

## I. DISPOSICIÓN XERAIS

### MINISTERIO DA PRESIDENCIA, RELACIÓNS COAS CORTES E MEMORIA DEMOCRÁTICA

**12214** *Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.*

I

O Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, incorporou cambios moi significativos na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, en materia de plans de igualdade: en primeiro lugar, alterou o seu artigo 45.2, establecendo a obrigatoriedade de que todas as empresas con cincuenta ou máis persoas traballadoras elaborasen e aplicasen un plan de igualdade. Deste modo quedou considerablemente ampliado o número de empresas obrigadas a ter un plan de igualdade, dado que con anterioridade só as empresas con máis de duascenas cincuenta persoas traballadoras tiñan esta obrigaón. Para os efectos de que a ampliación das empresas obrigadas a realizar o Plan de igualdade se realizase de modo paulatino, incorporouse unha disposición transitoria décimo segunda á Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo.

En segundo lugar, o Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, estableceu importantes precisións con respecto ao contido do diagnóstico e do Plan de igualdade. Dun lado, enumerou as materias que debían obrigatoriamente ser tratadas no diagnóstico; doutro lado, estableceu tamén que o plan debía conter os seguintes elementos: (i) diagnóstico de situación, que debía ser negociado, se é o caso; (ii) obxectivos que se deben alcanzar en conexión coas estratexias e prácticas dirixidas á súa consecución (estas medidas deben ser avaliábeis); (iii) e, conforme a redacción orixinal non modificada do artigo 46.1 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

En terceiro lugar, o Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, estableceu un rexistro en que debían quedar inscritos todos os plans de igualdade. Finalmente, ordenou ao Goberno (por medio do novo artigo 46.6 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo) levar a cabo o desenvolvemento regulamentario do diagnóstico, dos contidos, das materias, das auditorías salariais, dos sistemas de seguimento e avaliación dos plans de igualdade, así como do Rexistro de Plans de Igualdade, no relativo á súa constitución, características e condicións para a inscrición e o acceso. O presente real decreto xorde para dar cumprimento ao mandato de desenvolvemento regulamentario establecido no artigo 46.6 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, con relación ás materias e aos temas a que fai referencia ese precepto.

Ademais das materias expresamente mencionadas no devandito artigo como susceptibles de desenvolvemento regulamentario, hai tamén outros temas cuxo desenvolvemento regulamentario, de acordo co previsto na disposición derradeira terceira da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, serven para mellorar a eficacia dos plans de igualdade e tamén para incrementar a seguridade xurídica ao axudar a clarificar algúns aspectos. É o caso dos aspectos relacionados cos suxeitos chamados a negociar os plans de igualdade, incluídos o diagnóstico e a constitución da comisión negociadora, e co desenvolvemento do procedemento de negociación, ao resolver cuestións como as que se presentan cando a empresa ten varios centros de traballo con representación legal das persoas traballadoras ou cando non existe tal representación legal, situacións que, dada a extensión da obrigaón de elaborar plans de igualdade, se verán incrementadas de xeito significativo.

Con iso aténdense os diversos criterios xurisprudenciais -sentenzas do Tribunal Supremo do 13 de setembro de 2018 e do 14 de febreiro de 2017, entre outras,- relativos tanto á propia transparencia do proceso negociador como ao dereito á negociación de todos aqueles suxeitos chamados a formar parte da comisión negociadora dos plans de igualdade das empresas, de maneira que a obrigaón de contar cun plan de igualdade corresponde á empresa, pero aquel -polas características da empresa- debe ser froito da negociación coa representación das persoas traballadoras, coa intervención daquela na elaboración do plan, incluído o diagnóstico.

Así mesmo, e en relación coa súa extensión, de acordo coa sentenza do Tribunal Supremo do 13 de novembro de 2019, tense en conta o dereito das persoas traballadoras postas á disposición polas empresas de traballo temporal a que se lles apliquen as medidas contidas no Plan de igualdade da empresa usuaria.

Segundo o Tribunal Supremo, de acordo co parágrafo cuarto do artigo 11.1 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, resulta obvio chegar á conclusión, segundo a literalidade do precepto, de que «cando establece que resultan aplicables aos traballadores da empresa usuaria a igualdade de trato entre mulleres e homes, así como as disposicións relativas para combater discriminacións por razón de sexo, se comprenden, sen xénero de dúbidas, as medidas que se conteñan no Plan de igualdade da empresa usuaria».

## II

O presente real decreto artículase en catro capítulos, doce artigos, catro disposicións adicionais, unha disposición transitoria única e tres disposicións derradeiras.

