4 del RD 902/2020. Por tanto, podemos tener como referencia el contenido de la herramienta consensuada por los Ministerios y los agentes sociales y vigilar que se analicen todos y cada uno de los factores analizados por ella.

PREGUNTA: ¿La empresa puede elegir de forma unilateral la herramienta de valoración de puestos de trabajo (VPT)?

La Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo también está sujeta a negociación, puesto que forma parte de la Auditoría Retributiva y esta, a su vez, del Diagnóstico previo. El RD 901/2020 establece que el Diagnóstico previo será negociado, y no sería válida nunca una opción de valoración que no introduzca la perspectiva de género.

PREGUNTA: Las medidas que las empresas deben negociar en materia LGTBI, previstas por el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI ¿pueden ser negociadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad?

No. El plan de igualdad comprende las materias establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. El artículo 4 del RD 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas indica sin lugar a dudas que el marco de negociación de las medidas planificadas es el convenio colectivo (sectorial o de empresa, dependiendo) o el acuerdo de empresa en ausencia de convenio colectivo de aplicación.

PREGUNTA: ¿La empresa puede externalizar el proceso de gestión y resolución de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo?

La empresa puede externalizar este proceso, pero esta decisión debe ser negociada, tal como indica el artículo 48 de la Ley de Igualdad. Además, en el caso de externalización, consideramos que en el plan de igualdad se deben negociar medidas que permitan a la comisión de seguimiento

disponer de información sobre el proceso de tratamiento y resolución de las denuncias gestionadas por el servicio externo.

PREGUNTA: En el protocolo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, ¿debe existir una comisión instructora paritaria?

El artículo 48 de la Ley de Igualdad determina que las empresas deben establecer “medidas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo que deberán negociarse con las y los representantes de las personas trabajadoras”, pero no establece cómo deben configurarse dichas medidas o protocolos. Desde la UGT defendemos que debe existir una representación de la parte social en la comisión instructora para que pueda garantizarse la defensa de los intereses de las personas trabajadoras que realizan la denuncia y que participen en el proceso.

PREGUNTA: La empresa insiste en que no es necesario negociar un protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo porque dichas denuncias se gestionan a través del Sistema Integrado de Denuncias (Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción), ¿es correcto?

El artículo 48 de la Ley de Igualdad determina que las empresas deben establecer medidas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, que deberán negociarse con las personas representantes de los y las trabajadoras. Esta obligación debe ser cumplida con independencia de que la empresa disponga de un Canal de Denuncias. El protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual contará con medidas de prevención y resolución de estas situaciones, que será gestionado por personas formadas en la materia. Todo ello se negociará en el marco del plan de igualdad. Esto no impide que el canal de denuncias negociado en el protocolo de acoso pueda formar parte del canal integrado de denuncias de la empresa, en cumplimiento de la citada Ley 2/2023, pero hay que asegurarse de que se respeta el procedimiento para la atención y resolución de denuncias que se haya negociado en el protocolo. Esto puede hacerse, por ejemplo, si en el canal de denuncias aparece un desplegable que permita seleccionar el tipo de denuncia que se desea enviar. Así, la denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo que se envíe a través del canal de denuncias, se derivará a la comisión instructora del protocolo de acoso sexual, para que el tratamiento de la misma se realice siguiendo el procedimiento acordado.

PREGUNTA: En el marco del plan de igualdad, la empresa quiere negociar un protocolo de acoso laboral que pueda atender todos los tipos de acoso ¿es correcto este planteamiento?

El criterio de UGT es que el protocolo de acoso laboral no debe negociarse en el plan de igualdad. Este protocolo tiene que ver con riesgos psicosociales y violencia en el trabajo, hay que tener en cuenta las características de la actividad desde el punto de vista preventivo, por lo que debe abordarse desde el área de PRL (Prevención de Riesgos Laborales) o del Servicio de Prevención que tengan contratado y con la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. El protocolo de prevención y resolución de situaciones contra la libertad sexual, incluyendo el acoso sexual y/o por razón de sexo, sí es materia de negociación del plan de igualdad. Este protocolo sí debemos abordarlo en el marco de la Comisión negociadora. Este protocolo puede registrarse en REGCON, por lo general se registra junto con el plan de igualdad.

PREGUNTA: ¿Qué partes y que metodología del diagnóstico se deben negociar con la representación de las personas trabajadoras?

Todas las partes del diagnóstico, desde el cuestionario hasta la auditoría se deben negociar con la parte social. No solo los datos, sino también la forma en que se obtienen estos datos. La normativa vigente, en concreto, el artículo 46.2 de la Ley Orgánica de Igualdad y el Real Decreto 901/2020 establecen que el diagnóstico previo ha de ser negociado en el seno de la comisión paritaria de igualdad, no admitiéndose análisis unilaterales por parte de la empresa. Esto garantiza la participación activa de la parte social, incorporando la perspectiva de quienes conocen la realidad de la plantilla, y asegurando que se recaben todos los datos necesarios con enfoque de género. Esta obligación refuerza la negociación de buena fe y otorga legitimidad al diagnóstico como base del plan de igualdad, evitando sesgos y omisiones en el análisis inicial.

¿Qué preguntas clave debemos realizar para analizar cada área del diagnóstico?

La parte social debe abordar los datos de cada materia del diagnóstico con un enfoque crítico, planteándose preguntas que permitan identificar desigualdades y sus causas para encauzar soluciones.

Resulta útil que las delegadas y delegados se pregunten, en cada área del diagnóstico:

- 1) ¿Cuál es la situación comparativa de mujeres y hombres en este ámbito? (distribución y porcentajes, presencia de brechas);

- 2) ¿Qué diferencias de género revelan los datos? (desigualdades significativas en indicadores como contratación, salarios, promoción, etc.).
- 3) ¿Por qué se producen esas diferencias? (indagar las causas, obstáculos o prácticas que explican las brechas detectadas, siguiendo la recomendación de identificar los “obstáculos existentes” para la igualdad en la empresa).
- 4) ¿Qué medidas correctoras hacen falta para atajar estas desigualdades? (acciones concretas que respondan a los problemas descubiertos). Estas preguntas clave, repetidas en cada materia (selección, formación, promoción, retribuciones, etc.), ayudan a la representación sindical a interpretar correctamente los datos del diagnóstico y a exigir a la empresa explicaciones y soluciones fundamentadas. Incluso la propia empresa debe aportar su argumentación sobre las diferencias observadas en cada variable, para enriquecer el análisis cuantitativo con contexto cualitativo. En resumen, este ejercicio interrogativo garantiza que ningún dato quede sin escrutinio y que el diagnóstico se traduzca en acciones sindicales concretas en la negociación.

PREGUNTA: ¿Y si no hay hombres o son una minoría no representativa? ¿Cómo debemos enfocar los datos del diagnóstico y las medidas? ¿Cómo debemos hacer la lectura de los datos? ¿Podemos describir situaciones de desigualdad aunque no haya comparación?

Sí. Aunque no haya hombres o sean una minoría no representativa, el diagnóstico y el plan de igualdad siguen siendo plenamente aplicables. En ese caso, la lectura no puede basarse en “comparar mujeres vs. hombres” (porque estadísticamente no es robusto), sino en analizar si las condiciones laborales, la organización del trabajo y los sistemas de valoración/retribución generan desventajas para las mujeres, y en detectar discriminación indirecta. Esto encaja con la LO 3/2007 (discriminación indirecta, art. 6.2; contenido de planes y diagnóstico, arts. 45–46) y con el RD 901/2020 y RD 902/2020, que exigen diagnóstico por materias y revisar la valoración/retribución aunque no haya comparación “simétrica”.

- > Cómo enfocar los datos del diagnóstico (si casi toda la plantilla son mujeres).

En vez de centrarte en brechas por sexo, céntrate en indicadores de calidad del empleo y de igualdad material:

- Segregación interna (aunque sea “interna entre mujeres”): concentración de mujeres en categorías más bajas, ausencia en responsabilidad, “techo de cristal” dentro de una plantilla feminizada.

- Condiciones laborales: temporalidad, parcialidad (especialmente si es involuntaria), rotación, turnicidad, jornadas partidas, disponibilidad, nocturnidad, cambios de turno.
 - Promoción y formación: acceso real a carrera profesional, formación habilitante, tiempo disponible para formarse, criterios de promoción.
 - Retribución y valoración de puestos: complementos, pluses (turnos, disponibilidad, nocturnidad), criterios de asignación, y sobre todo posible infravaloración de puestos feminizados (RD 902/2020).
 - Tiempo y conciliación/corresponsabilidad: permisos, reducciones, excedencias, penalizaciones indirectas, adecuación de horarios y medidas de flexibilidad.
 - Salud laboral: ergonomía, riesgos psicosociales, carga emocional, violencia externa, lesiones musculoesqueléticas, absentismo por contingencias comunes.
 - Acoso y violencias: existencia de protocolos, conocimiento y uso, clima laboral, tolerancia cero y canales seguros.
- > Cómo “leer” los datos cuando no hay comparación.
- Usa una lectura interna, contextual y de tendencias:
- Evolución temporal: ¿Mejoran o empeoran los indicadores año a año? (parcialidad, temporalidad, rotación, promoción, salarios, complementos).
 - Comparación por unidades: centros, departamentos, proyectos, territorios, turnos (aunque sean mujeres en todos, puede haber inequidad organizativa).
 - Distribución por grupos: edad, antigüedad, tipo de contrato, jornada, nivel profesional.
 - Alertas de desigualdad (*red flags*): mucha parcialidad en puestos feminizados, poca promoción, complementos concentrados en pocos puestos, formación fuera de horario, alta carga psicosocial, etc.
 - Evidencia cualitativa: entrevistas, grupos focales, encuestas de clima y de riesgos psicosociales. Esto es clave cuando la variable “sexo” no discrimina por falta de muestra.

PREGUNTA: ¿Podemos describir desigualdades aunque no haya comparación?

Sí, y además debéis. La igualdad en el plan no depende de que exista un “grupo masculino comparable”, porque:

- La LO 3/2007 obliga a actuar frente a obstáculos y discriminación

indirecta (una práctica “neutra” puede perjudicar especialmente a mujeres aunque no haya hombres para comparar).

- El RD 901/2020 exige diagnóstico por materias (condiciones de trabajo, promoción, formación, retribuciones, salud laboral, conciliación...).
- El RD 902/2020 obliga a revisar valoración y estructura retributiva, especialmente relevante en sectores feminizados.

Ejemplos de “situaciones de desigualdad” describibles sin comparación:

- Parcialidad estructural e involuntaria que limita ingresos y carrera.
- Jornadas y turnos incompatibles con la vida, que expulsan a parte de la plantilla.
- Falta de carrera profesional en puestos feminizados.
- Complementos ligados a disponibilidad/nocturnidad que son inaccesibles por la organización real (y que generan desigualdad económica).
- Sobrecarga emocional y riesgos psicosociales no evaluados ni compensados.
- Infravaloración de competencias típicas de cuidados/intervención.
- Cómo trasladarlo a medidas del plan de igualdad:

Las medidas deben ir a causas y condiciones, no solo a “equilibrar porcentajes”:

- Mejorar calidad del empleo: reducir parcialidad involuntaria, estabilizar, ordenar turnos, limitar cambios de última hora.
- Carrera profesional y promoción: itinerarios, criterios transparentes, formación en horario, mentorías.
- Retribución: revisión de complementos y criterios, auditoría retributiva, valoración de puestos evitando sesgos.
- Conciliación/corresponsabilidad: flexibilidad real, medidas que no penalicen promoción, permisos y adaptación de jornada.
- Salud laboral: evaluación psicosocial, medidas organizativas, apoyo y prevención de desgaste.
- Atracción del sexo infrarrepresentado a puestos feminizados: aquí la clave es mejorar condiciones y reconocimiento (no solo campañas).

PREGUNTA: ¿Qué datos sobre condiciones laborales debemos pedir y cómo vincularlos a medidas?

Dentro del diagnóstico, uno de los ámbitos más amplios es el de condiciones de trabajo, que abarca la auditoría salarial y otros aspectos de la situación laboral.

La parte social debe solicitar datos detallados y desagregados por sexo sobre este apartado, incluyendo, entre otros:

- Organización del tiempo y turnicidad: tipos de turnos (mañana/tarde/noche), rotación, cambios de turno, jornada partida, tiempo de descanso entre jornadas, disponibilidad.
- Fines de semana y festivos: frecuencia, reparto, compensación (descanso/suplidos), voluntariedad real.
- Guardias/localización: criterios de asignación, carga real, compensaciones, impactos sobre descanso y conciliación.
- Vacaciones y permisos: criterios de asignación, posibilidad real de disfrute, "bloqueos" por servicio, acumulación o denegaciones, cobertura.
- Horas extra y ampliaciones: volumen, motivos, quién puede/ no puede realizarlas, si se concentran en ciertos puestos.
- Parcialidad y temporalidad: parcialidad involuntaria, contratos de corta duración, rotación, encadenamiento.
- Promoción/formación: acceso a formación habilitante y promoción en función de disponibilidad horaria (p. ej., formación fuera de turno).
- Salud laboral: riesgos psicosociales (carga emocional, fatiga por turnos), trastornos músculo-esqueléticos, absentismo y bajas.

Estos datos permitirán detectar desigualdades estructurales; por ejemplo, si observamos que las mujeres se concentran en mayor medida en contratos temporales o a tiempo parcial, la comisión negociadora deberá proponer medidas de estabilización y mejora para ellas.

De hecho, es una buena práctica acordar que se ofrezca prioridad a las trabajadoras a tiempo parcial en las vacantes de jornada completa, corrigiendo así la involuntariedad de la parcialidad.

Del mismo modo, la información de la auditoría retributiva (brechas salariales, complementos, etc.) debe analizarse y traducirse en acciones: por ejemplo, si se detectan discriminaciones salariales hacia las mujeres en ciertos puestos o grupos, se pueden pactar incrementos adicionales para equiparar sus sueldos o eliminar los complementos discriminatorios.

En suma, cada dato recopilado sobre condiciones laborales (contratación, jornadas, salarios, cesiones, riesgos laborales con perspectiva de género, etc.) ha de tener su correspondencia en el plan de igualdad en forma de medidas concretas. La negociación sindical velará por que por cada desigualdad revelada (precariedad femenina, brecha de pluses, desequilibrios en turnos...) se incluya una solución: bien transformar

contratos temporales femeninos en fijos, revisar pluses que penalicen la conciliación, garantizar igualdad de condiciones para personal de ETT, etc. De esta forma, el diagnóstico se convierte en un programa de actuaciones que armoniza las condiciones de trabajo de mujeres y hombres.

PREGUNTA: ¿Por qué es importante la valoración participativa de puestos de trabajo e involucrar a la plantilla en esta VPT?

La valoración de puestos de trabajo (VPT) – instrumento clave de la auditoría retributiva para garantizar “igual retribución por trabajos de igual valor” – debe realizarse de manera participativa y con perspectiva de género. Es fundamental que la representación legal de las personas trabajadoras y, por extensión, la propia plantilla tenga voz en este proceso técnico. UGT subraya que la metodología de valoración no puede ser elegida unilateralmente por la empresa: al formar parte de la Auditoría Retributiva (y esta a su vez del diagnóstico), la herramienta de valoración está sujeta a negociación en la comisión de igualdad. Además, la Guía oficial del Instituto de las Mujeres señala expresamente que “el proceso de valoración de puestos de trabajo se entiende enriquecido cuando participan la representación legal y sindical de las personas trabajadoras”.

Esto significa que las delegadas y delegados, junto con personal que conoce de primera mano las funciones de cada puesto, deben implicarse en la definición de factores, puntos y ponderaciones de la VPT, para detectar y corregir posibles sesgos de género (infravaloración de habilidades “feminizadas”, etc.). Una valoración hecha conjuntamente con la plantilla genera más confianza en sus resultados y es más efectiva identificando discriminaciones encubiertas. En resumen, la VPT participativa no solo cumple con la normativa (Real Decreto 902/2020) sino que legitima el proceso ante la plantilla y facilita la posterior aplicación de medidas retributivas equitativas, al contar con el respaldo y conocimiento de quienes realizan el trabajo valorado.

PREGUNTA: ¿Qué indicadores claros en las medidas ofrecen garantía de cumplimiento?

Para que las medidas del plan de igualdad pasen del papel a la realidad, deben definirse con indicadores de seguimiento que permitan verificar su cumplimiento. La guía insiste en que toda medida debe ir acompañada de criterios medibles de éxito: es “fundamental establecer indicadores que permitan comprobar si las medidas se están aplicando correctamente, si están funcionando y si alcanzan sus objetivos”.

Estos indicadores pueden ser cuantitativos (por ejemplo, % de mujeres promocionadas tras implementar una acción formativa, número de hombres

que usan un permiso de conciliación, reducción numérica de una brecha salarial) o cualitativos (encuestas de satisfacción, percepciones de la plantilla sobre un cambio cultural).

Lo importante es que sean concretos y verificables. Al definir la medida, la comisión negociadora debe acordar cómo medir el progreso: por ejemplo, si la medida es “fomentar el ascenso de mujeres a puestos directivos”, el indicador podría ser número de mujeres ascendidas al año o porcentaje de candidaturas femeninas en los procesos de promoción. Con estos marcadores objetivos, la comisión de seguimiento podrá, en sus evaluaciones periódicas, constatar si la empresa está haciendo lo comprometido y si se avanza hacia la igualdad. En última instancia, dotar a las medidas de indicadores convierte el plan en una herramienta evaluable y exigible, evitando formulaciones vagas cuyo cumplimiento no pueda comprobarse.

PREGUNTA: ¿Es necesario un presupuesto asignado a cada medida para dotar de recursos a la igualdad?

Un error frecuente en algunos planes es proponer medidas ambiciosas pero sin asegurar los recursos para implementarlas. Por eso, UGT destaca la importancia de dotar de presupuesto a cada medida del plan.

Toda acción de igualdad conlleva recursos humanos, técnicos o económicos: por ejemplo, impartir una formación requiere pagar a formadores/as o liberar horas de la plantilla, establecer guarderías de empresa implica un coste, etc. La guía recalca que estos recursos asociados deben quedar claramente reflejados en las medidas. Solo así se podrá dimensionar el coste y viabilidad de cada intervención y comprometer a la empresa en su financiación. Incluir un presupuesto (o al menos una estimación de costes) por medida también valora la acción: visibiliza que la igualdad requiere inversión y priorización, al igual que cualquier otro proyecto de la empresa. Desde la óptica sindical, exigir presupuesto es fundamental para luego poder demandar su cumplimiento: si una medida no tiene fondos asignados, difícilmente se ejecutará.

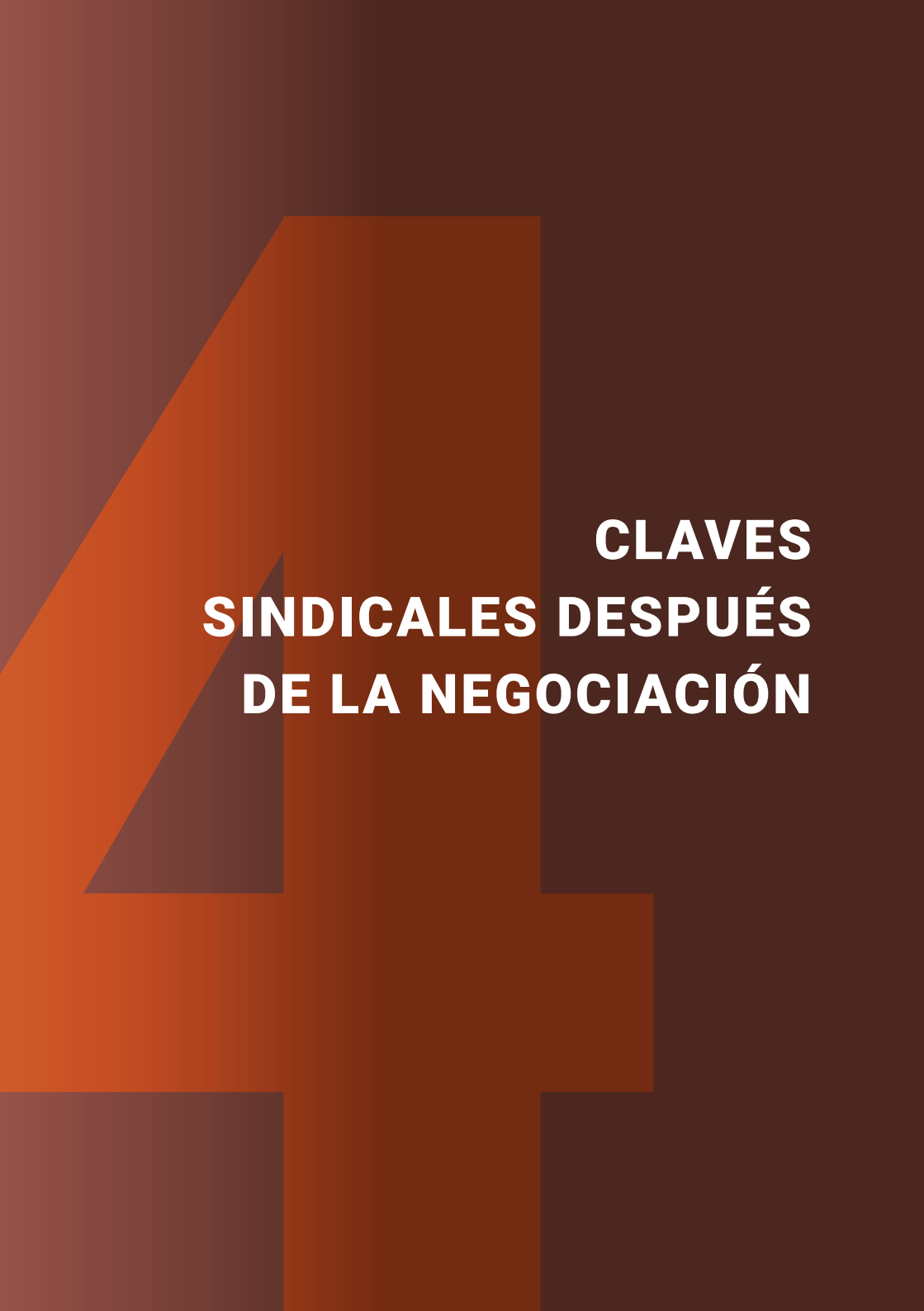
Por tanto, en la negociación se debe acordar, por ejemplo, qué partidas cubrirán las formaciones en igualdad, cuántas horas de trabajo se destinarán a tutorías de conciliación, o qué inversión se hará para adaptar vestuarios o procesos de selección. Un plan sin recursos es un brindis al sol; un plan con presupuesto es un compromiso tangible de la empresa con la igualdad.

PREGUNTA: ¿Por qué es importante considerar los distintos convenios para explicar brechas y mejorar condiciones?

Cuando en una empresa coexisten varias plantillas sujetas a distintos convenios colectivos, el plan de igualdad debe contemplar esa realidad para identificar correctamente las brechas y evitar desigualdades derivadas de condiciones dispares. La guía recomienda analizar los datos teniendo en cuenta cada convenio de aplicación.

Por ejemplo, en un mismo grupo empresarial puede ocurrir que un colectivo (quizá mayoritariamente femenino) esté adscrito a un convenio sectorial con salarios más bajos, mientras otro colectivo (quizá más masculino) tiene un convenio distinto más beneficioso. Esto puede reflejarse en brechas salariales o de promoción que no se entenderían sin considerar la variable “convenio”.

Por ello, el diagnóstico debe desagregar por convenio cuando aplique, explicando qué parte de las diferencias obedece a la cobertura convencional. Lejos de aceptar esas diferencias como dadas, la parte social debe negociar medidas para armonizar las condiciones al alza. Un buen enfoque sindical es utilizar el plan para nivelar derechos “por arriba”: si se detecta que las trabajadoras bajo un determinado convenio tienen peores condiciones, incluir acciones para mejorar sus salarios o jornadas más allá de lo mínimo pactado en ese convenio. De hecho, se pueden pactar compensaciones específicas, como por ejemplo incrementos salariales adicionales sobre lo previsto en convenio para mujeres en quienes se hayan constatado brechas sin justificación. También se podrían proponer cláusulas de equiparación de beneficios sociales entre convenios. En suma, el plan debe servir para corregir desigualdades interconvenio, explicando las brechas ligadas a distintos marcos laborales y estableciendo medidas que eleven los estándares al nivel del convenio más igualitario. Esto evita que la empresa use los diferentes convenios como excusa o límite para la igualdad, y garantiza que ninguna persona quede atrás por estar bajo un convenio “peor”.

A large, stylized number '4' is the central graphic element, rendered in a gradient of orange and brown tones. It is positioned on the left side of the page, with its right edge partially overlapping the text.

CLAVES SINDICALES DESPUÉS DE LA NEGOCIACIÓN

Como en todo proceso de negociación colectiva, llegamos a un momento en el que las partes consideran que se ha finalizado el proceso de negociación.

Aunque la división en tres bloques facilita la ubicación del momento del proceso de negociación, queremos hacer incidencia en que este proceso es continuo y que la acción sindical y la negociación colectiva no finalizan con la firma del Plan, sino que continúa y tan importante es el Acuerdo como el seguimiento del cumplimiento del Acuerdo.

Con la firma del Plan, se adquieren compromisos que debemos continuar trabajando sindicalmente para conseguir nuestro objetivo principal: la igualdad real entre mujeres y hombres. Esta es la medida que debemos tener para establecer la posibilidad del acuerdo. Con nuestro trabajo, ¿se ha conseguido que la igualdad avance en la empresa? En función a la respuesta que decidáis entre todas las partes implicadas, estarás en otro momento del proceso ya diferenciado.

La acción sindical debe hacerse notar en todo el proceso y, en especial, en esta parte. La comunicación que hemos iniciado con la plantilla será fundamental para que se sientan parte (y lo sean) de la decisión final y de los acuerdos alcanzados, especialmente en la negociación de las empresas que no tienen Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Según se haya desarrollado nuestro trabajo sindical, así será la respuesta de las personas trabajadoras.

4.1 Acuerdo o desacuerdo:

Si hemos trabajado de forma intensa y todas las partes han trabajado con la misma implicación, el final de la negociación reflejará el compromiso de las partes. Si por el contrario han existido graves problemas durante la negociación, el resultado será otro diferente que nos aleja del objetivo que debe guiar a todas las partes implicadas.

Ante la pregunta mencionada anteriormente: “¿Con este Plan se avanza en la Igualdad en la empresa?”, es imprescindible añadir otra pregunta más: “¿Este plan cumple con las exigencias mínimas establecidas en la Federación para ser considerado como un Plan válido?”.

- > Si la respuesta es sí a las dos preguntas, te encuentras en disposición de establecer el acuerdo final y firmar el plan de Igualdad.
- > Si la respuesta es NO, existen dos opciones: mantener la negociación, aunque esto exija volver a analizar aspectos ya discutidos y retrotraer la negociación a aquello que consideréis fundamental para hacer avanzar en la igualdad en la empresa. La segunda opción es que, si finalmente la empresa considera que ya ha finalizado la negociación, esta no acepta nuestros criterios y consideramos que el Plan no debe ser válido, debemos iniciar el procedimiento de conflicto.

- > Si no tienes una respuesta clara, es decir, si piensas que se avanza pero no se cumple con los mínimos de la Federación, o, por el contrario, se cumplen los mínimos, pero consideras que la empresa puede hacer más por la igualdad, acude a la Federación y traslada la situación en la que os encontráis. Como hemos recomendado en varios apartados de la Guía, es muy importante la coordinación con la Federación de UGT a la cual pertenecéis y, en este punto, también es fundamental, ya que la experiencia y el conocimiento adquiridos en otros planes que tienen nuestras compañeras te ayudarán a encontrar la solución más adecuada a los problemas de la negociación.

Si nos encontramos en una situación en la que no se avanza en la negociación y/o se ha incurrido en diferentes situaciones graves que requieran una respuesta sindical, podemos acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos. Existen dos vías:

- > Acudir a la Comisión paritaria o a la Comisión de Igualdad del Convenio Colectivo si así lo tuviera regulado el propio convenio y especifique la mediación para este tipo de casos.
- > También podemos acudir ante los organismos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos. A nivel estatal, el organismo correspondiente es el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje). Además, en cada territorio, existen otros organismos especializados en la mediación que ayudan y favorecen conseguir acuerdos.

Si estas vías tampoco permiten la resolución de una forma satisfactoria, entonces debemos acudir a la vía ordinaria del Juzgado de lo Social o la Audiencia Nacional, si el plan es de ámbito estatal.

También podemos acudir ante la Inspección de Trabajo para denunciar aquellas conductas que impiden la negociación colectiva. Este organismo vigila la aplicación de la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en las empresas y, en su actividad inspectora, puede sancionar de forma “grave” cuando no se cumplen las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad o de forma “muy grave” por no elaborar o no aplicar el plan de igualdad o incumplirlo claramente. También se consideran muy graves las decisiones por parte de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas, el acoso sexual o el acoso por razón de origen racial o étnico, religión, o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito que alcanzan las facultades de Dirección empresarial.

En todo este proceso debes tener el asesoramiento y el acompañamiento de personas de la Federación que te permitirán adecuar el contenido de la denuncia al organismo y la vía más adecuada.

Es bueno iniciar estos procesos, sobre todo el judicial, porque las sentencias permiten establecer una jurisprudencia que ayuda a aclarar aspectos de la normativa y facilitan el trabajo a otras personas que puedan estar en la misma situación. Por tanto, no le debemos tener miedo al procedimiento judicial cuando consideremos que se han acabado las vías de negociación.

Para llevar a cabo estos procedimientos, son muy importantes las actas de cada reunión. Recopilar toda la información facilitada y las solicitudes realizadas de la información referida a la empresa, especialmente cuando se nos ha negado el acceso a dicha información. Es importante que en las actas se redacte de forma clara lo que ocurre durante la negociación y deben recogerse nuestras reclamaciones cuando entendemos que no se está actuando de forma adecuada.

Por último, si se ha llegado a un acuerdo, es necesario establecer el tiempo de vigencia o duración del plan de igualdad. El artículo 9 Real Decreto 901/2020 fija el periodo de vigencia o duración de los Planes de Igualdad, que será determinado por las partes negociadoras, pero no podrá ser superior a cuatro años. Resulta interesante incorporar al acuerdo sobre la vigencia del plan una referencia de entre tres y seis meses máximo para la convocatoria de las partes e inicio de la negociación del siguiente plan de igualdad en aras a evitar la decadencia de su vigencia, independientemente de la duración acordada.

4.2 La importancia de la Comisión de Seguimiento:

Se debe incluir el reglamento de la Comisión de seguimiento, ya que es contenido obligatorio para el registro del plan de igualdad.

Dentro de las medidas del propio Plan, hemos establecido un seguimiento de cómo se están aplicando dichas medidas y un órgano que vela por el desarrollo de las medidas establecidas en el plan de igualdad. El desarrollo normativo de esta comisión se encuentra en los artículos 9.5 y 6 del Real Decreto 901/ 2020.

En el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, 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 realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. Es recomendable negociar de la forma más concreta posible qué instrumentos se utilizarán para el seguimiento y evaluación (fichas, informes, etc.) así como el

contenido de los mismos y los plazos en los que deberán entregarse a la comisión de seguimiento para su valoración.

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

A estos efectos, es conveniente reflejar en el apartado de seguimiento y evaluación del plan de igualdad que el informe de evaluación final debe elaborarse con bastante antelación al fin de la vigencia del mismo, puesto que sus resultados son fundamentales para comenzar las negociaciones del nuevo plan de igualdad.

La revisión del plan de igualdad acordado se regula en el art 9.2 Real Decreto 901/2020.

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 deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que hayan servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria (art 9. 3 y 4 Real Decreto 901/ 2020).

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. El procedimiento para la revisión debe quedar reflejado en el plan de igualdad y/o en el reglamento de la comisión de seguimiento.

4.3. La comunicación del plan de igualdad a la plantilla:

Una vez finalizado el Plan y resueltos los posibles conflictos, debemos comunicar a la plantilla los logros y las medidas que se recogen en el Acuerdo. Es una parte de nuestra actividad sindical que no debemos infravalorar. Es fundamental darle publicidad y conseguir que la plantilla se sienta partícipe del Acuerdo y se comprometa a trabajar por la igualdad, especialmente en materias como el acoso sexual o por razón de sexo.

Si nuestra actividad sindical en el Plan la hemos desarrollado en una empresa sin Representación Legal de las Personas Trabajadoras y ésta no tiene intención de convocar elecciones para disponer de una representación de su propia plantilla en la comisión de seguimiento, debemos ser conscientes de que la labor de seguimiento estará muy limitada. Como consecuencia, con toda probabilidad, el plan de igualdad no tendrá el impacto ni los resultados acordados, puesto que faltará la visión esencial de una de las dos partes que conforman una empresa: las personas trabajadoras.

Solo a través de una Representación Legal de las Personas Trabajadoras legalmente constituida, la empresa podrá articular la participación e implicación directa de su plantilla en la implantación y seguimiento de las medidas negociadas. Es por este motivo que debemos insistir a las empresas en que su compromiso con la igualdad estará incompleto si no cuentan con sus propias trabajadoras y trabajadores para alcanzar los objetivos negociados.

Por último, traslada a la Federación aquello que has conseguido. Contactos de personas, afiliaciones, posibles candidaturas y toda aquella información que permita ayudar a construir una estructura sindical que permita el desarrollo del plan de igualdad y del resto de derechos laborales que deben ser defendidos por las personas trabajadoras.

4.4 El registro del Plan. Principales problemas y contenido mínimo de los Planes:

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 tal como lo establece el artículo 11 Real Decreto 901/2020.

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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.

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, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, (Anexo 2.V de dicho RD), en la que se recogen datos de la empresa, de la Comisión negociadora, del plan de igualdad, del diagnóstico de situación, del contenido del plan, y de seguimiento y evaluación del mismo.

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 a 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.

Se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes, fecha y 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 al Anexo 1.

Para la inscripción de los Planes y acuerdos, deberá presentarse el texto original firmado por los componentes de la Comisión negociadora, así como las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del convenio y del plan de igualdad, con expresión de las partes que los suscriben.

El Depósito de medidas de igualdad y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo se establece en el art. 12 Real Decreto 901/2020: "Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo".

Una vez que la Autoridad Laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del plan de igualdad, le asignará un código que será específico y diferencia si los planes de igualdad han sido acordados o no con la representación legal de las personas trabajadoras.

Principales problemas en el registro de los Planes de Igualdad:

Los principales problemas que nos encontramos en el registro de los planes de igualdad son los siguientes:

- La empresa no ha constituido la Comisión negociadora conforme a lo indicado en el artículo 5 del RD 901/2020.
- La empresa no tiene Representación Legal de las Personas Trabajadoras o tiene algún centro sin representación legal de las personas trabajadoras, e intenta registrar el plan de igualdad sin disponer de justificación de haber convocado a los sindicatos legitimados para negociar. En estos casos, las empresas contactan a posteriori con los sindicatos con la petición de que "les firmemos el plan de igualdad". La única respuesta posible es la constitución de una nueva mesa negociadora y la negociación del plan de igualdad conforme a lo especificado en el RD 901/2020.
- El diagnóstico presentado por la empresa no contempla las áreas o contenidos mínimos regulados en el Anexo I del RD 901/2020.
- El tiempo transcurrido entre la constitución de la mesa negociadora y la firma del plan de igualdad ha sido excesivo y los datos del diagnóstico han quedado obsoletos y no cumplen los periodos previstos en el Anexo I del RD 901/2020.
- En el diagnóstico del plan de igualdad no se incluye la Auditoría Retributiva o la Auditoría Retributiva no se ha realizado conforme a lo previsto en el RD 902/2020.
- La empresa no ha realizado valoración de puestos de trabajo para la Auditoría Retributiva o ha utilizado un método no conforme a las especificaciones del RD 902/2020.
- En el diseño de las medidas, no se han negociado plazos concretos de ejecución.
REGCON exige una calendarización o cronograma de las medidas a implantar.

En el caso de empresas que no tienen representación legal de las personas trabajadoras o no la tienen en todos los centros, cuando convocan a todos los sindicatos legitimados y no obtienen respuesta de alguno de ellos (o directamente obtienen una negativa), pueden llevar a cabo las negociaciones con el sindicato

que haya dado respuesta afirmativa a dicha convocatoria. REGCON lo está admitiendo, pero en el momento del registro requerirá a la empresa la justificación de haber realizado la convocatoria a todos los sindicatos legitimados.

Cuando esto sucede y la empresa negocia solo con la Federación correspondiente de UGT, les recordamos que deben guardar la justificación de haber realizado las convocatorias a todos los sindicatos legitimados para negociar, puesto que, aunque es responsabilidad de la empresa, si al final la empresa no puede registrar el plan de igualdad o se retrasa la implantación del mismo, supone un perjuicio sindical también.

También recordamos a la empresa que deberá presentar la acreditación de la legitimidad de la persona que negocia por cada sindicato.

A menudo sucede que, una vez constituida la mesa negociadora con un sindicato e iniciadas las negociaciones, otro sindicato responde a la convocatoria de la empresa y confirma su interés en participar. Hay que valorar cada situación, puesto que en muchos casos ya se habrán realizado varias reuniones y se habrán alcanzado acuerdos. El sindicato que entra debe evitar provocar retrocesos en las negociaciones y validar los avances que se hayan producido, siempre que estos sean suficientes y razonables.

PREGUNTAS CLAVE DESPUÉS DE LA NEGOCIACIÓN

PREGUNTA: La Comisión de seguimiento del plan de igualdad, ¿debe tener representación de los centros con Representación Legal de las Personas Trabajadoras y sin Representación Legal de las Personas Trabajadoras? ¿Cómo se calculan los porcentajes de representación?

Con respecto a la Comisión de seguimiento, el RD 901/2020 establece lo siguiente: “deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres”. La norma no establece más especificaciones sobre la composición, es por ello que tanto ésta, como las funciones y competencias de la Comisión, así como lo relativo a la consideración de las horas dedicadas al seguimiento como tiempo de trabajo, deben pactarse por la Comisión negociadora del plan de igualdad. Los acuerdos sobre composición, funcionamiento, responsabilidades, tiempo de trabajo, etc. se reflejarán en un acta con el reglamento de funcionamiento de la Comisión de seguimiento.