O capítulo I determina o alcance subxectivo dos plans de igualdade e regula as cuestións relacionadas coas empresas obrigadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdade. Dada a estrutura do artigo 45 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, e os diferentes supostos en que a empresa elabora e aplica os citados plans de igualdade, aclárase o alcance e a preceptividade do contido neste real decreto.

O capítulo II ten unha dimensión procedemental e regula o mecanismo negociador que debe conducir á elaboración do Plan de igualdade, procedemento negociador que pivota arredor da constitución da comisión negociadora, dos suxeitos que, en cada caso, están chamados a formar parte desta e do carácter inicial do diagnóstico.

O capítulo III trata sobre o ámbito material dos plans de igualdade e dá desenvolvemento ao contido que estes deben ter. O diagnóstico, como elemento esencial da obrigatoriedade dos plans, unha vez adoptados, que define o seu alcance, as estratexias, as medidas e os obxectivos, calquera que sexa a súa natureza e orixe, debe ser o produto dun labor técnico de recollida de información, análise cuantitativa e cualitativa e, asemade, supor un consenso sobre a situación de partida da empresa e das súas necesidades específicas.

Dado que unha parte esencial do contido do diagnóstico, as auditorías retributivas, é obxecto de desenvolvemento no Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes, fanse as referencias precisas para ter en conta tal desenvolvemento regulamentario.

Outro aspecto que se recolle no real decreto como parte do alcance material obrigatorio dos plans é o desenvolvemento das medidas e sistemas de seguimento e avaliación, do que se subliña a necesidade de adoptar criterios e prazos de revisión que garantan a eficacia e adecuación dos plans de igualdade.

O capítulo IV, por último, desenvolve a obrigaón de rexistro dos plans de igualdade mediante a modificación do Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo. Esta obrigaón esténdese a todos os plans de igualdade, á marxe da súa orixe e natureza, así como ao depósito voluntario das medidas e protocolos de prevención do acoso sexual e por razón de sexo, que, na falta dos plans de igualdade, todas as empresas están obrigadas a elaborar e aplicar nos termos establecidos nos artigos 45.1 e 48 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo.

## III

Este real decreto cumpre cos principios de necesidade, eficacia, proporcionalidade, seguridade xurídica, transparencia e eficiencia contidos no artigo 129 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas. O real decreto responde á necesidade de dar desenvolvemento regulamentario ás cuestións a que se refire o artigo 46.6 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, así como a outros aspectos de acordo coa habilitación da disposición derradeira terceira da devandita lei orgánica. É eficaz e proporcional, xa que regula os aspectos imprescindibles para que se poida cumprir o previsto nel, ao tempo que o seu desenvolvemento serve de instrumento para impulsar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes conforme o disposto nos artigos 9.2 e 14 da Constitución española e no artigo 14 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, dado que os plans e medidas de igualdade nas empresas son un instrumento eficaz para combater as posibles formas de discriminación existentes no ámbito das organizacións e para promover cambios culturais que eviten nesgos e estereotipos de xénero que seguen freando a igualdade real entre mulleres e homes. Ademais, os plans de igualdade tamén se articulan como un instrumento de mellora das organizacións en canto á súa imaxe, clima laboral e rendibilidade. En canto ao principio de seguridade xurídica, a norma establece de xeito claro os límites que se deben aplicar. Ademais, cumpre co principio de transparencia xa que na súa elaboración houbo unha ampla participación dos sectores implicados, identifica claramente o seu propósito e ofrécese unha explicación completa do seu contido. Por último, a norma é coherente co principio de eficiencia, dado que a súa aplicación non impón novas e innecesarias cargas administrativas.

Con este real decreto avánzase no cumprimento dos obxectivos de desenvolvemento sustentable (ODS) da Axenda 2030, principalmente nos ODS 5 («Igualdade de xénero») e 8 («Traballo decente e crecemento económico») e, en concreto, no cumprimento das metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5 e 8.5, é dicir, en pór fin a todas as formas de discriminación contra as mulleres; eliminar todas as formas de violencia contra as mulleres e as nenas nos ámbitos públicos e privados; recoñecer a importancia dos coidados e fomentar a corresponsabilidade; asegurar a participación plena e efectiva de mulleres e a igualdade de oportunidades de liderado; lograr o emprego pleno e produtivo e o traballo decente para todas as mulleres e os homes, incluídas a mocidade e as persoas con discapacidade, así como a igualdade de remuneración por traballo de igual valor.

Este real decreto foi consultado ás organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas e ás comunidades autónomas.

Este real decreto é ditado ao abeiro do disposto no artigo 149.1.7.<sup>a</sup> da Constitución española, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución polos órganos das comunidades autónomas.