PREGUNTA: Si la empresa no tiene Representación Legal de las Personas Trabajadoras, ¿quién participa en la Comisión de seguimiento en representación de la parte social?

Tal como se indica la respuesta a la pregunta anterior, en la Comisión de seguimiento “deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras”.

La/s persona/s del sindicato que han negociado el plan de igualdad en representación de la plantilla podrán formar parte de la comisión de seguimiento. Sin embargo, en la práctica, al no existir Representación Legal de las Personas Trabajadoras, será muy difícil – si no imposible – verificar la información que presente la empresa y conocer la aplicación real de las medidas negociadas, pues se carece del feedback de las trabajadoras y trabajadores. Las empresas, en aras a mantener un compromiso real con aplicación efectiva de las medidas y con la política de igualdad en la empresa, deben promover la presencia de representación legal de las personas trabajadoras de cara a su participación en la Comisión de seguimiento.

Asimismo, en el diseño de las medidas del plan de igualdad, será importante negociar instrumentos que permitan la consulta a la plantilla y que faciliten conocer su percepción directa, así como la aplicación/eficacia de las medidas acordadas, como encuestas y cuestionarios. También pueden ser de gran utilidad los buzones de consultas y sugerencias en materia de igualdad, cuya información sea tratada en la Comisión negociadora.

PREGUNTA: ¿Por qué es importante la difusión de las medidas del plan entre la plantilla?

Un plan de igualdad solo es efectivo si sus medidas y novedades llegan al conocimiento de toda la plantilla. De poco sirve negociar derechos pioneros si luego las personas trabajadoras no se enteran de que existen. Por tanto, es obligación de la comisión (y especialmente de la parte social) planificar la difusión interna del plan una vez firmado. La guía propone utilizar los canales habituales de la empresa – tableros de anuncios, intranet, boletines, reuniones informativas, etc. – para comunicar ampliamente las medidas, desde el primer día. Es crucial detallar los nuevos permisos, mejoras o protocolos incluidos, explicando cómo acceder a ellos. Por ejemplo, difundir de forma clara cuáles son los nuevos derechos de conciliación acordados y animar expresamente a los hombres a hacer uso de ellos, para equilibrar cargas. Igualmente, debe publicitarse el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo (una vez negociado) a toda la plantilla, indicando los cauces de denuncia y protección disponibles. La formación y sensibilización también son formas de difusión: organizar talleres para presentar el plan o módulos formativos sobre sus

contenidos ayuda a interiorizarlo. En definitiva, la comunicación es un paso indispensable: cuando las personas conocen las medidas, pueden ejercer sus derechos y colaborar en que se cumplan. Además, la difusión refuerza la confianza en la acción sindical, al mostrar los logros alcanzados en la negociación. Un plan difundido es un plan vivo; un plan oculto o no comunicado corre el riesgo de quedar en papel mojado.

PREGUNTA: ¿Cómo debe ser el seguimiento periódico del plan?

La firma del plan de igualdad no es el final del camino, sino el principio de su implementación. Por ello, es vital establecer un seguimiento periódico que evalúe el grado de cumplimiento de las medidas a lo largo de la vigencia del plan. La legislación ya prevé esta exigencia: el Real Decreto 901/2020 obliga a constituir una Comisión u órgano de seguimiento paritario del plan, y determina que el seguimiento y evaluación de las medidas se realice conforme al calendario pactado, con al menos una evaluación intermedia y otra final durante la vigencia. Más allá del requisito legal, desde UGT recalcamos la importancia práctica de estas reuniones de seguimiento periódicas (trimestrales, semestrales, según se acuerde). En ellas, la comisión de igualdad – con participación de la representación sindical – debe revisar los indicadores de cada medida: ¿Se está cumpliendo el plan en tiempo y forma? ¿Qué dificultades han surgido? ¿Hay desviaciones que corregir? Este monitoreo continuo permite realizar ajustes o exigir remedios antes de que termine el plazo. Por ejemplo, si a mitad de vigencia se ve que una acción no se ha implementado, la comisión puede instar a la empresa a ponerla en marcha de inmediato.

Asimismo, el seguimiento periódico mantiene implicadas a las partes: la empresa se ve comprometida a rendir cuentas regularmente, y la parte social refuerza su rol vigilante. Un plan dinámico, con seguimiento constante, se adapta mejor a cambios en la empresa y asegura que la igualdad avance paso a paso.

En cambio, la ausencia de control hasta el final podría dejar incumplimientos invisibles durante años. Por todo ello, instaurar un calendario de seguimiento (con informes periódicos, reuniones documentadas y participación de todas las partes) es garantía de que el plan se cumpla realmente y logre sus objetivos.

PREGUNTA: ¿Por qué la delegada o delegado de igualdad es una figura clave para el seguimiento en cada centro?

Es altamente recomendable establecer la figura de la persona delegada de igualdad en los centros de trabajo, que actúe como referente sindical

especializado para velar por el plan. La guía de buenas prácticas propone que, dentro de la representación legal de las personas trabajadoras, se nombre a una delegada o delegado sindical con horas asignadas específicamente para las funciones de responsable de igualdad.

Contar con este perfil dedicado tiene varias ventajas prácticas: puede difundir las medidas del plan entre sus compañeras y compañeros, asesorarles sobre sus nuevos derechos (conciliación, protocolos de acoso, promociones, etc.) y recoger sus inquietudes o denuncias en materia de igualdad. Además, este delegado/a de igualdad participaría activamente en la comisión de seguimiento del plan, vigilando de cerca su aplicación en el día a día de la empresa.

Sus funciones incluirían también colaborar en acciones de sensibilización, verificar en cada centro que se cumplen los acuerdos (por ejemplo, que los carteles informativos estén colocados, que nadie sufra represalias por usar medidas de igualdad, etc.), y servir de enlace entre la plantilla y la dirección en todo lo relativo al plan de igualdad.

En definitiva, instituir la figura de la delegada de igualdad refuerza la presencia sindical territorial del plan: garantiza que en cada centro haya “ojos y oídos” pendientes de la igualdad, facilitando una implantación homogénea y permitiendo detectar y corregir rápidamente cualquier incumplimiento.

PREGUNTA: ¿Por qué es importante acudir a Inspección de Trabajo si no se cumplen las medidas?

Si pese a todos los esfuerzos de seguimiento la empresa incumple el plan de igualdad o se niega a aplicar medidas pactadas, la parte social debe utilizar las herramientas legales a su alcance.

Una de las más efectivas es denunciar la situación ante la Inspección de Trabajo. La propia guía aconseja acudir a la Inspección para señalar aquellas conductas empresariales que vulneren la negociación o la implementación del plan.

Este organismo público tiene la misión de vigilar el cumplimiento de la igualdad efectiva en las empresas, y puede imponer sanciones considerables. De hecho, no aplicar o incumplir un plan de igualdad obligatorio está tipificado como infracción muy grave, y la Inspección puede multar a la empresa por ello.

Saber esto da una fuerza negociadora adicional a la parte social: en caso de bloqueo o fraude de la empresa, se le recuerda que la ley está de nuestro lado. Antes de llegar a la Inspección, es conveniente haber documentado bien los incumplimientos (actas de la comisión de seguimiento donde consten los puntos no ejecutados, requerimientos escritos a la

empresa sin respuesta, etc.) y, si es posible, informarlo a la estructura sindical (Federación de UGT) para contar con apoyo técnico.

Agotadas las vías de diálogo, la denuncia ante Inspección es una acción sindical legítima y necesaria: no solo puede forzar a la empresa a cumplir mediante requerimiento o sanción, sino que también sirve para dejar precedente de cara a futuras negociaciones. En resumen, no debemos dudar en acudir a Inspección de Trabajo cuando el plan se quede en papel mojado, pues es un mecanismo eficaz para hacer valer los derechos conquistados en el plan de igualdad.

PREGUNTA: ¿Qué avances ha habido en el sector público: Portal de planes de igualdad y protocolos de acoso (Acuerdo del Siglo XXI)?

En la Administración Pública se han implementado recientemente medidas innovadoras para fortalecer la igualdad, en el marco del llamado “Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI” suscrito entre Gobierno y sindicatos. Entre dichas medidas destaca la creación de un Registro público de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, que funciona como un portal centralizado donde se inscriben y publican todos los planes de igualdad aprobados en las administraciones estatales, autonómicas y locales, así como los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo vinculados a esos planes. Esta iniciativa busca dar transparencia y seguimiento a la igualdad en el sector público: los organismos están obligados a remitir sus planes y protocolos al registro, y estos se hacen accesibles en línea a la ciudadanía a través de la web de Función Pública y el portal administracion.gob.es.

De esta forma, cualquier persona puede consultar el plan de igualdad de un Ministerio, Ayuntamiento o entidad pública, así como verificar que dicha institución cuenta con un protocolo específico contra el acoso sexual/sexista.

Además, el registro incorpora anexos de información para cada plan, recabando datos sobre su vigencia, número de efectivos cubiertos, principales resultados del diagnóstico, objetivos fijados y medidas en áreas clave (acceso al empleo público, promoción profesional, conciliación, formación en igualdad, presencia equilibrada en tribunales de oposición, etc.) Todo ello permitirá evaluar la calidad y alcance real de los planes en las administraciones.

En definitiva, este Acuerdo del Siglo XXI refuerza la igualdad en el ámbito público: no solo exige a cada administración tener plan y protocolos, sino que establece un portal único donde quedan registrados y a la vista, fomentando la comparación, el aprendizaje mutuo entre organismos y la rendición de cuentas en materia de igualdad.

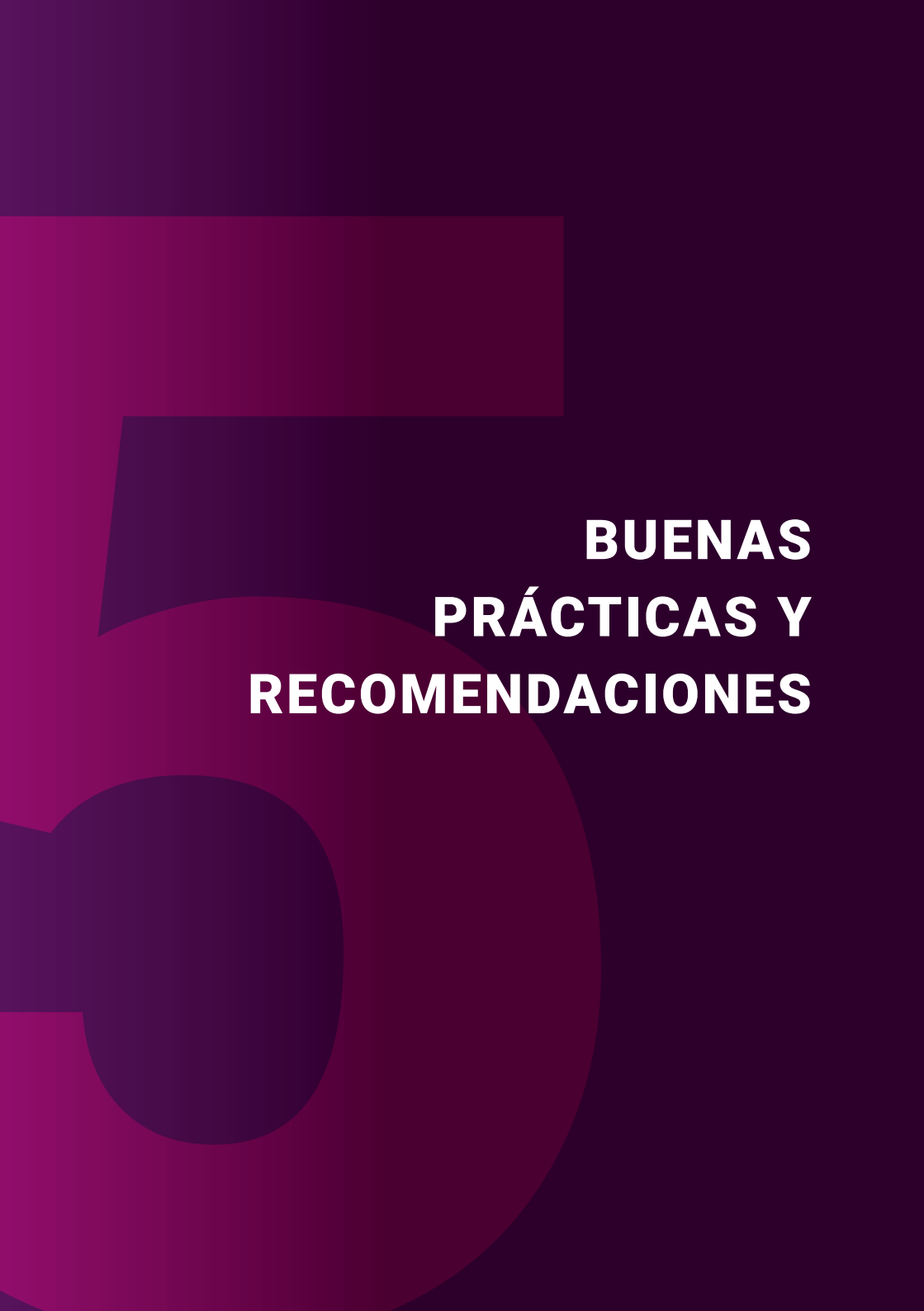
PREGUNTA: ¿Puede formar parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad un sindicato legitimado que participó en la negociación pero no firmó el Plan?

Aunque la normativa vigente (Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 901/2020) no regula expresamente la composición de la Comisión de Seguimiento en función de la firma del plan de igualdad, por lo que debe atenderse a lo pactado en la propia negociación, desde el criterio compartido por las federaciones estatales, y por analogía con lo que ocurre en las comisiones paritarias de los convenios colectivos, un sindicato que, aun estando legitimado y habiendo participado en la negociación, decide no firmar el Plan, se desvincula del acuerdo y del compromiso de cumplimiento que éste implica, por lo que no debe formar parte de su seguimiento.

Este criterio responde a un principio básico de coherencia sindical y jurídica:

Quien no asume el acuerdo, no puede fiscalizar su ejecución.

No obstante, esta cuestión puede y debe quedar expresamente regulada en el acta final o en el propio plan de igualdad, con el fin de evitar conflictos posteriores.



BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES

En el siguiente apartado se enumeran en distintas subsecciones buenas prácticas en materia de igualdad, entendidas como un conjunto de medidas y actuaciones, negociadas por delegadas y delegados sindicales en Planes de Igualdad, que van más allá de lo que recoge la normativa de aplicación en esta materia (LOIEMH, Estatuto de los Trabajadores, los Reales Decretos, etc) y que se espera que puedan servir, en contextos similares, a otras personas negociadoras para lograr los mejores acuerdos en los Planes de Igualdad que se encuentren negociando.

Asimismo, se proponen distintos indicadores para el seguimiento de la implantación de estas medidas, así como para su evaluación.

BUENAS PRÁCTICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Utilizar lenguaje inclusivo no sexista en la publicación de las vacantes dentro de los diferentes canales utilizados, especialmente en la denominación de los puestos, las titulaciones y el nivel profesional al que corresponde, para asegurar que mencione a todos los géneros y se utilice un lenguaje no sexista.	N.º de publicaciones identificadas. N.º de publicaciones modificadas.
A igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto donde la mujer esté infrarrepresentada (es decir, los hombres se encuentren sobrerrepresentados), se dará prioridad de contratación a las mujeres.	Informes de seguimiento de la evolución de las posiciones con infrarrepresentación. N.º de mujeres contratadas en puestos y categorías en los que están infrarrepresentadas y los hombres sobrerrepresentados.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Establecer el derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, de quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, o por cualquier otro contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial, contrato para la formación y el aprendizaje, incluida la actividad laboral en el marco de la formación profesional dual y contrato en prácticas; para, de este modo, hacer efectivo el principio de acción positiva se podrán establecer exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las mujeres en aquellos puestos en los que estén infrarrepresentadas.	Número de contrataciones de mujeres y de hombres, desagregadas por modalidad contractual previa, en su caso, o inicial, según proceda.
Incluir en las ofertas de empleo mensajes que incentiven la participación de las mujeres y que reflejen el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Número de ofertas de empleos con los nuevos mensajes de compromiso. Ejemplos de ofertas de empleo que incentiven la participación de mujeres.
Creación de un Registro de procesos de selección en el que se recoja, respecto de cada proceso, el dato desagregado por géneros del número de candidaturas presentadas, las que cumplen el perfil, número de entrevistas realizadas, número de candidaturas finales trasladadas a quien realiza la selección final y el género de la persona finalmente seleccionada. Todo ello con la finalidad de poder llevar un seguimiento y control de la efectividad de las medidas de igualdad en los procesos de selección, para su análisis posterior, evitando así cualquier tipo de discriminación.	Registro con el número de centros contactados y número de mujeres referenciadas por dichos centros que se postulen a las ofertas y/o sean contratadas.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Ampliar las fuentes de reclutamiento (ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, entre otras) al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados.	Registro con el número de centros contactados y número de mujeres referenciadas por dichos centros que se postulan a las ofertas y/o sean contratadas.
Elaborar una guía de recomendaciones prácticas para la realización de las entrevistas de selección objetivas y neutras respecto al sexo, que incluya una guía de preguntas prohibidas con posible efecto discriminatorio para las mujeres.	Guía de recomendaciones prácticas.
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación, a través de la realización de las acciones oportunas.	Número de personas formadas desagregado por sexo.
Mantener y extender el compromiso con la aplicación de criterios no discriminatorios por razón de sexo en los procesos de selección a empresas colaboradoras, subcontratistas, proveedores y terceros en general.	Número de empresas a quienes se ha enviado la información.
Análisis de un muestreo anual de anuncios de selección para comprobar que están formulados de manera adecuada.	Número de anuncios revisados y desglose trimestral.
Informar a las empresas externas que realicen selección de personal de la política interna de inclusión del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Y exigir que actúen con los mismos criterios de igualdad.	El número de empresas a las que se ha informado y materiales de divulgación.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONG), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres en situación de discriminación múltiple y/o riesgo de exclusión social.	Enunciar el número de asociaciones, fundaciones y ONGs, con las que se ha contactado.
Informar y solicitar a las empresas colaboradoras en selección el cumplimiento de la política de selección, siguiendo el principio de Igualdad de trato y oportunidades y el compromiso de la empresa con la incorporación de mujeres en áreas masculinizadas.	N.º de empresas informadas.
Cuando la empresa inicie un proceso de selección de personal propio, salvo que por las circunstancias del proceso sea confidencial informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del centro correspondiente de las vacantes a cubrir, se informará de las condiciones que deben cumplir las personas candidatas y las pruebas a realizar.	Información proporcionada a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras/ N.º procesos/ N.º vacantes/ N.º candidaturas/ N.º contrataciones.
Informar del listado de todas las ofertas a la Comisión de seguimiento para que la Comisión de Seguimiento elija aleatoriamente un muestreo del 10% de las ofertas, sobre el lenguaje e imágenes, requisitos del puesto, análisis del proceso de selección y revisión de los canales de reclutamiento para asegurar que no existen sesgos de género.	N.º ofertas totales/ N.º ofertas revisadas/ resultados.
Asegurar que en los programas de formación para desarrollo profesional se asegure la participación de las mujeres para potenciar el acceso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Tipo de programa y N.º personas participantes en los programas de desarrollo profesional. N.º de Mujeres y Hombres promocionadas que han participado en estos programas.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Garantizar que la descripción de las ofertas de empleo recoge los requisitos realmente necesarios para el desempeño de la posición y están con consonancia con la Descripción de puestos de trabajo (DPTs) y los factores del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT), evitando cualquier tipo de estereotipo que impida la igualdad de oportunidades (como puede ser la utilización de lenguaje e imágenes sexistas). Evitar que existan discriminaciones directas o indirectas en todas las fases del reclutamiento. La Comisión de igualdad elegirá una muestra para hacer la revisión de toda la nomenclatura, así como el lenguaje e imágenes utilizado en las ofertas de empleo publicadas atendiendo a un uso no sexista del lenguaje e imágenes, así como para que el contenido de la oferta de empleo se ajuste a los requisitos del puesto, de forma que no puedan dar lugar a asumir que se trata de una oferta dirigida a un género u otro.	Muestra aleatoria de puestos de al menos 10 procesos y hasta el 10% publicados en los diferentes canales de empleo y de distintos puestos de trabajo.
En el caso de que la diferencia de contratación temporal sea mayor en el caso de las mujeres se analizarán las causas y se valorará la introducción de medidas dirigidas a reducir la temporalidad de la contratación femenina.	Análisis realizado en caso de mayor índice de temporalidad de las mujeres y medidas adoptadas para corregirlo.
Preferentemente se transformará en indefinido el contrato de las mujeres en aquellos puestos donde estén infrarrepresentadas.	Número de mujeres con contrato temporal transformado en indefinido. Número de hombres con contrato temporal transformado en indefinido.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Introducir, en la medida de lo posible, una cláusula específica en los contratos con terceras empresas (ETT o subcontratas o empresas de reclutamiento) por medio de la cual se comprometen a respetar los principios en materia de igualdad suscritos por la empresa.	Incluir las cláusulas en los contratos con empresas de contratación externas. Resumen sobre las contrataciones. Número de empresas donde se han introducido estas cláusulas.
Para la contratación de mano de obra directa, se procurará acudir a bolsas de trabajo o a organismos paritarios similares, solicitando candidaturas, preferentemente de mujeres, en aquellos lugares donde no tengan presencia.	Número de personas, desahogadas por género, contratadas a través de las bolsas de trabajo o de organismos paritarios similares.
Encuesta voluntaria y anónima a las personas recién incorporadas a la compañía para recoger su opinión o <i>feedback</i> sobre el proceso de selección.	N.º de encuestas al año y resultados y análisis de estos.
Se revisará que, respecto a las ofertas de empleo, los canales de difusión posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres. Con especial relevancia con respecto a las ofertas de puestos más cualificados y contrato indefinido, con el objetivo de incrementar las candidaturas de mujeres.	Canales de difusión de ofertas empleados/as. N.º de personas inscritas, análisis en el seno de la Comisión de Seguimiento de los obstáculos encontrados en los procesos de selección y promoción para que se inscriban las mujeres.

BUENAS PRÁCTICAS EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Se harán públicos para toda la plantilla los requerimientos y las descripciones de todos los puestos de trabajo de la empresa.	Se comprobará que toda la plantilla ha sido informada. Emails, página interna de la empresa u otros cauces.
Revisar el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y que éste proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor siguiendo las recomendaciones de la Herramienta del Ministerio de Igualdad.	Indicar los puestos que han sido modificados después de realizar la VPT (Valoración de Puestos de Trabajo).
Seguimiento de las solicitudes por parte de cualquier persona trabajadora de su reclasificación profesional en relación con su puesto, grupo, categoría o nivel.	Informe a la comisión de seguimiento de la solicitud y su resolución, desagregado por sexo.
En caso de cambio o ampliación de funciones de cierta relevancia, crear un comité de valoración de puestos de trabajo con participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, donde se pueda analizar los puestos que cambian de función o adquieran funciones adicionales. Y donde las personas trabajadoras puedan solicitar un cambio de grupo o nivel profesional, si se diera el caso (Ejemplo: funciones adicionales por un plazo superior a 6 meses).	Indicar los puestos afectados y el número de mujeres concernidas.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Análisis e informe de la Auditoría retributiva y de sus principales conclusiones, que incluya una explicación de las diferencias encontradas, dentro de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. En caso de que se detecten diferencias sustanciales, objetivamente no justificables, la empresa informará de las mismas a la Comisión de Seguimiento, con el fin de que dichas diferencias sean analizadas y comprometiéndose la empresa a activar las medidas correctoras que fuesen necesarias.	Auditoría retributiva completa según establece la legislación que requiere una evaluación y valoración de puestos de trabajo de igual valor, para lo cual podrá tener en consideración las recomendaciones en relación al procedimiento que pudiera publicar el Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad. Informe del plan de acción asociado a las conclusiones de la Auditoría Retributiva.
Nomenclatura de los grupos y niveles profesionales redactada con lenguaje no sexista.	Revisión y cotejo de que las modificaciones pertinentes han sido realizada.

BUENAS PRÁCTICAS EN FORMACIÓN

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Elaborar un protocolo de reincorporación de personas en excedencia de larga duración (más de 6 meses), donde una vez reincorporada, se incluya la posibilidad de participar en cursos de formación para su actualización profesional, la oportunidad de concurrir a exámenes de capacitación y demás aspectos que se contemplen como necesarios. Todo ello con el objetivo para asegurar que a su vuelta dispongan de todos los recursos necesarios para optar a una promoción y que dicha excedencia tenga un impacto menor en su desarrollo profesional.	Procedimiento recogido en el documento. Comunicaciones a la plantilla. N.º de personas en excedencia (hombres y mujeres) que recibe formación.
Aplicar la perspectiva de género en todas las fases del diseño del Plan de Formación interno: detección de necesidades formativas, diseño y planificación, determinación de las formaciones y sus contenidos, difusión y comunicación del plan de igualdad, selección de personas participantes, evaluación del plan de formación.	Plan de formación interno con perspectiva de género. N.º de medidas modificadas o añadidas incluyendo perspectiva de género por fase.
Durante la ejecución del Plan de Formación, se recogerá de manera detallada la formación realizada, en función del género, puesto, categoría, modalidad, duración, dentro/fuera de jornada, de manera que se pueda realizar el correspondiente análisis con la perspectiva de género. Incluir formación en igualdad en el itinerario formativo de las nuevas incorporaciones del personal del colectivo de Plantilla.	Informe anual con los datos y conclusiones.
Informar a todas las personas trabajadoras de la posibilidad de acceder a las formaciones que se organicen cuando estén disfrutando de permisos o excedencias relacionados con los cuidados.	Comunicado enviado a toda la plantilla / Comunicados facilitados las nuevas incorporaciones.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Formación a mujeres en desarrollo de habilidades para puestos de responsabilidad (liderazgo, habilidades directivas, gestión de equipos, resolución de conflictos, negociación, etc.), realizar programas de empoderamiento específicos y de mentoring, que ayudan a mujeres que ya están en puestos de Dirección o que muestran el potencial para estos cargos a generar un intercambio de experiencias y conocimientos.	N.º de mujeres formadas al año. N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de personas formadas/ mujeres con alto desempeño y potencial. N.º y porcentaje, desagregado por sexo de personas candidatas en los procesos de promoción/ personas promocionadas.
Garantizar con carácter general que las acciones formativas se desarrollen siempre dentro del horario de trabajo y sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales.	Indicar las formaciones impartidas, los participantes desagregados por sexo y los horarios de impartición.
Se procurará incorporar en las acciones formativas donde sea posible, un módulo específico de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.	Indicar los cursos donde se ha incluido el módulo de igualdad entre mujeres y hombres.
Formar a las nuevas incorporaciones en materia de igualdad de oportunidades, informando de todos los derechos y oportunidades que ofrece el marco legal, así como el Convenio colectivo y el plan de igualdad.	Número formaciones impartidas a los nuevos trabajadores y trabajadoras, sobre el total de incorporaciones producidas a lo largo del año.
Exposición anual de la Dirección de Recursos Humanos y de la persona Responsable de Igualdad sobre la legislación vigente y seguimiento de la implantación de las medidas recogidas en el plan de igualdad.	Verificación anual de la exposición a través de la Comisión de Seguimiento. En la Comisión de seguimiento se dará cuenta tanto de la información a presentar como de la realización de esta medida por cualquier medio que deje adecuada constancia de ello.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Realización de un informe, a compartir con la Comisión de seguimiento y control, de los resultados desagregados por género de la formación anual, que contenga el % de hombres y mujeres que participan en las diferentes acciones formativas y la media de horas recibidas.	Realización del informe.
Participación de los <i>managers</i> en un itinerario formativo que les de herramientas para desarrollar un estilo de dirección inclusivo, respetuoso y garante de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Diseño del itinerario y número de participantes. Informe de la evaluación de desempeño desagregada por sexo.
Garantizar una participación mínima de mujeres (50- 60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Número de mujeres y hombres que participan, número de cursos y tipo.
Realizar acciones de sensibilización y/o formación en materia de violencia de género, tanto para las áreas responsables como para el resto de la plantilla.	N.º de acciones formativas y de participantes, desagregados por sexo y puesto.

BUENAS PRÁCTICAS EN PROMOCIÓN PROFESIONAL

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Creación de un programa de desarrollo de competencias técnicas y habilidades dentro de la organización, poniendo el foco en la promoción de mujeres para favorecer su evolución dentro de la organización, dotándoles de herramientas para optar a puestos de mayor responsabilidad.	Registro de la impartición de los contenidos y su impacto. Presentación del programa. N.º de mujeres que promocionan tras su participación en el programa.
Análisis del perfil de mujeres de la compañía para motivarlas a la presentación de las vacantes para su promoción profesional.	Informe de seguimiento de la evaluación de las posiciones de promoción interna. Campañas de sensibilización realizadas. N.º de mujeres que promocionan por puesto y categoría.
Disponer de un registro con el nivel de estudios y formación de la plantilla (incluido los idiomas y otras formaciones no relacionadas directamente con el puesto de trabajo desempeñado), desagregado por sexo, puesto de trabajo y grupo profesional. Nivel de carrera.	Fichero de promociones o cambios para poder extraer la información estadística (sexo, grupos profesionales), elaboración de un informe de las solicitudes.
Informar a las promociones no efectuadas de los motivos del rechazo y de sus fortalezas, áreas de mejora para optar a posibles futuras promociones.	Protocolo de selección y contratación que incluya que las candidaturas descartadas reciben una entrevista de <i>feedback</i> .
Desarrollar un programa de <i>mentoring</i> de mujeres con puestos de responsabilidad a mujeres con potencial. Acompañarlo de acciones de <i>networking</i> .	Fechas de lanzamiento de programa de <i>mentoring</i> . N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de personas mentorizadas/año.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Se creará una figura dentro de la empresa que esté formada en igualdad, que será la encargada de entrevistarse con las mujeres rechazadas en la promoción, y explicar el porqué de su no promoción y redirigirlas (en formación) para futuros puestos.	Nombramiento y formación de la figura. Número de mujeres que no han promocionado y motivos de no promoción.
En igualdad de condiciones de mérito y capacidad, siempre que sea posible, en determinadas áreas o colectivos concretos, se procurará la preferencia por el género menos representado.	Indicar el número de casos y de puestos de trabajo en los que en igualdad de mérito y capacidad se eligió a una mujer.
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que intervienen en los procesos de promoción, a través de la realización de las acciones oportunas.	Formaciones realizadas. Número de personas formadas desglosadas por sexo.
Cuando haya vacantes de puestos de mayor responsabilidad en las actividades en las que pese a ser actividades feminizadas las mujeres ocupan puestos de menor responsabilidad que los hombres: para la cobertura de las mismas se articularán previamente a la contratación externa procesos de promoción interna para ofrecer dichas vacantes a mujeres que estén interesadas y cumplan el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias).	Número de mujeres que han sido formadas para liderar equipos de mujeres.
Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de condiciones, méritos y capacidad se promueva a las mujeres, en los puestos en los que están infrarrepresentadas. Favorecer colaboraciones con entidades locales para la búsqueda de perfiles femeninos para cubrir posiciones donde la mujer está infrarrepresentada.	Indicar el número de actuaciones de reclutamiento para situar mujeres en puestos de liderazgo.
Identificar y detectar, dentro de la organización, mujeres con posibilidades de acceso a comités de dirección o puestos de gran responsabilidad.	N.º mujeres identificadas o seleccionadas; seguimiento de su carrera profesional.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Visibilizar y comunicar externamente la presencia y logros de las mujeres de la compañía.	N.º de comunicaciones.
En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, se garantizará que en las promociones internas se contará con al menos un 40% de candidaturas del género infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas y si en el proceso de selección se descartan las candidatas femeninas se informará sobre las razones por las que se han descartado dichas candidaturas.	N.º de candidatas internas promocionadas.
Asegurar que la utilización de medidas de conciliación no supone un impedimento para la promoción.	Número de personas que han promocionado que han acudido a medidas de conciliación en los últimos 2-3 años.
Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, de manera que la jornada continua, a tiempo parcial o la jornada reducida no representen una barrera para promocionar.	Número de personas, hombres y mujeres trabajadoras, que han promocionado distinguiendo si su jornada previa era continua, a tiempo parcial o jornada reducida.
Informe, desagregado por sexos y sin datos personales, de las personas que forman parte de los planes de sucesión y de los programas de talento. Revisión de las personas pertenecientes a ambos programas cuya promoción se materializa.	N.º Personas que participan en estos programas por sexos y personas cuya promoción se materializa, por sexos.
Mantener y revisar periódicamente las pautas estandarizadas de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto.	Informe de las revisiones del procedimiento.

BUENAS PRÁCTICAS EN RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Realizar estudios analíticos sobre la retribución de los puestos de igual valor basado en los criterios establecidos por la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio de Igualdad, que permita identificar a mayor detalle los puntos de inequidad concretos sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución e incluye la perspectiva de género.	Revisar los conceptos retributivos. Resultados de la Valoración de puestos realizada.
Garantizar que existe un presupuesto anual para la reducción de la brecha y su aplicación a los casos que se puedan detectar de brecha salarial. Determinar el presupuesto anual para la reducción de la brecha. Definir para cada año en qué puestos se irán corrigiendo o mejorar para disminuir las diferencias. Aplicar las correcciones.	Número de puestos en los que se ha reducido o eliminado la brecha salarial. N.º de hombres y mujeres a los que ha afectado.
A la finalización de la vigencia del Plan se realizará una nueva auditoría salarial realizando un análisis comparativo con la realizada al inicio del mismo, así como la extracción de las conclusiones de la efectividad de las medidas programadas en relación al salario, salvo que se encuentren desviaciones salariales por razón de género en los registros retributivos anuales que originen la necesidad de realización de una auditoría en cualquier momento de la vigencia del Plan.	Informe de la auditoría e informe analítico realizado.
Una vez analizados y detectados aquellos puestos con brecha salarial, se planificará un ajuste retributivo dentro de un periodo de tiempo máximo de 3 años. Se actuará sobre cualquier desviación superior al 10%.	% de puestos detectados con brecha, desagregados por sexo. Masa salarial a incrementar en ese periodo de tiempo. Número de personas con ese plan retributivo diferenciador desagregados por sexo.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Creación de una comisión reducida dentro de la Comisión de seguimiento, donde se revisen los conceptos salariales, complementos y extrasalariales cuya brecha sea superior al 5% (De acuerdo a la Directiva Comunitaria de transparencia salarial).	Indicar el número de categorías profesionales, puestos de trabajo o grupos profesionales están afectados por una brecha salarial superior al 5 %.
Focalizar el análisis y seguimiento respecto del devengo de algunos conceptos retributivos (salario base, complementos salariales y extrasalariales), que puede derivar en mayores diferencias.	Indicar los conceptos que presentan mayores diferencias y los grupos profesionales a los que corresponde.
Recibir la información sobre la política salarial al objeto de realizar una evaluación con perspectiva de género de dicha política y de cualquiera de sus modificaciones posteriores, para verificar que no existen discriminaciones por razón de sexo. Conocer los criterios y garantizar la objetividad de los conceptos que componen la estructura salarial de la Fundación (de los bonus, complemento por desempeño, etc.).	Informar a la Comisión de Igualdad de los criterios y la política salarial.
Favorecer el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres. Analizar la posibilidad de transformar contratos temporales en indefinido de mujeres para equilibrar la contratación, en toda la plantilla.	Indicar el número de contratos desagregados por sexo que han pasado de temporales a indefinidos, año por año.
Definición de planes de acción a través de un grupo de trabajo dependiente de la Comisión de seguimiento para reducir las diferencias que pudieran detectarse en las auditorías y no estuvieran justificadas de acuerdo a lo establecido en la normativa que resulte de aplicación.	Diseño de cronograma y presupuesto adjudicado para la eliminación de discriminaciones salariales hacia las mujeres.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Revisar los Registros Retributivos para emitir informes sobre las posibles desviaciones existentes, estableciendo uno o varios grupos de trabajo específicos, priorizando los datos de mayor a menor (importe o porcentaje) y atendiendo a cada convenio de aplicación.	Informe sobre posibles desviaciones e impacto de las mismas (importes y/o porcentajes) y plan de acción.
Implementación y seguimiento del plan de acción para eliminar las diferencias retributivas detectadas en la auditoria retributiva, ejemplo de acción: incrementar un 1% por encima de lo que marque el convenio de aplicación a todas las mujeres que se haya detectado diferencias salariales por el hecho de ser mujer.	Listado de categorías o puestos con diferencia salarial /Incremento convenio aplicación/Incremento total.
Revisar la política de objetivos variables y bonus. Analizar los criterios utilizados para su implementación.	Informe de los criterios de la política de objetivos variables y bonus. Informe de la media de los complementos variables y bonus por empresa y grupo profesional y número de personas que lo reciben desagregada por sexo.
Identificar los puestos del Registro Retributivo con los puestos del sistema de valoración de puestos (SVPT) de forma que se pueda equiparar un fichero con el otro y obtener un listado de puestos de trabajo identificando que agrupación de igual valor, categoría de convenio y nivel de convenio.	Listado de puestos.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Una vez realizada la auditoría retributiva, las partes fijarán las prioridades a ejecutar en relación a la desaparición de la brecha salarial y las diferencias no justificadas que supongan discriminaciones por razón de sexo, con el presupuesto estimado anterior o con una modificación del mismo que se acuerde para hacer frente a las necesidades para la desaparición de la brecha salarial.	Definición de las prioridades y de la aplicación anual para la corrección de las desigualdades. Adecuación del presupuesto si procede.
Realizar un análisis para determinar la incidencia en el salario de hombres y mujeres del disfrute de derechos relacionados con la conciliación de vida familiar y profesional tales como bolsa de horas, excedencias por guarda legal, reducciones de jornada por guarda legal, etc.	Informe del análisis realizado.