Na súa virtude, por proposta da ministra de Traballo e Economía Social e da ministra de Igualdade, coa aprobación previa da ministra de Política Territorial e Función Pública, de acordo co Consello de Estado e logo da deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 13 de outubro de 2020,

DISPOÑO:

CAPÍTULO I

**Disposicións xerais**

Artigo 1. *Obxecto.*

O presente real decreto ten por obxecto o desenvolvemento regulamentario dos plans de igualdade, así como o seu diagnóstico, incluídas as obrigas de rexistro, depósito e acceso, conforme o previsto na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade

efectiva de mulleres e homes, e nas previsións contidas nos artigos 17.5 e 85.2 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, todo iso sen prexuízo das disposicións que establezan ao respecto os convenios colectivos, dentro do ámbito das súas competencias.

#### Artigo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Todas as empresas comprendidas no artigo 1.2 do Estatuto dos traballadores, con independencia do número de persoas traballadoras no cadro de persoal, de acordo co establecido nos artigos 45.1 e 48 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar, logo de negociación, medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, así como a promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar curso ás denuncias ou reclamacións que poidan formular os que fosen obxecto del.

2. No caso de empresas de cincuenta ou máis persoas traballadoras, as medidas de igualdade, de acordo co establecido no artigo 45.2 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido previsto neste real decreto.

3. Ás empresas incluídas no artigo 45.3 e 4 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, seralles de aplicación o establecido neste real decreto, salvo no que expresamente se prevexa no convenio colectivo que estableza a súa adopción ou no acordo sancionador, respectivamente.

4. A elaboración e implantación de plans de igualdade será voluntaria para as demais empresas, logo da consulta ou negociación coa representación legal das persoas traballadoras, e seralles de aplicación o regulado neste real decreto cando así resulte do seu contido.

5. As obrigas establecidas nos artigos 45 e 46 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, débense entender referidas a cada empresa sen prexuízo das peculiaridades que se poidan establecer nos propios plans respecto de determinados centros de traballo conforme o previsto no artigo 46.3 da dita lei orgánica.

6. As empresas que compoñen un grupo de empresas poderán elaborar un plan único para todas ou parte das empresas do grupo, negociado conforme as regras establecidas no artigo 87 do Estatuto dos traballadores para este tipo de convenios, se así o acordan as organizacións lexitimadas para iso. Esta posibilidade non afecta a obrigación, se é o caso, das empresas non incluídas no plan de grupo de dispor do seu propio Plan de igualdade.

O Plan de igualdade de grupo deberá ter en conta a actividade de cada unha das empresas que o compoñen e os convenios colectivos que lles resultan de aplicación, e incluír información dos diagnósticos de situación de cada unha delas. Deberá, así mesmo, xustificar a conveniencia de dispor dun único plan de igualdade para varias empresas dun mesmo grupo.

#### Artigo 3. *Cuantificación do número de persoas traballadoras da empresa.*

1. Para os efectos do disposto no artigo 45.2 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para o cálculo do número de persoas que dan lugar á obrigación de elaborar un plan de igualdade, terase en conta o cadro de persoal total da empresa, calquera que sexa o número de centros de traballo daquela e calquera que sexa a forma de contratación laboral, incluídas as persoas con contratos fixos descontinuos, con contratos de duración determinada e persoas con contratos de posta á disposición.

En todo caso, cada persoa con contrato a tempo parcial computarase, con independencia do número de horas de traballo, como unha persoa máis.

A este número de persoas deberanse sumar os contratos de duración determinada, calquera que sexa a súa modalidade que, despois de estaren vixentes na empresa durante os seis meses anteriores, se extinguisen no momento de efectuar o cómputo. Neste caso, cada cen días traballados ou fracción computarase como unha persoa traballadora máis.

2. O cómputo derivado dos cálculos previstos no punto anterior deberase efectuar para os efectos de comprobar que se alcanza o limiar de persoas do cadro de persoal que fai obrigatorio o Plan de igualdade, polo menos, o último día dos meses de xuño e decembro de cada ano.

3. Unha vez alcanzado o limiar que fai obrigatorio o Plan de igualdade, calquera que sexa o momento en que isto se produza, nacerá a obrigación de negociar, elaborar e aplicar o Plan de igualdade. Esta obrigación manterase aínda cando o número de persoas traballadoras se sitúe por debaixo de cincuenta, unha vez constituída a comisión negociadora e ata que conclúa o período de vixencia do plan acordado neste ou, se é o caso, durante catro anos.