BUENAS PRÁCTICAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Elaborar un protocolo de contratación con terceras entidades que contengan el procedimiento para trasladar a las empresas subcontratistas y ETT los objetivos y medidas del plan de igualdad.	Protocolo de igualdad en la contratación con terceras entidades. Indicar el número de empresas a las que se han trasladado los objetivos y medidas en materia de igualdad.
Análisis aleatorio por puestos de trabajo de las condiciones contractuales de hasta un 10% de muestra por convenio de aplicación de las nuevas contrataciones. Con el objetivo de asegurar que no existan diferencias en el tipo de contratación y cláusulas de contrato entre las mujeres y los hombres en cada grupo profesional.	N.º de contrataciones revisadas por año.
Obtener datos de la calificación que obtienen mujeres y hombres en la Evaluación general de desempeño.	N.º de mujeres y hombres en cada nivel de evaluación de desempeño y en cada puesto de trabajo (según la estructura organizativa de la empresa).
Realizar un estudio con perspectiva de género sobre la uniformidad y equipos de trabajo utilizados en la empresa, que incluya cuestionarios de opinión a toda la plantilla.	Cuestionario de opinión a la plantilla. Estudio de la uniformidad y de los equipos de trabajo con perspectiva de género. Adaptaciones de uniformidad y equipos de trabajo realizados, si procede.
Check List inicial de las instalaciones y su adaptación al uso por mujeres y hombres. Garantizar la existencia y/o adecuación de los vestuarios femeninos en el lugar de trabajo.	N.º de actuaciones realizadas. Tipo de actuaciones (vestuarios, lavabos, etc.).

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Concretar y ampliar el derecho a adaptación de jornada en base a lo establecido en el artículo 34.8 ET mediante la negociación de un acuerdo marco para su gestión, que facilite entre otros aspectos, la adaptación de jornada, sin reducción de la misma.	N.º de personas trabajadoras solicitantes desagregadas por sexo. N.º de personas trabajadoras que disfrutan de adaptación. Tipos de adaptación. Canales de Comunicación del acuerdo a la plantilla.
En la medida de lo posible, se podrá facilitar la planificación de los turnos o vacaciones a las familias monoparentales o con custodias compartidas, para ello la persona trabajadora comunicará con la mayor antelación posible su situación para que se puedan facilitar la adaptación a la situación particular.	Número de personas beneficiadas por esta medida desagregadas por sexo.
Analizar las condiciones de los colectivos sujetos a régimen de turnos para identificar las posibles barreras en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.	Número de personas que se acogen a esta medida, desagregadas por sexo.
Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes (a tiempo completo) y/o de aumento de jornada en el mismo centro de trabajo. Se informará de aquellas situaciones y las causas en las que por condicionantes externos no se haya podido implementar esta medida.	Análisis del número de mujeres y de hombres a los que se les ha ampliado la jornada por vacantes definitivas.
Cuando existan vacantes de puestos fijos, tendrá preferencia el personal interno, siempre y cuando cumpla el perfil y asuma las condiciones del puesto a cubrir (tipo de salario y salario del puesto a cubrir, etc) priorizando a las mujeres en puestos masculinizados.	N.º de mujeres y hombres que han optado a una vacante interna.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Informe sobre contrataciones eventuales y contrataciones a jornada parcial, junto con su idoneidad por el tipo de trabajo a realizar. Analizar las causas de este tipo de jornadas y elaborar conclusiones de cómo evitar este tipo de contratación parcial.	Número de contrataciones por tipo de contrato. Número por tipo de jornada, desagregadas por puesto y sexo y por Consejos Territoriales (CCTT). Informe explicativo de las causas. Análisis de las conclusiones y propuestas correctoras.

BUENAS PRÁCTICAS EN EL EJERCICIO CORRESPONSABLE PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Recopilar todos los derechos reconocidos en el Convenio Colectivo al que se adscribe la empresa y las mejoras que sobre éste se hayan implementado en la empresa, siendo difundido por e-mail a toda la plantilla para su conocimiento. Entrega de dicho documento a las nuevas incorporaciones, impulsando así el disfrute de las mismas para fomentar la corresponsabilidad.	Documento elaborado.
A la finalización de la vigencia del Plan y coincidiendo con el informe de final del Plan, se administrará a la plantilla una encuesta de percepción en materia de igualdad que profundice, además, en el grado de satisfacción con las medidas en materia de conciliación, así como que se detecten necesidades expresadas por la plantilla acerca de ello.	Encuesta elaborada e informe de resultados.
Comunicación de historias corresponsables en diferentes formatos (escritos y sesiones presenciales). Mediante el testimonio de otros colaboradores referentes en la organización, es posible que concienciamos de que otra forma de “ser hombre” es posible y es muy satisfactorio cuando se forma parte activa en la familia.	Fecha de las comunicaciones. N.º de comunicaciones.
Constituir un grupo específico de trabajo para estudiar otras posibles formas de organización del trabajo que sean más sostenibles desde el punto de vista de la conciliación y sobre todo que fomente la corresponsabilidad, en las áreas de servicios y producción en plantas.	N.º de propuestas planteadas. N.º de propuestas implantadas.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Cuando las circunstancias organizativas del centro de trabajo así lo permitan, los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos/as que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa). El uso de este derecho estará limitado una vez al año por cada persona trabajadora y siempre que las circunstancias organizativas del centro de trabajo así lo permitan. En caso de concurrencia de solicitudes, se aplicarían los criterios establecidos mediante el protocolo de centro de trabajo.	N.º mujeres y hombres que han hecho uso de esta medida.
Posibilidad de unir las vacaciones al permiso de nacimiento y de matrimonio o pareja de hecho debidamente inscritas.	N.º de solicitudes atendidas. Información sobre necesidades organizativas por las que se hubiese denegado en su caso la medida a la persona trabajadora.
Ampliación del periodo de reserva del mismo puesto de trabajo en las excedencias por cuidado de hijos/as como de familiares hasta 2 años.	N.º de mujeres y hombres que piden la excedencia.
Aumentar de 2 a 3 años la excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad con reserva del puesto de trabajo los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	N.º de mujeres y hombres que piden esta reserva.
Excedencia en caso de fallecimiento del/a cónyuge o pareja de hecho, con reserva de puesto de trabajo, como máximo 6 meses.	N.º de mujeres y hombres que disfrutaban esta excedencia.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo y condiciones, de hasta cuatro meses para las personas en trámites de adopción internacional.	N.º de mujeres y hombres que disfrutan esta excedencia.
Las personas que se reduzcan la jornada más de un 15% anual, ídem con las excedencias, adaptarán los objetivos a conseguir conforme a su reducción y jornada real de trabajo.	N.º de mujeres y hombres a los que les han adaptado los objetivos con motivo del ejercicio de un derecho de conciliación.
Se facilitará, en la medida de lo posible, un espacio de lactancia habilitado para la extracción de leche materna en las oficinas de la empresa o en aquellos centros de trabajo en los que sea posible.	N.º de espacios habilitados para la extracción.
Trabajo desde casa si es posible organizativamente a partir de la semana 32 y en los embarazos de riesgo.	N.º de mujeres que se han beneficiado de esta medida del total de mujeres embarazadas durante el año.
Permiso retribuido para el acompañamiento a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; para los casos de técnicas de reproducción asistida, se permitirá un permiso retribuido recuperable con un máximo de 18 horas al año y preaviso de 3 días de antelación.	N.º de trabajadoras y trabajadores desagregado por sexo que solicitan y que hacen uso de las medidas de conciliación.
Establecer un permiso retribuido para el acompañamiento a consultas médicas a menores, mayores de 65 años y personas dependientes, o cuando éste no fuera posible, se establecerá una bolsa de horas para tal fin.	Número de trabajadoras y trabajadores que han ejercido este permiso.
Establecer como permisos retribuidos la asistencia para el tratamiento de técnicas de reproducción asistida, informando a la empresa con una antelación mínima de 7 días.	N.º de mujeres y hombres que utilizan este permiso retribuido.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Aplicar una flexibilidad de entrada/salida de hasta una hora en función de las características de cada centro.	Datos sobre seguimiento sobre utilización de esta medida desagregado por sexo.
Mejorar la flexibilidad del permiso matrimonial y parejas de hecho, pudiendo disfrutar de los días correspondientes durante el período de un año.	N.º de mujeres y hombres que hacen uso de esta mejora.
Se dará prioridad para el cambio de turno o movilidad geográfica para familias monomarentales, monoparentales o personas progenitoras cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor/a, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	N.º de mujeres y hombres sobre el total de solicitudes de cambio de turno o movilidad geográfica a las que se ha dado prioridad.
La empresa dará la posibilidad de acumular la reducción de jornada en días completos. Así como también dará la posibilidad de reducir la jornada sin que tenga que tener una reducción diaria de la misma, para ello la persona trabajadora concretará el horario a realizar.	N.º de mujeres y hombres que han acumulado la reducción de jornada.
Se establece la posibilidad de reducción de jornada al 50% sin pérdida de retribución por hospitalización de menor de 18 años durante un periodo máximo de 7 días hábiles al año.	Número de reducciones de jornada solicitadas por mujeres y hombres por cuidado de hijos/as o familiares.
En los supuestos de hospitalización se garantizará la posibilidad de disfrutar en días no consecutivos los permisos retribuidos por enfermedad, hospitalización, intervención quirúrgica.	Número de permisos por hospitalización que se han solicitado para disfrutar dentro de los 15 días siguientes al hecho causante.
Establecer permiso retribuido por el tiempo necesario para las tutorías de centros de estudios en enseñanza obligatoria y posterior justificación por parte de la persona trabajadora.	N.º de solicitudes atendidas y justificación, en su caso, de las peticiones no concedidas. Información sobre necesidades organizativas por las que se hubiese denegado en su caso la medida a la persona trabajadora.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Posibilidad de solicitar adaptación de jornada temporalmente para la asistencia a clases por estudios reglados que tengan relación con el puesto de trabajo que desempeñe o para su desarrollo profesional en la organización y actividades que desarrolle la empresa, siempre que coincidan con el horario laboral y siempre que sea posible por razones organizativas y de producción. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su jornada habitual.	En relación a las adaptaciones de jornadas, la Empresa informará del resultado de las mismas indicando, en su caso, los motivos de las denegaciones de forma agrupada.
Siempre que exista vacante, y a igualdad de condiciones, se dará preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando sea solicitado por motivos de cuidados de menores y familiares.	Número de personas que se han acogido a la medida desagregados por sexo.
Realizar una encuesta anónima a toda la plantilla (inicial, intermedia y final), en la que se valoren las necesidades sentidas a la hora de ejercer sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la identificación de prioridades a la hora de establecer medidas, y distinguiendo si la atención es a menores, mayores dependientes o personas con discapacidad.	Encuesta realizada a los 6 meses de la firma del plan. Intermedia a los dos años de la firma del plan. Final en los seis últimos meses de la vigencia del plan. N.º de personas desagregadas por sexo que han respondido a la encuesta. Informe de resultados del estudio con detalle de necesidades y de priorización de medidas distinguiendo por sexo y situación familiar. Conclusiones y plan de actuación.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal y familiar de los empleados/as, y procurando evitar envíos de e-mails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral. Negociación con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de un protocolo de desconexión digital que tenga en cuenta la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Difusión a toda la plantilla y a todos los niveles profesionales.	Protocolo de desconexión digital. N.º de materiales elaborados para la sensibilización. Canales de difusión a la plantilla.
Criterio para la realización de reuniones en jornada laboral, favoreciendo el uso de medios telemáticos para evitar desplazamientos.	Compromiso escrito por parte de la empresa que recoja este criterio.
En el supuesto de fallecimiento, se ampliará el derecho a disfrutar de este permiso al supuesto de defunción de convivientes de la persona trabajadora, mediante justificación del certificado de empadronamiento.	Número de permisos concedidos y denegados, con justificación en este último caso.

BUENAS PRÁCTICAS EN CUANTO A LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo.
Realización de un informe anual de seguimiento que refleje el impacto de las medidas del plan de igualdad en relación a la corrección de la infrarrepresentación, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Informe anual de seguimiento que incluya las variaciones anuales de distribución por sexo de las categorías profesionales.
Ante un proceso de selección de personal o promoción, se consultará la distribución de mujeres y hombres en dicha posición en la empresa, y se dará preferencia a las mujeres, en el caso de puestos con un 60% o más de representación masculina, en la fase final o toma de decisiones sobre la contratación o promoción siempre que el perfil profesional y competencial de ambas personas finalistas sea equiparable. Esta medida finalizará cuando se alcance un mínimo de representatividad de las mujeres del 40% en el puesto.	Registro de los procesos selectivos y de promoción detallando los que se haya podido aplicar esta acción y el resultado de la misma.
La empresa planificará durante la vigencia del Plan, dos cursos específicos para mujeres técnicas dotándoles de habilidades directivas que les cualifique para optar a promociones en posiciones de mayor responsabilidad. Se definirá con carácter previo el contenido, duración y recursos necesario para la correcta implementación de la formación.	Formación realizada, número de mujeres asistentes y perfiles profesionales. Promociones internas a las que han tenido acceso y resultado de las mismas.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
En igualdad de condiciones de capacidad, en determinadas áreas o colectivos concretos donde exista un mayor desequilibrio de representación, se priorizará la preferencia por el género menos representado. En esta dirección, se procurará incrementar el número de mujeres promocionadas para el conjunto de las empresas del Plan en un 5% durante la vigencia del mismo.	Vigilar que se cumple el objetivo indicando el número de mujeres que promocionan.
Recopilar para futuras vacantes en áreas o departamentos masculinizados currículos de mujeres recurriendo a centros, entidades y organismos formativos que faciliten la ampliación de fuentes de reclutamiento para facilitar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Indicar el número de currículum que alimentan la bolsa de empleo en los puestos con escasa presencia de mujeres.
Establecer una reserva de plazas del 10% (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que formen en competencias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres.	Asegurar que en toda la formación para la promoción se convocan a mujeres.
En los procesos de selección y promoción donde la mujer está infrarrepresentada y se descarte o no existan candidaturas femeninas, se identificarán las razones por las que se ha elegido al candidato, y se ha descartado a la candidata.	Recoger los currículum de mujeres que han sido descartadas con la motivación de la no elección
Garantizar la presencia de mujeres en los programas que desarrolle la empresa para desarrollo profesional para ocupar posiciones donde las mujeres están infrarrepresentadas: Programas de “mentoring”, “coaching”, habilidades directivas y programas de formación de desarrollo de carrera y habilidades directivas, incluso aquellas formaciones fuera del itinerario del puesto que puedan servir para desarrollo profesional de las mujeres.	Listado de programas realizados. número de mujeres y de hombres que han realizado estos programas, número de mujeres y de hombres que han promocionado.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Detectar los puestos masculinizados y adaptar los puestos con los medios necesarios para que esas tareas puedan ser desarrolladas por las mujeres.	-Número de puestos masculinizados. - Detección de barreras para las mujeres en esos puestos. - Mejoras realizadas para la adaptación. - Número de mujeres que han accedido a estos puestos.
Seguimiento de las políticas de subcontratación y ETT desde la perspectiva de género.	Número de mujeres y de hombres contratadas por ETT o subcontratada en cada grupo profesional.
Establecer la realización de actividades y encuentros para visibilizar y poner en valor el papel de mujeres referentes de la empresa o del sector en general.	Número de encuentros realizados.

BUENAS PRÁCTICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Actualizar el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a la modificación del artículo 48 de la Ley de Igualdad 3/2007, ampliando las medidas de prevención y actuación a todas las conductas contra la libertad sexual, incluidas las que puedan producirse en el ámbito digital (si aún no se ha realizado).	Protocolo actualizado. Canales de difusión del protocolo actualizado entre la plantilla.
Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases o momentos del mismo.	Indicar el número de formaciones que se imparten en esta materia desagregando por sexo el número de participantes en las mismas.
Realizar un procedimiento de coordinación entre protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo con empresas auxiliares o subcontratistas con las que se trabaje.	Protocolo. Canales de difusión del protocolo.
Campañas periódicas de sensibilización de toda la plantilla sobre prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en las que se incluyan, entre otros contenidos, ejemplos de acoso, vías de denuncia de las situaciones que se produzcan, tipificación de las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo en el régimen disciplinario, y en general, de los aspectos esenciales recogidos en el Protocolo; con la participación conjunta de la organización y la representación legal y/o sindical.	Campañas realizadas. Canales de difusión de las campañas.
Facilitar información anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad sobre los casos que han activado el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y la resolución de los mismos.	Informe anual sobre el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Realizar un proceso de acogida y seguimiento del personal de nuevo ingreso que favorezca su integración y evite el aislamiento. Entrega del plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de la guía de ayuda y protección a las víctimas de violencia de género.	Proceso de acogida personal de nuevo ingreso.
Compartir información con la Comisión de igualdad sobre las preguntas realizadas en las encuestas de clima laboral o riesgos psicosociales sobre acoso.	Informe de las preguntas y respuestas sobre acoso realizadas en las encuestas de clima laboral y/o Riesgos psicosociales. Medidas aplicadas.
Declaración pública de tolerancia cero con el acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Disponible en el tablón de anuncios e intranet de la empresa.	Ruta del apartado donde se encuentre disponible el compromiso en la página web.

BUENAS PRÁCTICAS EN MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Incluir dentro de las formaciones internas en materia de igualdad, una sección específica destinada a los derechos existentes a favor de las víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales en el entorno laboral.	N.º de formaciones en las que se incluya una sección específica destinada a los derechos existentes a favor de las víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales en el ámbito laboral.
Permiso retribuido de 2 meses a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencias sexuales que lo solicite, percibiendo el total de sus retribuciones.	Número de solicitudes concedidas, denegadas y justificación, en su caso.
Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo.	Registro de comunicaciones realizadas.
Cuando la trabajadora se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por su condición de víctima de violencia de género y/o violencias sexuales, y no sea posible recolocarla, la empresa se obliga y compromete a entregar a la trabajadora una carta de recomendación, haciendo constar el periodo trabajado y el trabajo desempeñado.	Número de finalizaciones de contrato por esta causa y justificación de entrega de carta de recomendación.
A los efectos de facilitar la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencias sexuales que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no sea posible su recolocación en alguno de los centros de la empresa, se procurará que se emitan las cartas de recomendación pertinentes, así como el CV de la trabajadora a las empresas de selección de personal con las que en cada momento tenga una relación comercial.	Indicar el número de recolocaciones realizadas

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales, siempre que tengan esa condición legalmente reconocida, tendrán derecho anualmente a 30 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio.	Indicar el número de mujeres acogidas a esta medida.
La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencias sexuales, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará el 100% de sus retribuciones fijas por la Empresa, mientras se mantenga dicha situación.	Indicar el número de beneficiarias.
La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencias sexuales podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible o de la aplicación de la modalidad de teletrabajo. En el caso de tratarse de una trabajadora con trabajo a turnos, tendrá preferencia en la elección del mismo.	N.º de mujeres víctimas de violencia de género que se han beneficiado de esta medida.
La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencias sexuales podrá reducir su jornada ordinaria por el tiempo imprescindible para atender a sus necesidades. Durante los seis primeros meses, la reducción de la jornada no conllevará la disminución proporcional de su retribución (salarial y extrasalarial), percibiendo durante este periodo el 100% de sus emolumentos. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.	N.º de mujeres víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales que se han beneficiado de esta medida.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
A la mujer víctima de violencia de género y/o violencias sexuales se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad. La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.	N.º de mujeres víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales que se han beneficiado de esta medida.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Se acuerdan las siguientes ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales en los siguientes supuestos: En los casos de traslado, tanto temporal como definitivo, de la trabajadora a consecuencia de su situación como víctima de violencia de género y/o violencias sexuales, tendrá derecho a la percepción de una ayuda económica por cambio de domicilio de tres mensualidades de su salario bruto anual. Incapacidad Temporal: Se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores. La mujer víctima de violencia de género y/o violencias sexuales tendrá derecho a la solicitud de un préstamo social, adicional a los préstamos sociales reconocidos en convenio colectivo, en las siguientes condiciones: Importe máximo: Hasta 3.000 €. Tipo de interés: Interés legal del dinero. Tiempo de devolución: hasta 60 meses. En los supuestos en los que la trabajadora se vea obligada a suspender o finalizar voluntariamente su relación laboral con la empresa a consecuencia de su situación como víctima de violencia de género y/o violencias sexuales, la empresa facilitará una compensación bruta correspondiente a 3 meses de salario bruto anual, incluida las pagas extras, para los casos de suspensión de la relación laboral y de 6 meses de salario bruto anual, para los casos de finalización de la relación laboral. La empresa valorará, en función de la situación particular de cada caso, la concesión de ayudas de tipo escolar, médico, tratamiento psicológico y/o fondos de ayuda para la cobertura de primeras necesidades.	N.º de mujeres víctimas de violencia de género que se han beneficiado de esta medida, por tipo de ayuda..

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones al caso concreto.	N.º de mujeres víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales que se han beneficiado de esta medida.
Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales, siempre que tengan esa condición legalmente reconocida, tendrán derecho anualmente a 30 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio.	Número de permisos concedidos, denegados y justificación, en su caso.
En los casos de movilidad geográfica por violencia de género y/o violencias sexuales, previa solicitud y posterior justificación del gasto, se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 1.500€ para cubrir los gastos en pago único, en concepto de mudanza o alquiler del primer mes, así como un permiso retribuido de (5) días laborables.	Número de mujeres beneficiadas de esta medida.
La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencias sexuales, que pase a situación de Incapacidad temporal por este motivo, recibirá un complemento para alcanzar hasta el 100% de su salario base y complementos salariales mientras se mantenga dicha situación.	Número de mujeres víctimas de violencia de género que han pasado a situación de incapacidad temporal derivada de su situación de víctima de violencia de género y el número a las que se les ha compensado hasta el 100% del salario base y complementos salariales en esta situación de Incapacidad Temporal.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencias sexuales, por el número de sesiones que el/la especialista estime adecuadas y sin superar, en ningún caso, las 20 sesiones totales ni el precio de 55€ por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.	Número de mujeres beneficiarias de este permiso.
La empresa prestará con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado: - Asesoramiento y apoyo psicológico: tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género y/o violencias sexuales como a las hijas e hijos o personas con discapacidad que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos. - Asesoramiento y asistencia jurídica: Tanto en el ámbito administrativo, como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto, se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, personas con discapacidad o familiares a su cargo, así como las relativas a la adopción de medidas provisionales tendientes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de las hijas e hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.	Número de mujeres beneficiarias de este permiso.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
La empresa ofrecerá a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencias sexuales que hubiese optado por extinguir su contrato de trabajo un programa o taller para fomentar la empleabilidad de esta persona.	Número de mujeres que se han beneficiado de la medida.
Incluir todas las medidas anteriores en un Protocolo de atención a las víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales y difundirlo entre la plantilla.	Protocolo de atención a las víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales. Canales de difusión del protocolo.
Campañas periódicas de sensibilización de toda la plantilla sobre violencias machistas.	Campañas realizadas. Canales de difusión de las campañas.
Dar protección y ayuda a las víctimas de violencia sexual y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral de la empresa, asimilándolas a las víctimas de violencia de género en todos aquellos derechos que estén dentro del ámbito de la empresa y recogidos en el capítulo correspondiente de este acuerdo.	N.º de víctimas de violencia sexual y/o acoso sexual o por razón de sexo que se han beneficiado de las medidas contempladas en el ámbito de la empresa y recogidas en el plan para las víctimas de violencia de género.

BUENAS PRÁCTICAS EN COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Desarrollar una Guía que facilite la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, descripción de los recursos lingüísticos de aplicación al ámbito laboral para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la empresa.	Registro interno de la nueva Guía de uso no sexista del lenguaje y las imágenes. 100% de personas que realicen comunicados internos / externos recibirán la guía. Número de personas, desagregado por sexo, que reciben la guía. Número de sugerencias recibidas y atendidas.
Distribución de guías de lenguaje no sexista e inclusivo a toda la plantilla y colaboradores externos.	N.º de guías editadas y/o distribuida. N.º y tipo de espacios donde se han colgado.
En los casos de mensajes que sean periódicos o reiterados en los que se haya detectado que no se ajusta a la guía, se solicitará el envío del mensaje subsanado con perspectiva de género.	N.º de veces que se solicita la subsanación. N.º de personas o dpto. a los que hay que solicitar subsanación.
Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género y la guía del lenguaje no sexista e inclusivo.	N.º de mujeres y hombres que reciben la información.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Disponer de un espacio web con el contenido del plan, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y guías de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales, guía de lenguaje no sexista e inclusivo /píldoras formativas e informativas, link con contactos, etc. Revisar cada vez que se dote de nuevo contenido, informando a la plantilla mediante el envío de email informativo. Cuando se hayan realizado avances importantes en relación a los ejes del plan de igualdad, se generarán entradas informativas y/u otros materiales, con el objeto de poner en valor lo que se va consiguiendo: Departamentos que han mejorado sus ratios de género, mejoras en la comunicación con lenguaje no sexista e inclusivo...	Actualización del contenido.
Revisar el procedimiento de licitación de compras con perspectiva de género para que adquieran el compromiso de incluir la igualdad de trato y oportunidades como un requisito a valorar en las licitaciones.	N ° de compromisos o empresas que cumplen con requisitos.
Facilitar un canal específico de comunicación (buzón/e-mail/intranet-personas, etc..) que sirva para canalizar aquellas dudas, sugerencias o quejas de la plantilla relacionadas con el Plan de igualdad o cualquier otra consulta vinculada a la aplicación de la igualdad real y efectiva en la empresa. Este canal de comunicación será gestionado por el área responsable de igualdad, en virtud de las funciones encomendadas en la cláusula cuarta del presente Plan, sirviendo de puente entre la plantilla y la dirección u otras áreas responsables, en su caso, para velar por la correcta implantación de la gestión de la igualdad en la empresa.	Número de quejas recibidas desagregadas por sexo.

BUENAS PRÁCTICAS EN SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el género.	Establecer indicadores de género que se puedan incorporar a la recogida de datos.
Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Nuevas campañas sobre seguridad y bienestar con perspectiva de género. Impacto de dichas campañas en la plantilla.
Realización de una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género. Analizar los resultados obtenidos a través de la realización de la Primera evaluación psicosocial con la metodología FPSICO del Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo. El objetivo se basa en conseguir una adecuada organización del tiempo en el trabajo, que haga compatibles la vida personal y la vida laboral y facilite la corresponsabilidad, contribuyendo a reducir los riesgos psicosociales y a asegurar la motivación y la productividad en el trabajo.	Participación por sexo y edad. Participación por puesto de trabajo y sexo. Resultados obtenidos en lo relativo a: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, participación/supervisión, interés por la persona trabajadora/comprensión, desempeño de rol, relaciones y apoyo social, demandas psicológicas, variedad y contenido de la tarea.
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento. Adicionalmente, se considerará facilitar o bien el cambio de puesto o el trabajo desde casa a partir de la semana 32, o, en el caso de embarazos de riesgo, evitar desplazamientos.	Número de veces que se aplica el protocolo y resultados.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
En el Plan de Prevención de Riesgos laborales incorporar la perspectiva de género, de tal forma que recoja los riesgos de forma diferenciada por sexo, asociado a la actividad y puestos de trabajo, así como las medidas de protección diferenciadas por sexo.	N.º de referencias incorporadas al plan de prevención de riesgos laborales. Muestreo anual de al menos 2 evaluaciones realizadas.
Incluir la categoría equidad de género dentro de la encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.	Informe a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas, y respuestas, incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión.
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL (Prevención de Riesgos Laborales) un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Número de personas que han recibido formación en el módulo de PRL sobre acoso sexual y por razón de sexo y número de acciones.
Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual y los resultados, conclusiones y actuaciones son compartidos con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, al objeto de ejercer la vigilancia sobre la salud de las personas trabajadoras.	Número de preguntas relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo incluidas en la evaluación de riesgos psicosociales y de clima laboral.

OTRAS BUENAS PRÁCTICAS

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Designar una figura de Agente de Igualdad que, entre sus funciones, impulse la implantación del plan de igualdad y desarrolle actuaciones para aumentar su difusión, repercusión e impacto en la organización, así como dotar de recursos necesarios con horas para la realización del trabajo, incluido el seguimiento.	Nombramiento y descripción de funciones de la figura de Agente de Igualdad.
Nombrar a una persona como coordinadora de igualdad por la parte social, en los centros donde esté constituida representación unitaria, con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento.	Nombramientos por parte de la representación legal de las personas trabajadoras de una persona como coordinadora de igualdad.
Dotar de los recursos necesarios a las y los miembros de la Comisión de Seguimiento por la Parte Social, con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros de trabajo. Se acotarán en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.	Reglamento de la Comisión de Seguimiento.

5.1 Propuestas en materia de sistemas de IA y algoritmia con perspectiva de género:

Las propuestas de buenas prácticas en materia de sistemas de IA y algoritmia con perspectiva de género se dividen en dos bloques:

1. Propuestas para la fase de diagnóstico previo.
2. Propuestas para la fase de diseño de medidas.

5.1.1. Propuestas de buenas prácticas en la fase de diagnóstico previo

Análisis de la información general de la empresa

Análisis cualitativo

- > Identificar la existencia de un compromiso de la dirección con la ética en el uso de los sistemas de IA y/o algoritmia y evaluar si el compromiso se ha diseñado con perspectiva de género y garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- > Descripción de la función de los órganos de administración, dirección y supervisión en lo que respecta al uso ético de los sistemas de IA y/o algoritmia.
- > Existencia de departamentos o áreas relacionados con el desarrollo y uso de sistemas de IA y/o algoritmia.
- > Identificar si existen directrices éticas para el uso de los sistemas de IA y/o algoritmia en línea con las recomendaciones de la UE, y si las directrices están diseñadas con perspectiva de género y tienen en cuenta la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- > Realización de Evaluaciones de Impacto sobre la IA en la empresa y si en las mismas se realizan con perspectiva de género.
- > Realización de un sistema de Gestión de Riesgos sobre el empleo de sistemas de IA o algoritmia, y si el mismo contempla una perspectiva de género.
- > Comprobación de la calidad de los datos en términos de equilibrio de género empleados tanto para entrenar a las IA laborales como para aumentar su funcionamiento post-comercialización.
- > Identificar si la empresa tiene o está gestionando alguna certificación relacionada con la ética en el desarrollo y uso de sistemas de los sistemas de IA y/o algoritmia, y si engloba aspectos relativos a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

- > Existencia de procedimientos de coordinación entre las áreas o departamentos encargados del uso de los sistemas de IA y/o algoritmia y el área o persona encargada de la igualdad.

Análisis cuantitativo

- > Composición desagregada por sexo de los órganos de administración, dirección y supervisión en lo que respecta al uso ético de los sistemas de IA y/o algoritmia.
- > Composición desagregada por sexo de los departamentos o áreas relacionados con el desarrollo y uso de los sistemas de IA y/o algoritmia.

Análisis de los procesos de selección y contratación

Análisis cualitativo

- > Identificar si la empresa utiliza sistemas o aplicaciones digitales para los procesos de reclutamiento y selección que utilicen sistemas de IA y/o algoritmia. En caso afirmativo, determinar si se realizan auditorías u otros métodos para garantizar la ausencia de sesgos de género en dichas herramientas.
- > Identificar medidas de acción positiva para promover el acceso de talento femenino en las áreas de la empresa relacionadas con el desarrollo y uso de los sistemas de IA y/o algoritmia en las distintas áreas y sistemas de la empresa.

Análisis cuantitativo

- > Nº de candidaturas y contrataciones en las áreas o departamentos en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, desagregadas por sexo, de cara a analizar si existe infrarrepresentación y ésta puede estar relacionada con el uso de los sistemas de IA y/o algoritmia (total o parcialmente) en los procesos de selección y contratación.
- > Nº de candidaturas y contrataciones en las áreas o departamentos en las áreas de la empresa relacionadas con el desarrollo y uso de los sistemas de IA y/o algoritmia en las distintas áreas y sistemas de la empresa.

Análisis de la formación

Análisis cualitativo

- > Identificar si la empresa utiliza herramientas digitales para la detección de necesidades formativas, gestión o diseño de los programas de formación y capacitación, y si utilizan sistemas de IA y algoritmia. En caso afirmativo, evaluar si existen métodos para garantizar la ausencia de sesgos de género en dichas herramientas.

- > Si la empresa externaliza sus procesos de formación con una consultora u otro tipo de entidad externa, evaluar si existe un protocolo para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos digitales de gestión, diseño y contenido de las formaciones.
- > Evaluar la existencia de formaciones relativas al uso de sistemas de IA y/o algoritmia con perspectiva de género en el plan de formación de la empresa.

Análisis cuantitativo

- > Nº de formaciones relativas al uso de IA y/o algoritmia en el plan de formación de la empresa.
- > Nº de formaciones relativas al uso de IA y/o algoritmia con perspectiva de género en el plan de formación de la empresa.
- > Nº de participantes desagregados por sexo en todas las formaciones relacionadas con IA y/o algoritmia.

Análisis de los datos de promoción profesional

Análisis cualitativo

- > Identificar si la empresa dispone de sistemas o aplicaciones digitales para la evaluación del desempeño o el análisis del cumplimiento de objetivos que utilicen IA y/o algoritmia, y en caso afirmativo, evaluar si existen auditorías o métodos para garantizar la ausencia de sesgos de género en dichas herramientas.
- > Existencia de medidas positivas como la creación de roles específicos para mujeres en la toma de decisiones sobre la IA y/o algoritmia.

Análisis cuantitativo

- > Nº de promociones en las áreas o departamentos en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, desagregadas por sexo, de cara a analizar si la infrarrepresentación puede estar relacionada con el uso de IA y algoritmos en los procesos de selección y contratación.

Análisis de las retribuciones

Análisis cualitativo

- > Si la empresa dispone de herramientas digitales para el análisis del desempeño y el establecimiento de retribuciones que utilicen sistemas de IA y/o algoritmia, identificar si existen auditorías u otros métodos para garantizar la ausencia de sesgos de género en dichas herramientas.

Análisis cuantitativo

- > En el análisis de los datos de las retribuciones desagregadas por sexos y las brechas existentes, tener en cuenta el impacto de la existencia o no de métodos que garanticen la eliminación de sesgos en las herramientas digitales de análisis del desempeño y el establecimiento de retribuciones.

Análisis de la comunicación, lenguaje e imagen empresarial

Análisis cualitativo

- > Identificar las redes sociales externas utilizadas por la empresa.
- > Concretar si se realizan auditorías o se dispone de métodos para garantizar la ausencia de sesgos de género en las publicaciones, así como en los algoritmos y el lenguaje utilizado.
- > Identificar redes sociales internas utilizadas por la empresa.
- > Concretar si existen auditorías o métodos de garantía de la inexistencia de sesgos de género en las publicaciones, algoritmos y el lenguaje utilizado.
- > Identificar campañas o programas dirigidos al personal de la empresa, relacionados con el uso ético y con perspectiva de género de la IA y la algoritmia.

Análisis cuantitativo

- > Nº de campañas o programas dirigidos a la plantilla relacionados con el uso ético y con perspectiva de género de la IA y la algoritmia.
- > Nº de personas participantes desagregadas por sexo en programas relacionados con el uso ético y con perspectiva de género de la IA y la algoritmia.

Análisis de la salud laboral con perspectiva de género

Análisis cualitativo

- > Si la empresa externaliza la gestión de la salud laboral con un servicio de prevención ajeno, evaluar la existencia de protocolos de contratación externa para garantizar que no existen sesgos de género en las aplicaciones o herramientas informáticas utilizadas para las evaluaciones de riesgos y la vigilancia de la salud, así como en la obtención de las estadísticas de siniestralidad.
- > Si la empresa gestiona la salud laboral con su propio servicio de prevención, en su totalidad o en algunas especialidades, evaluar la existencia de auditorías o métodos para garantizar que no existen sesgos de género en

las aplicaciones o herramientas informáticas utilizadas para las evaluaciones de riesgos y la vigilancia de la salud, así como en la obtención y análisis de las estadísticas de siniestralidad.

Análisis cuantitativo

- > Requerir el análisis de siniestralidad desagregado por sexos y por tipologías de siniestro, de cara a analizar posibles sesgos relacionados en la gestión preventiva y/o en la comunicación y gestión de los datos de las bajas.

5.1.2. Propuestas de buenas prácticas en la fase de diseño de medidas

Propuestas de medidas para los procesos de selección y contratación

- > Establecer medidas positivas para la prioridad de contratación de perfiles de mujeres en las áreas de la empresa relacionadas con el desarrollo de contenidos y aplicaciones digitales.
- > Utilizar algoritmos de IA como herramienta de apoyo para detectar patrones de discriminación en los procesos de selección y contratación de la empresa.
- > Utilizar IA como herramienta de apoyo para el desarrollo de sistemas de reclutamiento que prioricen la igualdad entre mujeres y hombres y la diversidad en la elección de candidaturas.

Propuestas de medidas de formación

- > Si la empresa utiliza herramientas digitales para la detección de necesidades formativas, gestión o diseño de los programas de formación y capacitación, utilizar IA como herramienta de apoyo para garantizar la ausencia de sesgos de género en dichos programas.
- > Utilizar la IA para desarrollar formaciones y sensibilizaciones basadas en simulaciones, juegos, etc. que permitan detectar sesgos inconscientes de género.
- > Incluir en el plan de formación de la empresa cursos sobre el uso ético y con perspectiva de género de la IA y algoritmia para todo el personal en la organización.
- > En caso de externalizar los procesos de formación o capacitación, establecer un protocolo que garantice que la entidad externa garantiza la igualdad en los procesos digitalizados de gestión, diseño y contenido de las formaciones, especialmente si utilizan sistemas de IA y/o algoritmia.

Propuestas de medidas en materia de retribuciones

- > Utilizar sistemas de IA o algoritmia como herramienta de apoyo para detectar y corregir sesgos de género en la evaluación del desempeño y/o rendimiento de las personas trabajadoras.
- > Implementar herramientas de apoyo basadas en IA en el análisis de datos, revisión y ajuste de estructuras salariales, con el fin de eliminar sesgos y discriminaciones por razón de sexo.

Comunicación, lenguaje e imagen empresarial

- > Diseñar y difundir directrices éticas con perspectiva de género para el uso de sistemas de IA y/o algoritmia en la empresa, en línea con las recomendaciones de la UE.
- > Realizar de manera periódica auditorías de sistemas de IA y algoritmia ética y con perspectiva de género.
- > Utilizar IA como herramienta de apoyo para analizar la perspectiva de género en los medios de comunicación interna y externa de la empresa.
- > Utilizar IA como herramienta de apoyo para analizar la interacción en redes sociales internas y externas y detectar posibles comportamientos discriminatorios hacia las mujeres.