## CAPÍTULO II

### Procedemento de negociación dos plans de igualdade

#### Artigo 4. *Prazo para levar a cabo a negociación.*

1. Sen prexuízo das melloras que poidan establecer os convenios colectivos, as empresas deberán iniciar o procedemento de negociación dos seus plans de igualdade e dos diagnósticos previos mediante a constitución da comisión negociadora, dentro do prazo máximo dos tres meses seguintes ao momento en que alcanzasen as persoas do cadro de persoal que o fan obrigatorio, computadas de acordo co disposto no artigo anterior.

2. As empresas non previstas no punto anterior e que queden obrigadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdade deberán iniciar o procedemento de negociación dentro do prazo establecido no convenio colectivo ou, na súa falta, dentro dos tres meses posteriores á publicación deste.

3. Cando a obrigación de elaborar e aplicar un plan de igualdade for acordada pola autoridade laboral nun procedemento sancionador, en substitución das sancións accesorias, o prazo para iniciar o procedemento de negociación, se é o caso, será o fixado no devandito acordo.

4. En todo caso, as empresas deberán ter negociado, aprobado e presentada a solicitude de rexistro do seu plan de igualdade no prazo máximo dun ano contado desde o día seguinte á data en que finalice o prazo previsto para iniciar o procedemento de negociación de conformidade co establecido nos puntos anteriores.

#### Artigo 5. *Procedemento de negociación dos plans de igualdade.*

1. Sen prexuízo de previsións distintas acordadas en convenio colectivo, e de conformidade co previsto nos artigos 45 e 46 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, os plans de igualdade, incluídos os diagnósticos previos, deberán ser obxecto de negociación coa representación legal das persoas traballadoras de acordo co presente artigo.

Para tales efectos constituirase unha comisión negociadora en que deberán participar de forma paritaria a representación da empresa e a das persoas traballadoras.

2. Como regra xeral, participarán na comisión negociadora, por parte das persoas traballadoras, o Comité de Empresa, as delegadas e os delegados de persoal, se é o caso, ou as seccións sindicais, se as houber, que, no seu conxunto, sumen a maioría dos membros do comité.

A intervención na negociación corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que sumen a maioría dos membros do Comité de Empresa ou entre as delegadas e delegados de persoal.



A composición da parte social na comisión negociadora será proporcional á súa representatividade.

O procedemento de negociación naqueles aspectos non expresamente tratados no presente regulamento será o establecido no artigo 89 do Estatuto dos traballadores.

Nas empresas con varios centros de traballo negociará o Comité Intercentros, de existir e ter establecidas competencias para a negociación.

A negociación do Plan de igualdade nos grupos de empresa rexerá polo establecido no artigo 87 do Estatuto dos traballadores para os convenios dese ámbito.

3. Nas empresas onde non existan as representacións legais referidas no punto anterior creárase unha comisión negociadora constituída, por unha banda, pola representación da empresa e, por outra, por unha representación das persoas traballadoras, integrada polos sindicatos máis representativos e polos sindicatos representativos do sector a que pertenza a empresa e con lexitimación para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación. A comisión negociadora contará cun máximo de seis membros por cada parte. A representación sindical conformárase en proporción á representatividade no sector e garantirá a participación de todos os sindicatos lexitimados. Non obstante, esta comisión sindical estará validamente integrada por aquela organización ou organizacións que respondan á convocatoria da empresa no prazo de dez días.

Se existen centros de traballo coa representación legal a que se refire o punto 2 e centros de traballo sen ela, a parte social da comisión negociadora estará integrada, por un lado, polos representantes legais das persoas traballadoras dos centros que contan con esa representación nos termos establecidos no punto 2 e, por outro lado, pola comisión sindical constituída conforme o parágrafo anterior deste punto en representación das persoas traballadoras dos centros que non contan coa representación referida no punto 2. Neste caso, a comisión negociadora comporase dun máximo de trece membros por cada unha das partes.

A comisión negociadora poderá contar con apoio e asesoramento externo especializado en materia de igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral, os cales intervirán con voz pero sen voto.

4. Deberase promover a composición equilibrada entre mulleres e homes de cada unha de ambas as partes da comisión negociadora, así como que os seus integrantes teñan formación ou experiencia en materia de igualdade no ámbito laboral.

5. Durante o proceso de negociación, redactarase acta de cada unha das reunións da negociación, que deberán ser aprobadas e asinadas con manifestacións de parte, se for necesario.

6. As partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. Tal acordo requirirá a conformidade da empresa e da maioría da representación das persoas traballadoras que compoñen a comisión.

En caso de desacordo, a comisión negociadora poderá acudir aos procedementos e órganos de solución autónoma de conflitos, se así se acorda, logo da intervención da comisión paritaria do convenio correspondente, se así se previu nel para estes casos.