Salud laboral con perspectiva de género

- > Utilizar IA como herramienta de apoyo para detectar sesgos de género en las evaluaciones de riesgos y en el diseño de los programas de vigilancia de la salud, así como en el análisis de las estadísticas de siniestralidad.
- > En caso de externalizar la gestión de la prevención de riesgos laborales, establecer un protocolo que garantice que el servicio de prevención garantiza la igualdad en los procesos digitalizados de gestión, diseño y contenido de las evaluaciones de riesgos y la vigilancia de la salud, especialmente si utilizan algoritmos e IA.

Otras propuestas de medidas

- > Realizar auditorías de uso ético y con perspectiva de género de sistemas de IA y/o algoritmia en la empresa.
- > Usar modelos de IA o algoritmia para simular diferentes escenarios de implementación de políticas y prever su impacto en la igualdad y no discriminación, la diversidad y la inclusión, para identificar las mejores prácticas antes de aplicar cambios en la política.

- > Utilizar IA o algoritmia para realizar un seguimiento continuo de la presencia equilibrada en la plantilla y generar informes que ayuden a la dirección a tomar decisiones informadas sobre las estrategias de igualdad en la empresa.
- > Implementar herramientas de IA o algoritmia en la realización de encuestas periódicas sobre el clima laboral y detectar áreas de mejora en cuanto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- > Crear plataformas impulsadas por IA o algoritmia con perspectiva de género que permitan a las personas trabajadoras proporcionar retroalimentación anónima sobre la cultura de la empresa y cualquier experiencia de discriminación.

5.2. Propuestas en materia de medioambiente y sostenibilidad con perspectiva de género

Las propuestas de buenas prácticas en materia de medioambiente y sostenibilidad con perspectiva de género se dividen en dos bloques:

1. Propuestas para la fase de diagnóstico previo
2. Propuestas para la fase de diseño de medidas

5.2.1. Propuestas de buenas prácticas en la fase de diagnóstico

Análisis de la información general de la empresa:

Análisis cualitativo:

- > Identificar si, por el tipo de actividad, la empresa necesita autorización de sostenibilidad ambiental o evaluación de impacto ambiental positiva.
- > Identificar la existencia de compromiso de la dirección con la sostenibilidad ambiental.
- > Descripción de la función de los órganos de administración, dirección y supervisión en lo que respecta a las cuestiones de sostenibilidad y/o identificar la existencia de un departamento de sostenibilidad.
- > Descripción de las políticas de la empresa en relación con las cuestiones de medioambiente y sostenibilidad.
- > Identificar si la política empresarial está alineada con la lucha contra el cambio climático.

- > Identificar si las políticas o el plan estratégico de la empresa están alineadas con objetivos internacionales, por ejemplo, los ODS.
- > Identificar la existencia de sistema/s de gestión medioambiental.
- > Identificar si la empresa tiene o está tramitando certificación/es ambiental/es y si realiza auditorías medioambientales.
- > Identificar si la empresa evalúa la sostenibilidad ambiental de sus compras, por ejemplo, a través de evaluación de proveedores, cálculo de huella de carbono, análisis del ciclo de vida, etc.
- > Evaluar la transparencia en el reporte de información sobre la gestión medioambiental y sostenibilidad.

Análisis cuantitativo:

- > Nº de mujeres y hombres en cargos de administración/dirección/supervisión con funciones relacionadas con el medioambiente y la sostenibilidad.
- > Existencia de un departamento de sostenibilidad ambiental o similar y su composición desagregada por sexo.
- > Nº de formaciones sobre sostenibilidad medioambiental y participación de la plantilla desagregada por sexo.
- > Nº de campañas, proyectos o programas relacionados con el medioambiente y la sostenibilidad dirigidos a la plantilla, y participación de la misma desagregada por sexos.
- > Informes medioambientales que ofrezcan datos cuantitativos sobre la gestión de residuos y prevención de contaminación, emisiones y huella de carbono, uso del Agua, uso de los Suelos.

Análisis de los procesos de selección y contratación

Análisis cualitativo:

- > Existencia de medidas de acción positiva para promover el acceso de talento femenino en las áreas de la empresa relacionadas con la sostenibilidad y el medio ambiente.

Análisis cuantitativo

- > Nº de candidaturas y contrataciones en las áreas o departamentos en las áreas de la empresa relacionadas con la sostenibilidad y el medio ambiente.

- > Evaluar la presencia equilibrada en los departamentos de sostenibilidad, entendiendo por estos las estructuras corporativas que encargan de la estrategia y políticas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG o AGS) de una empresa.

Análisis de la formación

Análisis cualitativo

- > Identificar si existe formación sobre medioambiente y sostenibilidad en el plan de formación de la empresa.
- > Identificar si la formación sobre medioambiente y sostenibilidad se ha diseñado con perspectiva de género.

Análisis cuantitativo

- > N° de formaciones sobre medioambiente y sostenibilidad en el plan de formación de la empresa.
- > N° de formaciones sobre medioambiente y sostenibilidad con perspectiva de género en el plan de formación de la empresa.
- > N° de participantes desagregados por sexo en las formaciones relacionadas con medioambiente y sostenibilidad.

Análisis de los datos de promoción profesional

Análisis cualitativo

- > Programas y condiciones de promoción en las áreas o departamentos de sostenibilidad.
- > Existencia de medidas positivas como la creación de roles específicos para mujeres en la toma de decisiones sobre políticas ambientales.

Análisis cuantitativo

- > N° de promociones en las áreas o departamentos de medioambiente y sostenibilidad.

Análisis de condiciones de trabajo:

Análisis cualitativo:

- > Existencia de política o plan de movilidad de la plantilla en la empresa. Analizar si incorpora la perspectiva de género en todos sus aspectos:

análisis de necesidades de movilidad, accesibilidad, flexibilidad de horarios, seguridad en los desplazamientos nocturnos, mayor impacto en las mujeres de los accidentes in itinere y de la mala calidad del aire, etc.

- > Existencia de procedimientos de coordinación entre las áreas o departamentos encargados del uso del medioambiente y el área o persona encargada de la igualdad.

Análisis cuantitativo

- > Datos cuantitativos relacionados con el plan de movilidad desagregados por sexo: necesidades detectadas, personas beneficiarias de las medidas de movilidad, etc.

Análisis de las medidas de conciliación y corresponsabilidad

Análisis cualitativo:

- > Plan de movilidad en la empresa. Identificar si en el análisis de las necesidades de movilidad se han tenido en cuenta las necesidades relativas a la conciliación de la vida personal y familiar, y si se han incluido medidas de conciliación y flexibilidad horaria en el plan de movilidad.

Análisis cuantitativo

- > Nº de personas beneficiarias de las medidas relacionadas con la conciliación y la flexibilidad horaria, desagregadas por sexo.

Análisis de retribuciones

Análisis cualitativo

- > Información sobre la existencia de sistemas de incentivos ligados a cuestiones de sostenibilidad y ofrecidos a las personas integrantes integrantes de los órganos de administración, dirección, supervisión o a la propia plantilla.

Análisis cuantitativo

- > En los datos retributivos, datos relativos a los incentivos por cuestiones de sostenibilidad desagregados por sexo.

Análisis de la comunicación, lenguaje e imagen empresarial:

Análisis cualitativo:

- > Existencia de campañas, proyectos o programas relacionados con el medioambiente y la sostenibilidad dirigidos a la plantilla.

- > Existencia de acuerdos o convenios con entidades relacionadas con la protección del medioambiente, la sostenibilidad, etc.
- > Análisis del merchandising y la publicidad de la empresa con perspectiva medioambiental y de género.

Análisis cuantitativo

- > Nº de campañas o programas dirigidos a la plantilla relacionados con el medioambiente y la sostenibilidad dirigidos a la plantilla.
- > Nº de personas participantes desagregadas por sexo en programas relacionados con el medioambiente y la sostenibilidad.

5.2.2. Propuestas de buenas prácticas en la fase de diseño de medidas

Propuestas de medidas para los procesos de selección y contratación

- > Priorizar la contratación de mujeres en puestos de trabajo y departamentos relacionados con la sostenibilidad y el medio ambiente.
- > Garantizar la presencia equilibrada en los departamentos de sostenibilidad, entendiendo por estos las estructuras corporativas que encargan de la estrategia y políticas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG o AGS) de una empresa.

Propuestas de medidas de formación

- > Desarrollar programas de capacitación que aborden tanto la sostenibilidad ambiental como la igualdad de género, empoderando a las mujeres para que lideren iniciativas ecológicas en la empresa.
- > Realizar campañas internas que conecten la importancia de la sostenibilidad ambiental con la promoción de la igualdad de género, sensibilizando a los empleados y empleadas sobre cómo ambas cuestiones están interrelacionadas.

Propuestas de medidas para los procesos de promoción

- > Fomentar el liderazgo de las mujeres en los departamentos de sostenibilidad, creando roles específicos para mujeres en la toma de decisiones sobre políticas ambientales.

Propuestas en condiciones de trabajo

- > Establecer procedimientos de coordinación entre los departamentos o

áreas de medioambiente y sostenibilidad y los departamentos/personas encargados de igualdad.

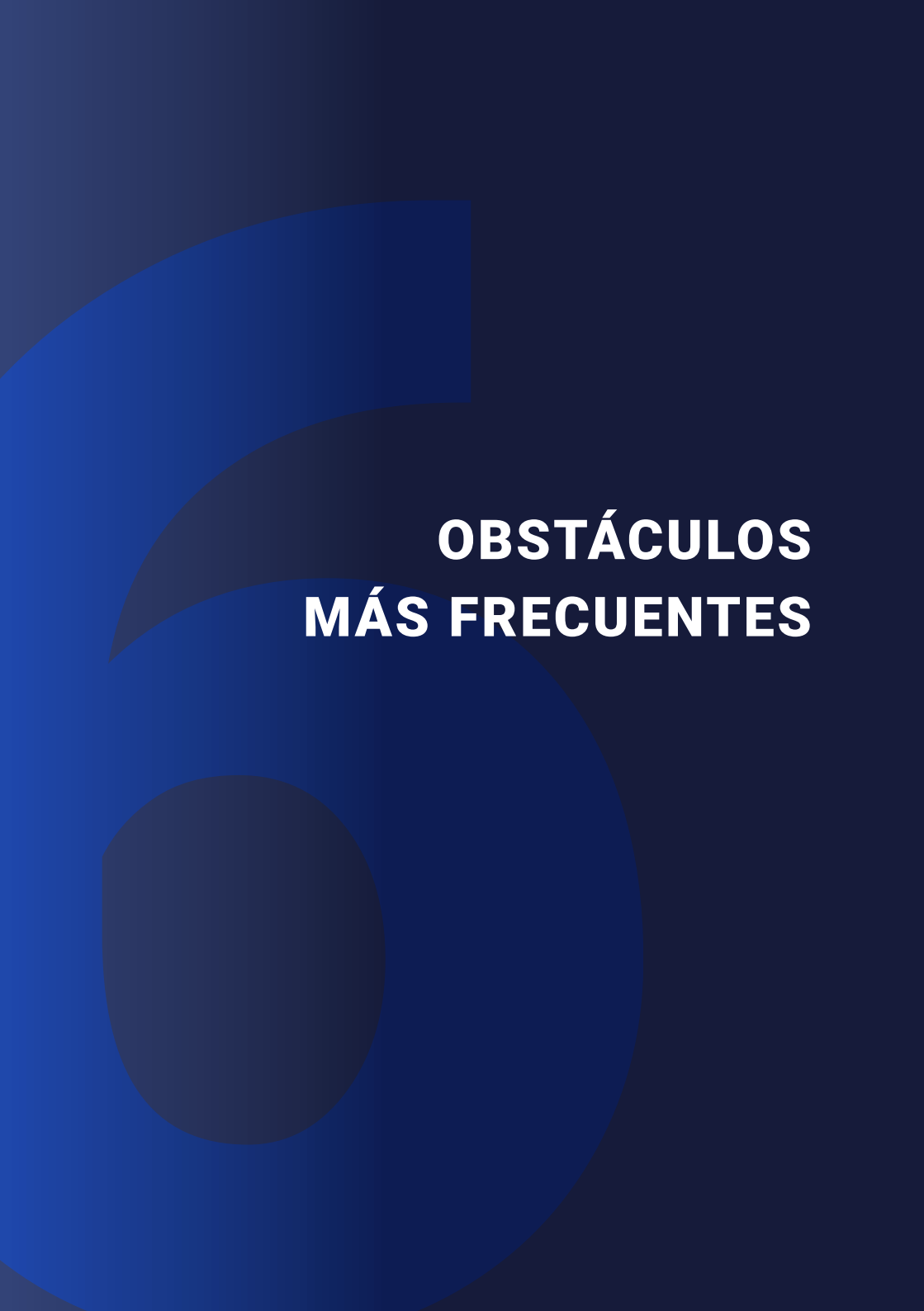
- > Determinar indicadores que midan el impacto de las acciones ambientales en la promoción de la igualdad de género, y reportar estos resultados de manera transparente.
- > Desarrollar un Plan de Movilidad con perspectiva de género, o incorporar la perspectiva de género en el Plan de Movilidad si ya existe, en todos sus aspectos: análisis de necesidades de movilidad, accesibilidad, flexibilidad de horarios, seguridad en los desplazamientos nocturnos, mayor impacto en las mujeres de los accidentes in itinere y de la mala calidad del aire, etc.

Comunicación, lenguaje e imagen empresarial

- > Diseñar campañas de merchandising y publicidad de la empresa que tengan perspectiva medioambiental y de género, valorando colaborar con organizaciones o empresas sostenibles y que apuesten por la igualdad.
- > Colaborar con ONG y organizaciones que promuevan la igualdad de género y la sostenibilidad, creando sinergias que fortalezcan ambas causas.
- > Organizar jornadas de voluntariado en horario laboral que incluyan actividades relacionadas con el medio ambiente y que promuevan la participación de mujeres.

Otras propuestas de medidas

- > Incluir criterios de igualdad de género en la evaluación de proyectos ambientales, asegurando que las iniciativas ecológicas beneficien equitativamente a mujeres y hombres.
- > Establecer procedimientos de coordinación entre los departamentos o áreas de medioambiente y sostenibilidad y los departamentos o personas encargadas de la igualdad en la empresa.
- > Invertir en proyectos que no solo aborden cuestiones ambientales, sino que también beneficien a comunidades lideradas por mujeres, como huertos urbanos, programas de reciclaje, etc.
- > Desarrollar programas de apoyo a mujeres emprendedoras en el desarrollo de soluciones innovadoras para problemas ambientales, ofreciendo mentoría y recursos para sus proyectos.

The background is a dark blue gradient. On the left side, there is a large, stylized number '6' in a medium blue color. Overlapping the right side of the '6' are two concentric circles in a lighter blue shade. The text 'OBSTÁCULOS MÁS FRECUENTES' is positioned in the center-right area, overlapping the circles and the '6'.

OBSTÁCULOS MÁS FRECUENTES

En este capítulo expondremos los principales obstáculos que podéis encontrar en la negociación de un plan de igualdad. El listado se ha obtenido a partir de la experiencia y el análisis de 450 planes de Igualdad en el que se ha analizado el material presentado por parte de las empresas, dentro del marco del proyecto de Asesoramiento en planes de igualdad (AEPI) llevado a cabo por UGT Confederación en cooperación con las tres federaciones estatales (Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo - FeSMC, UGT Servicios Públicos – UGT SP, y Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro – UGT FICA), financiado por el Instituto de las Mujeres, durante tres años, desde 2023 a 2025, así como de otros planes de igualdad negociados por las federaciones estatales.

Aunque durante la guía os hemos ido estableciendo una serie de pautas para tener en cuenta para evitar posibles problemas, conocerlos con anterioridad permite establecer una estrategia que busque siempre avanzar en la negociación.

6.1 Obstáculos antes de la negociación:

Iniciar el proceso del plan de igualdad no siempre resulta fácil. Especialmente en las empresas que no cuentan con Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Cuando una empresa no cuenta con una representación sindical, no está acostumbrada a la negociación ni a poder establecer los tiempos y procedimientos de forma unilateral. Por ello, el primer obstáculo va a ser el de establecer contacto con el sindicato. De hecho, hacemos mención sobre esta circunstancia en el capítulo segundo.

Otro problema habitual es que, cuando las empresas encargan la elaboración del diagnóstico a consultoras, estas cobran un precio determinado por su trabajo y, si el diagnóstico tiene que ser modificado o realizado de nuevo, la empresa debe volver a pagar por ello. Por eso, las empresas pretenden constituir la Comisión negociadora tan pronto como sea posible para que los datos analizados puedan ser válidos y así no tener que cubrir el gasto de un nuevo diagnóstico. Como consecuencia, puede darse la posibilidad de constituir la mesa en el mes de diciembre, ya que en el momento de constituir la Comisión negociadora los datos válidos son los del año anterior, por lo que, si se ha constituido a finales del año, se inicia la negociación en el siguiente año, lo que supone dos años de diferencia entre los datos analizados y la situación de esa empresa. Esto puede generar un problema porque, si la empresa ha cambiado mucho en esos dos años, los datos no van a ser fidedignos de una realidad que se necesita analizar de una forma adecuada. Por ello, o bien se establece en el acta de constitución que el diagnóstico que se presente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras pueda ser modificado para que se acerque más a la realidad del momento de la constitución de la Comisión negociadora, aportando datos relevantes que sean del último año, o bien se constituirá la mesa en enero y se solicitará a la empresa que elabore un diagnóstico con los datos del año anterior.

6.2 Obstáculos durante la negociación:

Una vez da comienzo la propia negociación y conocemos el primer texto del diagnóstico, empezamos a encontrar los mayores impedimentos. Entre los principales errores que normalmente contienen los diagnósticos presentados a las diferentes Comisiones Negociadoras se encuentra una documentación incompleta que incumple los contenidos mínimos requeridos por el RD 901/202 y más en concreto, los contenidos contemplados en el Anexo I.

En general, las carencias más importantes tienen que ver con el diagnóstico en materia salarial, ya sea porque no contiene el Registro Retributivo o porque no se presenta en el Diagnóstico el Sistema de Valoración de Puestos o no se presenta la Auditoría Retributiva.

También es habitual que la documentación presente graves carencias en la cantidad y calidad de la información del Registro Retributivo, la Auditoría Retributiva y del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo. Incluso encontramos Planes de Igualdad donde se confunde el Registro Retributivo con el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

Respecto a la información salarial, las empresas con demasiada frecuencia intentan ocultar o dificultar el análisis de la información y para eso utilizan dos vías: o sólo presentan los importes efectivos o sólo se analizan los importes equiparados y no se presentan los importes efectivos. Además, en los casos en los que se detecta una brecha salarial, ya sea superior al 25% o inferior al 25%, no se presenta ninguna explicación sobre ello. Este obstáculo suele ser más habitual en los casos en los que la brecha es inferior al 25%, donde no se suele facilitar ninguna explicación, argumentando que sólo es necesaria la explicación cuando la brecha supera el 25%. En este punto es importante recalcar que cualquier brecha, por mínima que sea, debe ser justificada y reducida. Por ello, es imprescindible prestar especial atención y detenernos en el análisis de cada brecha detectada.