O resultado das negociacións deberase plasmar por escrito e asinarano as partes negociadoras para a súa posterior remisión á autoridade laboral competente, para os efectos de rexistro, depósito e publicidade nos termos previstos regulamentariamente.

7. Constituída a comisión negociadora, e para os efectos de elaborar o diagnóstico de situación, as persoas que a integran terán dereito a acceder a tanta documentación e información resulte necesaria para os fins previstos, e a empresa está obrigada a facilitala nos termos establecidos no artigo 46.2 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo.

8. As persoas que interveñan na negociación dos plans de igualdade terán os mesmos dereitos e as obrigas que as persoas que interveñesen na negociación de convenios e acordos colectivos. As persoas que integran a comisión negociadora, así como, se é o caso, as persoas expertas que a asistan deberán observar en todo momento o deber de sigilo con respecto daquela información que lles fose expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa

á comisión poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito daquela nin para fins distintos dos que motivaron a súa entrega.

Artigo 6. *Competencias da comisión negociadora.*

1. A comisión negociadora terá competencias en:
  - a) Negociación e elaboración do diagnóstico, así como sobre a negociación das medidas que integrarán o Plan de igualdade.
  - b) Elaboración do informe dos resultados do diagnóstico.
  - c) Identificación das medidas prioritarias, á luz do diagnóstico, o seu ámbito de aplicación, os medios materiais e humanos necesarios para a súa implantación, así como as persoas ou órganos responsables, incluído un cronograma de actuacións.
  - d) Impulso da implantación do Plan de igualdade na empresa.
  - e) Definición dos indicadores de medición e dos instrumentos de recollida de información necesarios para realizar o seguimento e a avaliación do grao de cumprimento das medidas do Plan de igualdade implantadas.
  - f) Cantas outras funcións lle puidesen atribuír a normativa e o convenio colectivo de aplicación, ou acorde a propia comisión, incluída a remisión do Plan de igualdade que sexa aprobado ante a autoridade laboral competente para os efectos do seu rexistro, depósito e publicación.
2. Ademais, corresponderá á comisión negociadora o impulso das primeiras accións de información e sensibilización ao cadro de persoal.
3. A comisión negociadora do plan poderase dotar dun regulamento de funcionamento interno.

### CAPÍTULO III

#### Contido dos plans de igualdade

Artigo 7. *Diagnóstico de situación.*

1. O resultado do proceso de toma e recollida de datos en que o diagnóstico consiste, como primeira fase de elaboración do Plan de igualdade, vai dirixido a identificar e a considerar a magnitude, a través de indicadores cuantitativos e cualitativos, das desigualdades, diferenzas, desvantaxes, dificultades e obstáculos, existentes ou que poidan existir na empresa para conseguir a igualdade efectiva entre mulleres e homes. Este diagnóstico permitirá obter a información precisa para deseñar e establecer as medidas avaliábeis que se deben adoptar, a prioridade na súa aplicación e os criterios necesarios para avaliar o seu cumprimento.

Un resumo desta análise e das súas principais conclusións e propostas deberase incluír nun informe que formará parte do Plan de igualdade.

Con este obxectivo, o diagnóstico referirase polo menos ás seguintes materias:

- a) Proceso de selección e contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condicións de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes de conformidade co establecido no Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- f) Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
- g) Infrarrepresentación feminina.
- h) Retribucións.
- i) Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

2. O diagnóstico deberase estender a todos os postos e centros de traballo da empresa, identificará en que medida a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes está integrada no seu sistema xeral de xestión e analizará os efectos que para mulleres e homes teñen o conxunto das actividades dos procesos técnicos e produtivos, a organización do traballo e as condicións en que este se presta, incluída a prestación do traballo habitual, a distancia ou non, en centros de traballo alleos ou mediante a utilización de persoas traballadoras cedidas a través de contratos de posta á disposición, e as condicións, profesionais e de prevención de riscos laborais, en que este se preste.

A análise deberase estender tamén a todos os niveis xerárquicos da empresa e ao seu sistema de clasificación profesional, incluíndo datos desagregados por sexo dos diferentes grupos, categorías, niveis e postos, a súa valoración, a súa retribución, así como aos distintos procesos de selección, contratación, promoción e ascensos.

3. Para a elaboración do diagnóstico deberase atender aos criterios específicos sinalados no anexo.

4. En todo caso, se o resultado do diagnóstico pon de manifesto a infrarrepresentación de persoas dun sexo determinado en determinados postos ou niveis xerárquicos, os plans de igualdade deberán incluír medidas para corrixila e poderán establecer medidas de acción positiva co fin de eliminar a segregación ocupacional das mulleres tanto horizontal como vertical, cumprindo así o obxectivo de igualdade da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, de conformidade co previsto no seu artigo 11 e no artigo 17.4 do Estatuto dos traballadores.

#### Artigo 8. *Contido mínimo dos plans de igualdade.*

1. Os plans de igualdade, xa sexan de carácter obrigatorio ou voluntario, constitúen un conxunto ordenado de medidas adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

2. Os plans de igualdade estruturaranse da seguinte forma e terán, polo menos, o seguinte contido:

- a) Determinación das partes que os concertan.
- b) Ámbito persoal, territorial e temporal.
- c) Informe do diagnóstico de situación da empresa ou, no suposto a que se refire o artigo 2.6, un informe de diagnóstico de cada unha das empresas do grupo.
- d) Resultados da auditoría retributiva, así como a súa vixencia e periodicidade nos termos establecidos no Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- e) Definición de obxectivos cualitativos e cuantitativos do Plan de igualdade.
- f) Descrición de medidas concretas, prazo de execución e priorización destas, así como deseño de indicadores que permitan determinar a evolución de cada medida.
- g) Identificación dos medios e recursos, tanto materiais como humanos, necesarios para a implantación, o seguimento e a avaliación de cada unha das medidas e dos obxectivos.
- h) Calendario de actuacións para a implantación, o seguimento e a avaliación das medidas do Plan de igualdade.
- i) Sistema de seguimento, avaliación e revisión periódica.
- j) Composición e funcionamento da comisión ou órgano paritario encargado do seguimento, da avaliación e revisión periódica dos plans de igualdade.
- k) Procedemento de modificación, incluído o procedemento para solucionar as posibles discrepancias que puidesen xurdir na aplicación, no seguimento, na avaliación ou na revisión, en canto que a normativa legal ou convencional non obrigue á súa adecuación.

3. O Plan de igualdade conterá as medidas que resulten necesarias en virtude dos resultados do diagnóstico e poderá incorporar medidas relativas a materias non enumeradas no artigo 46.2 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, como violencia de



xénero, linguaxe e comunicación non sexista ou outras, identificando todos os obxectivos e as medidas avaliábeis por cada obxectivo fixado para eliminar posibles desigualdades e calquera discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo no ámbito da empresa.

4. En todo caso, as medidas de igualdade contidas no Plan de igualdade deberán responder á situación real da empresa individualmente considerada reflectida no diagnóstico e deberán contribuír a alcanzar a igualdade real entre mulleres e homes na empresa.

#### Artigo 9. *Vixencia, seguimento, avaliación e revisión do plan.*

1. O período de vixencia ou duración dos plans de igualdade, que será determinado, se é o caso, polas partes negociadoras, non poderá ser superior a catro anos.

2. Sen prexuízo dos prazos de revisión que se poidan prever de xeito específico e que terán que ser coherentes co contido das medidas e dos obxectivos establecidos, os plans de igualdade deberanse revisar, en todo caso, cando concorran as seguintes circunstancias:

a) Cando se deba facer como consecuencia dos resultados do seguimento e da avaliación previstos nos puntos 4 e 6 seguintes.

b) Cando se poña de manifesto a súa falta de adecuación aos requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia como resultado da actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

c) Nos supostos de fusión, absorción, transmisión ou modificación do status xurídico da empresa.

d) Ante calquera incidencia que modifique de xeito substancial o cadro de persoal da empresa, os seus métodos de traballo, organización ou sistemas retributivos, incluídas as inaplicacións de convenio e as modificacións substanciais de condicións de traballo ou as situacións analizadas no diagnóstico de situación que servise de base para a súa elaboración.

e) Cando unha resolución xudicial condene a empresa por discriminación directa ou indirecta por razón de sexo ou cando determine a falta de adecuación do Plan de igualdade aos requisitos legais ou regulamentarios.

3. Cando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, a revisión implicará a actualización do diagnóstico, así como das medidas do Plan de igualdade, na medida necesaria.

4. As medidas do Plan de igualdade poderanse revisar en calquera momento ao longo da súa vixencia co fin de engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou, mesmo, deixar de aplicar algunha medida que conteña en función dos efectos que se vaian apreciando en relación coa consecución dos seus obxectivos.

5. No Plan de igualdade, e sen prexuízo do previsto no artigo 47 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, e do artigo 64 do Estatuto dos traballadores, deberanse incluír unha comisión ou órgano concreto de vixilancia e seguimento do plan, coa composición e atribucións que se decidan naquel, no cal deberán participar de forma paritaria a representación da empresa e das persoas traballadoras, e que, na medida do posible, terá unha composición equilibrada entre mulleres e homes.