Asimismo, hemos encontrado casos de empresas que presentan su propio Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y llegan a argumentar que su sistema es mejor que la Herramienta del Ministerio de Igualdad, cuando no cumplen con los requisitos de la normativa. El uso de herramientas no oficiales para el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo compromete la validez de los resultados y su alineación con la normativa vigente. Tampoco facilitan la información suficiente sobre el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo. Otra de las deficiencias es no facilitar la información sobre la descripción de los puestos de trabajo, lo que impide a la Comisión negociadora conocer la base en la que se sustenta la valoración de puestos de trabajo.

En relación a otros aspectos del diagnóstico, es frecuente que la información se presente de forma desestructurada e incompleta, sin respetar las áreas indicadas

en el anexo I del RD 901/2020, o con los datos mezclados en unas áreas y otras, lo que dificulta enormemente el análisis de la información.

También es frecuente que, en las diferentes áreas, la empresa entregue únicamente tablas con datos cuantitativos, sin realizar un análisis o interpretación de los mismos. La empresa siempre debe analizar los datos para extraer unas conclusiones, las cuales serán entregadas a la parte social para que extraiga las suyas y pueda negociarse el contenido final del diagnóstico. Así pues, cada área evaluada deberá contar con datos cuantitativos y cualitativos, que nos ayudarán a evaluar la situación real existente en la empresa.

Otra carencia que se encuentra a menudo es la facilitación de los datos cuantitativos por áreas, pero sin la información cualitativa. Por ejemplo, en el área “Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional” se entregan los datos de ingresos y ceses producidos en el último año, pero no se facilitan “los 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”. Ambas informaciones son requeridas por la normativa y los datos cualitativos son imprescindibles para interpretar la información.

Por último, hemos encontrado diagnósticos donde falta información sobre los protocolos de acoso y de violencia de género. También hemos hallado carencias en lo que se refiere a los protocolos de lenguaje y comunicación no sexista.

Todas estas carencias, lejos de ser aspectos aislados, limitan la posibilidad de diseñar medidas eficaces, adaptadas a la realidad de cada empresa y orientadas a corregir desigualdades. Solo a través de un diagnóstico riguroso y de medidas bien formuladas –con objetivos claros, recursos definidos y mecanismos de seguimiento– será posible avanzar hacia planes de igualdad útiles y transformadores.

Es primordial que la información facilitada a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras o a los sindicatos que están presentes en la negociación se proporcione con un lenguaje entendible y sencillo y la documentación siempre esté completa. Asimismo, las empresas normalmente pretenden facilitar la información por fascículos, en función de los requerimientos sindicales, por ello consideramos fundamental que se exija siempre toda la documentación. Si tienes dudas sobre qué documentación debes exigir, repasa el capítulo tres: Durante la Negociación. En la mesa de Negociación del plan de igualdad no deben mezclarse otras materias de otras mesas de negociación.

6.3 Obstáculos después de la negociación:

Una vez firmado el plan de igualdad, al enviar la documentación para el Registro,

es frecuente que nos requieran subsanar partes del plan de igualdad porque no cumplen con el contenido mínimo requerido por la legislación.

Estos requerimientos enumerarán las posibles incidencias que deben ser subsanadas en un plazo de 10 días hábiles. Este plazo es habitual en la Administración Pública y es importante cumplir con el plazo fijado.

En caso de que se prevea que no se va a poder cumplir con el plazo para enmendar todas las subsanaciones, se debe solicitar una prórroga ampliando el plazo, siempre con una justificación que explique el motivo del aplazamiento, por ejemplo, la imposibilidad de juntar a la Comisión Negociadora dentro de ese plazo. La solicitud de esta prórroga no es un problema, al contrario, lo importante es cumplir con todos los requerimientos.

Las empresas suelen aportar documentación que no se ha trasladado a la Comisión Negociadora, con la excusa de cumplir con el plazo de 10 días. Este es un acto de mala fe que no se debe permitir. La Comisión Negociadora debe formar parte de la negociación de todas las modificaciones que se realicen del Plan y todas las partes deben haber sido partícipes en el proceso, incluso de aquellas posibles subsanaciones. Un gran obstáculo después de la negociación es que no se pueda realizar el seguimiento por no disponer la empresa de Representación Legal de las Personas Trabajadoras.



ENLACES DE INTERÉS

ENLACES DE UGT:

- > Para conocer la actividad en igualdad en UGT:
<https://www.ugt.es/index.php/igualdad>
FeSMC UGT:
<https://www.fesmcugt.org/temas/igualdad>
UGT Servicios Públicos:
<https://ugt-sp.es/categoria/areas/mujer-y-politicas-sociales/>
UGT FICA:
https://ugt-fica.org/index.php?option=com_sppagebuilder&view=page&id=131
- > Herramientas de UGT de planes de igualdad:
 - Sobre corresponsabilidad:
<https://proyectoartemisaugt.org/>
 - Sobre negociación de protocolos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral:
Guía de Buenas Prácticas (con propuesta de modelo de Protocolo incluido)
https://www.ugt.es/sites/default/files/Guia_ProtocolosAcoso_ok_digital_2.pdf
 - Planes publicados de UGT SP:
<https://ugt-sp.es/planes-de-igualdad/>
 - Portal de negociación de UGT FICA:
<https://nc.ugt-fica.org/>
 - Otras publicaciones de UGT SP:
<https://ugt-sp.es/imprescindibles/>
<https://ugt-sp.es/minerva/>
 - Otras publicaciones de UGT SP:
<https://www.fesmcugt.org/libreria/guias/guias-de-igualdad>

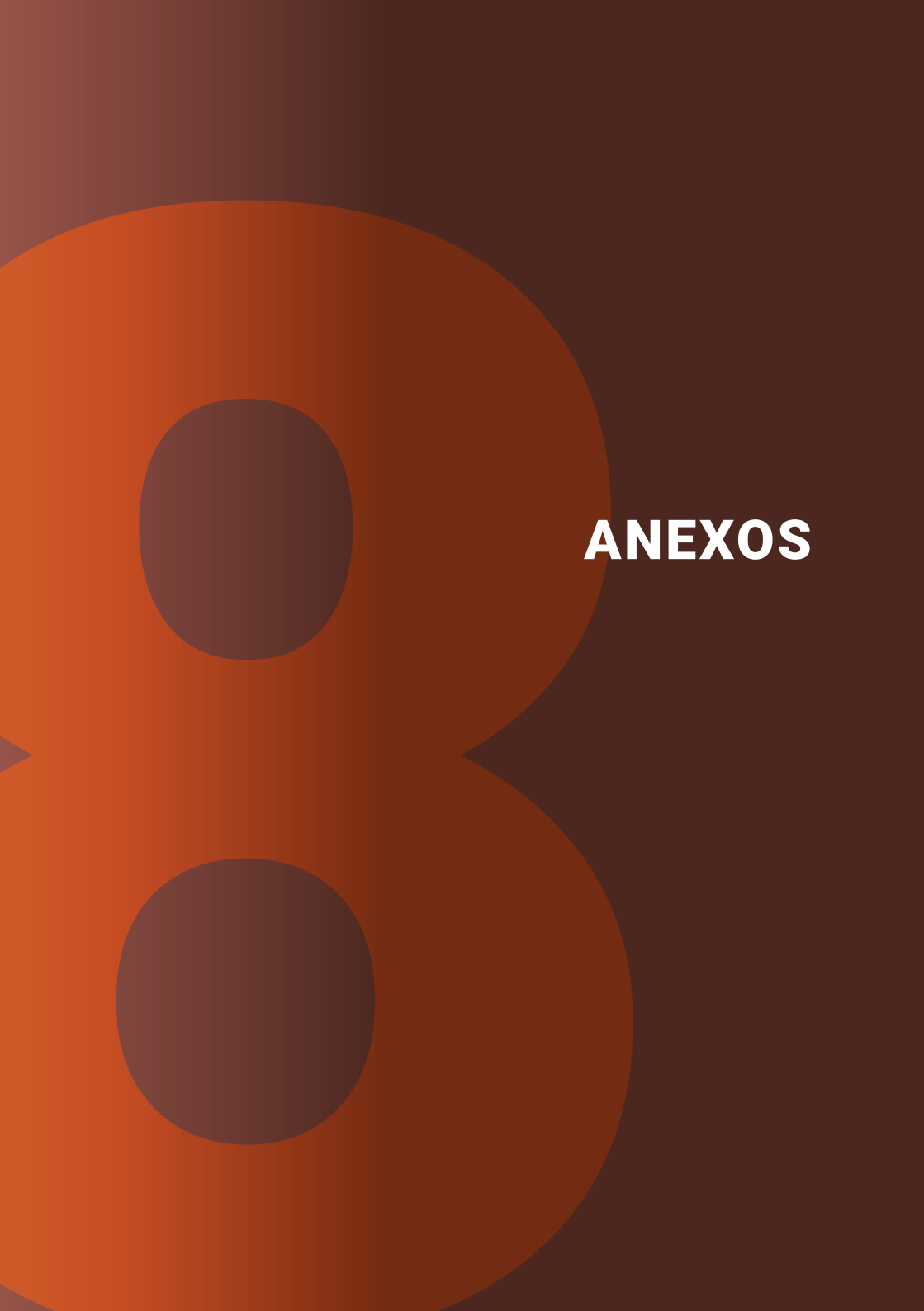
ENLACES INSTITUCIONALES:

- > Ministerio de igualdad:
<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm>
Herramientas y guías fundamentales:
<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

Preguntas frecuentes:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/faq/home.htm>

- > Instituto de las Mujeres:
<https://www.inmujeres.gob.es/>
- > Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON):
<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/index.htm>



ANEXOS

ANEXO I

Comunicación escrita de la dirección de la empresa o del organismo público de su voluntad de negociar el plan de igualdad en una empresa que no cuenta con representación sindical en los centros de trabajo.

A la att. de la Federación de XXX de UGT,

El pasado 10 de abril de 2024, la empresa XXXXX con CIF XXXXX dio por iniciado el procedimiento de negociación a que se refiere el Capítulo III del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en relación con la implementación de un plan de igualdad.

Ante la ausencia de representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, conforme al art. 5 del citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, resulta necesario crear 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 del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la Comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

La empresa se regula por el Convenio colectivo marco estatal de educación privada.

Solicitamos se pongan en contacto con nosotros/as para comunicarnos la persona asignada para iniciar la Mesa de Negociación.

Quedo a su disposición para cualquier consulta. Atentamente,

xxxx.

ANEXO II

MODELO DE CERTIFICADO QUE SE DEBERÁ ENTREGAR EN EL REGCON SI SE LO SOLICITAN, INDICANDO QUE SOIS LA PERSONA DESIGNADA PARA NEGOCIAR EL PLAN.

Nombre de la empresa.

SL Muy Sr/a nuestro/a: Por la presente desde la Federación de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores xxxxx, como sindicato más representativo, le comunicamos que (nombre de la persona designada) con DNI es la persona designada por esta Federación para la representación de los trabajadores en la Negociación del plan de igualdad de (nombre de la empresa) ostentando la legitimidad el Sindicato UGT, en el marco de lo previsto en el artículo 5º 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, lo que trasladamos a los efectos oportunos. Reciba un cordial saludo.

En , a de 2024.

Firma y sello de Secretaria de organización

ANEXO III

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION NEGOCIADORA:

Reglamento de la Comisión Negociadora del Plan de (nombre de la empresa o institución)

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres y Hombres (LOIEMH), en su artículo 45.1, obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas y, en su caso acordadas con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como posterior normativa aplicable, se añaden nuevas redacciones en la ley que tendrán que tenerse presentes.

El presente reglamento dota de los instrumentos necesarios para que, la parte empresarial, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y los Sindicatos identifiquen y corrijan en caso necesario las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se puedan producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la realización, actualización y aplicación del plan de igualdad a la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Dicho Plan fijará el conjunto de medidas evaluables a abordar como está establecido en La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres y Hombres (LOIEMH), en su artículo 45.1, (art. 46.3; 4; 5; 6 LOIEMH).

La Comisión de Igualdad será la encargada de negociar el plan de igualdad, en adelante Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de (nombre de la empresa o institución).

Con el presente reglamento interno, se formalizan y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, del plan de igualdad.

1. Composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (CNPI)

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad es la competente para la negociación de todas aquellas cuestiones encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, en el ámbito de las relaciones laborales.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad será paritaria entre la parte empresarial, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y los sindicatos más representativos. En este sentido, la representatividad porcentual de cada sindicato es la siguiente:

Las personas en representación de los centros de trabajo con Representación Legal de las Personas Trabajadoras deben ser necesariamente representantes legales de las trabajadoras y trabajadores; por parte de las organizaciones sindicales mayoritarias, que representan a los centros sin Representación Legal de las Personas Trabajadoras, las personas que estas organizaciones designen; además, podrá asistir una persona asesora de cada sindicato, que intervendrá con voz, pero sin voto. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

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

2. Funciones de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la (nombre de la empresa o institución)

En concreto, de forma no excluyente, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad es el órgano competente para:

- Aprobar el Diagnóstico previo a los Planes de Igualdad; la metodología del Diagnóstico se acordará en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Elaborar el plan de igualdad con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres. Para ello, la organización proporcionará a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad toda la información necesaria.
- 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.
- Impulsar la difusión del plan de igualdad y promover su implantación.
- Elaborar y revisar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Elaborar cualquier otro protocolo que la comisión considere necesario.

- Conocer todas las propuestas de actuación referentes a la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, en relación con los planes, programas y actuaciones que desarrolle en materia de igualdad.
- Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.
- Garantizar el lenguaje inclusivo en la redacción del plan de igualdad y todos los documentos relacionados.
- 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.

3. Materias objeto de negociación

Las materias que serán objeto de negociación abordan:

- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la entidad.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Definición de medidas concretas y prioridades en:
 - > Proceso de selección y contratación.
 - > Clasificación profesional.
 - > Formación.
 - > Promoción profesional.
 - > Condiciones de trabajo, valoración de puestos de trabajo.
 - > Auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - > Registro salarial.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud laboral desde la perspectiva de género.
- Prevención y actuación en caso de violencia de género.
- Comunicación y sensibilización.

4. Para la realización del Plan:

- Identificación de los medios y recursos.
- Calendario de actuaciones.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
 - > Procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

5. Reuniones:

- A. Las horas de reunión y preparación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos de horas sindicales.
- B. Si se diesen reuniones presenciales, la empresa se hará cargo de los costes que pudiesen darse por viajes, dietas, espacios de reunión y otros no contemplados. En caso de desplazamientos a otra sede distinta del centro de trabajo, las horas de desplazamiento y estancia también serán consideradas como horas de negociación.
- C. La dirección de la organización facilitará los medios necesarios a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras para reunir, informar y coordinarse, así como para informar y consultar al conjunto de trabajadores y trabajadoras. Igualmente, la dirección garantizará todos los recursos que sean necesarios para promocionar tanto las reuniones de la comisión como los acuerdos tomados en su seno. De no disponer de ella, la comisión hará la formación necesaria en materia de igualdad, sin cargo al crédito sindical.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se reunirá:

- A. De manera ordinaria, mientras que dure la negociación del plan de igualdad, se convocarán las reuniones necesarias, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria. Las reuniones ordinarias, salvo acuerdo unánime de la Comisión Negociadora, serán mensuales.
- B. En las reuniones ordinarias, se hará llegar la convocatoria al resto de componentes antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria al menos siete días antes de la reunión.
- C. De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 15 días laborales, a excepción de las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier miembro de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.

6. Acuerdos y actas:

- A. Se buscará el consenso para la toma de decisiones. En el caso de disensión entre las partes, el voto de la parte social será ponderado al porcentaje de representatividad por sindicato, independientemente del número de componentes de la Comisión. Aun así, el voto del sindicato mayoritario no obliga al resto de integrantes a acatar su decisión, salvo que el peso de su representatividad refrende el acuerdo.
- B. Se elaborará un acta de cada reunión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada persona que integre la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente. La Comisión determinará una persona responsable de entre sus miembros con la función de convocar, enviar el orden del día, realizar las actas y enviar los documentos a tratar al conjunto de sus integrantes.
- C. En el acta se incorporará el orden del día y las materias a tratar para la siguiente reunión.
- D. Los puntos sobre los que no haya acuerdo se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones. Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- E. Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones, se requerirá la presencia de la mitad al menos

de la representación de cada parte, es decir, para la toma de acuerdos será necesaria la presencia de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en número suficiente para alcanzar al menos 51% de la representatividad necesaria para alcanzar la mayoría.

- F. Ambas partes se reconocen capacidad y legitimación suficiente en la representación que ostentan.
- G. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.
- H. En caso de desacuerdo, bloqueo o incumplimiento de los compromisos adquiridos, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

7. Datos e Información:

La Dirección deberá facilitar los datos que se soliciten desde la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con la suficiente antelación para evaluar la documentación previamente a la siguiente reunión.

La Dirección se compromete a ir informando puntualmente del estado de la negociación y actualización del plan de igualdad y facilitará el encuentro de la parte sindical con las plantillas de los centros de trabajo para intercambiar información, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de protección de datos y con respeto a la libre decisión individual de cada persona trabajadora.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del plan de igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

8. Confidencialidad:

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 del Plan de Igualdad, así como, en su caso, las personas expertas (asesoras externas) que las

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 esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

9. Aprobación y modificación del reglamento:

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

10. Disposiciones transitorias:

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

Queda aprobado por consenso el reglamento de la Comisión Negociadora del plan de igualdad de la < Empresa o Administración >

En, a Firmado

(Firma de todas las personas que forman parte de la Comisión negociadora del plan, incluidas las personas asesoras).

ANEXO IV**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.****NOMBRE DE LA EMPRESA**

En _____, a _____ de _____ 2024.

Reunidas, por una parte, la representación de la empresa, por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras

EXPONEN: Que con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (nombre de la empresa), en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo. Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y plan de igualdad.

ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad con la siguiente composición:

En representación de la empresa por:

(Nombre y apellidos)

(Nombre y apellidos)

En representación legal de las personas trabajadoras:

(Nombre y apellidos)

(Nombre y apellidos)

En calidad de asesora por parte de la empresa:

(Nombre y apellidos)

Acuerdan:

Que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico, que se adjunta.
- 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.

- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

OTRAS FUNCIONES QUE SE ACUERDEN, QUE PUDIERA ATRIBUIRLE LA NORMATIVA O EL CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN.

Regirse por el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora de(Empresa o Administración)

Queda aprobado por consenso la constitución de la Comisión Negociadora de< Empresa o Administración>

En, a Firmado

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

ANEXO V

Comunicación por escrito de la empresa al conjunto de personas trabajadoras del compromiso con la política corporativa y de Recursos Humanos, así como el inicio de la negociación del plan de igualdad.

En.....hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en su reglamento de desarrollo: el RD 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. Desde y hasta está previsto que realicemos la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de como < Indicar (por ej.: la representación de las personas trabajadoras o sindicatos más representativos) >, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos años. Afrontamos la implantación del plan de igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Tanto Recursos Humanos como la representación sindical está a vuestra disposición para informaros o intercambiar información en las siguientes direcciones de correo:

Xxxx

En, a Fdo



Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

Instituto de las
MUJERES