6. O seguimento e a avaliación das medidas previstas no Plan de igualdade deberase realizar de forma periódica conforme se estipule no calendario de actuacións do Plan de igualdade ou no regulamento que regule a composición e as funcións da comisión encargada do seguimento do Plan de igualdade.

Non obstante, realizarase polo menos unha avaliación intermedia e outra final, así como cando sexa acordado pola comisión de seguimento.

#### Artigo 10. *Extensión dos plans de igualdade.*

1. Os plans de igualdade incluírán a totalidade das persoas traballadoras da empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais adecuadas respecto de

determinados centros de traballo e do previsto no artigo 2.6 sobre plans de igualdade no caso de grupo de empresas.

2. Así mesmo, de acordo co parágrafo cuarto do artigo 11.1 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, as medidas que se conteñan no Plan de igualdade da empresa usuaria serán aplicables ás persoas traballadoras cedidas por empresas de traballo temporal durante os períodos de prestación de servizos.

#### CAPÍTULO IV

### **Rexistro de plans de igualdade e depósito de medidas e protocolos para previr o acoso sexual e por razón de sexo**

#### Artigo 11. *Rexistro de plans de igualdade.*

1. Os plans de igualdade serán obxecto de inscrición obrigatoria en rexistro público, calquera que sexa a súa orixe ou natureza, obrigatoria ou voluntaria, e fosen ou non adoptados por acordo entre as partes.

2. Para estes efectos considérase rexistro de plans de igualdade das empresas o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo regulado no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, sen prexuízo dos rexistros de convenios e acordos colectivos de traballo creados e regulados polas comunidades autónomas, no ámbito das súas competencias.

3. A citada inscrición no rexistro permitirá o acceso público ao contido dos plans de igualdade.

4. Na solicitude de inscrición dos plans de igualdade, estes deberán ir xunto coa folla estatística recollida no correspondente modelo establecido no Real decreto 713/2010, do 28 de maio.

#### Artigo 12. *Depósito de medidas e protocolos para previr o acoso sexual e por razón de sexo.*

Serán obxecto de depósito voluntario as medidas, acordadas ou non, que sexan adoptadas conforme os artigos 45.1 e 48 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para previr a discriminación entre mulleres e homes, así como as medidas específicas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo.

#### Disposición adicional primeira. *Rexistro de plans de igualdade.*

Efectuaranse as modificacións necesarias no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos para que este distinga os plans de igualdade negociados e os acordados; distinguirá, pola súa vez, se son obrigatorios ou voluntarios, e facilitará a súa consulta automatizada.

#### Disposición adicional segunda. *Medidas de fomento e apoio á elaboración e aplicación de medidas e plans de igualdade nas empresas.*

Co fin de impulsar a adopción e implantación de plans de igualdade nas empresas, así como o seu seguimento e avaliación, a Secretaría de Estado de Igualdade e contra a Violencia de Xénero, a través do Instituto da Muller, promoverá, coa participación das organizacións sindicais e empresariais máis representativas, medidas de fomento, apoio e asistencia técnica, consistentes, entre outras, na promoción e realización de accións formativas, na posta á disposición de guías e manuais de referencia, e calquera outra que poida resultar necesaria de conformidade co disposto no artigo 49 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo.

Disposición adicional terceira. *Guías e protocolos de boas prácticas.*

Sen prexuízo do disposto na disposición adicional segunda, o Ministerio de Traballo e Economía Social e o Ministerio de Igualdade, coa colaboración, se é o caso, das organizacións empresariais e sindicais máis representativas, poderán realizar e distribuír guías e protocolos de boas prácticas que permitan superar estereotipos de xénero na contratación e promoción, en especial, entre o persoal con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro das empresas que garanta unha efectiva integración da perspectiva de xénero nestas.

Disposición adicional cuarta. *Distintivo de igualdade.*

Para os efectos da concesión do distintivo «Igualdade na empresa» e para determinar a existencia de participación dos representantes e do cadro de persoal no Plan de igualdade como criterio de valoración nos termos establecidos no artigo 10.1.f) do Real decreto 1615/2009, do 26 de outubro, polo que se regula a concesión e utilización do distintivo «Igualdade na empresa», tomarase en consideración se o plan foi negociado e, se é o caso, acordado.

Disposición transitoria única. *Regras transitorias.*

Os plans de igualdade vixentes no momento da entrada en vigor do presente real decreto deberanse adaptar no prazo previsto para a súa revisión e, en todo caso, nun prazo máximo de doce meses contados a partir da entrada en vigor deste real decreto, logo de proceso negociador.

Disposición derradeira primeira. *Modificación do Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.*

O Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, queda redactado nos seguintes termos:

Un. Modifícase o título co fin de que sexa o seguinte:

«Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade».

Dous. Modifícase a letra f) do artigo 2, coa seguinte redacción:

«f) Os plans de igualdade cuxa elaboración resulte conforme os artigos 45 e 46 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo».

Tres. Modifícase o artigo 6, coa seguinte redacción:

«Artigo 6. *Solicitud de inscrición.*

1. Co fin de iniciar o trámite previsto no artigo 90.2 do Estatuto dos traballadores, así como para proceder á inscrición do resto dos acordos e actos inscristibles previstos no artigo 2 deste real decreto, dentro do prazo de quince días a partir da sinatura do convenio, Plan de igualdade ou acordo colectivo, da data de comunicación de iniciativa de negociacións ou denuncia, a comisión negociadora ou quen formule a solicitude, debidamente acreditada, deberá presentar a través de medios electrónicos ante o rexistro da autoridade laboral competente a solicitude de inscrición correspondente.

Para estes efectos, serán solicitantes da inscrición:

a) Convenio, Plan de igualdade ou acordo: a persoa designada pola comisión negociadora.

b) Acordos das comisións paritarias: a persoa designada pola comisión paritaria.

c) Os laudos arbitrais e os acordos de mediación: a persoa designada pola comisión negociadora que acordase someterse a eles. Non obstante, se estes se acordaron no seo dun sistema de mediación ou arbitraje, o órgano de dirección do organismo correspondente.

d) Acordos en conflitos colectivos ou de fin de folga: a persoa designada polas partes en conflito.

e) Comunicacions do artigo 89.1 e as denuncias do artigo 86 do Estatuto dos traballadores: quen formulase a comunicación ou denuncia.

f) Nos casos de comunicacions de sentenzas: a parte lexitimada conforme a normativa de procedemento laboral que impugnase un convenio colectivo, ou a parte lexitimada conforme a dita normativa que interpuxese conflito colectivo.

g) As extensións dos convenios: a parte que solicitase a extensión.

2. Na solicitude de inscrición do convenio colectivo, Plan de igualdade ou, se for o caso, dos acordos sinalados no artigo 2.1 deste real decreto, deberanse facilitar todos aqueles datos relativos ás partes asinantes do acordo ou acto para o cal se solicita a inscrición e a data da sinatura, así como, se for o caso, os relativos ao seu ámbito persoal, funcional, territorial e temporal e a actividade ou actividades económicas cubertas por estes, conforme se establece no anexo 1 deste real decreto.

3. Así mesmo, deberanse cumprir os datos estatísticos recollidos nos modelos oficiais que figuran no anexo 2 deste real decreto, para os efectos de elaboración da estatística de convenios colectivos.

Anexo 2.I Folla estatística de convenios colectivos de empresa.

Anexo 2.II Folla estatística de convenios colectivos de sector.

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

Anexo 2.IV Revisión salarial anual dos convenios plurianuais ou das prórrogas de convenios para os sucesivos anos de vixencia.

Anexo 2.V Folla estatística do Plan de igualdade.

Os anexos 2.I e 2.II deben ser cubertos obrigatoriamente polas comisións negociadoras no momento da sinatura do convenio. Nos convenios plurianuais cubriranse os citados anexos cos datos acordados para a vixencia total deste e, respecto aos datos variables (aumento salarial, xornada, cláusula de garantía salarial, número de traballadores afectados, etc.), exclusivamente os correspondentes ao primeiro ano de vixencia.

O anexo 2.III cubrirase exclusiva e obrigatoriamente para notificar as revisións salariais motivadas pola aplicación da cláusula de «garantía salarial» cando esta tivo efectos retroactivos sobre os salarios pactados e aplicados ao principio de cada período.

O anexo 2.IV cubrirase exclusivamente para os sucesivos anos de vixencia dos convenios plurianuais ou das prórrogas de convenios. É obrigatorio cubri-lo, cos datos variables citados, tanto se se acordaron no momento da sinatura do convenio como se son obxecto de negociación ou concreción posterior mediante un acto expreso da comisión a que o convenio atribúe esta misión.

O anexo 2.V debe ser cuberto polas comisións negociadoras dos plans de igualdade no momento de sinatura del ou pola empresa se o plan o presenta esta.

4. Igualmente, deberán ser cubertos pola autoridade laboral competente os datos estatísticos e identificativos previstos nos anexos 1 e 2 deste real decreto, correspondentes ás extensións de convenios recollidas no seu artigo 2.3.c)».

Catro. Modifícanse as letras a) e b) do artigo 7, coa seguinte redacción:

«a) Texto orixinal do convenio, Plan de igualdade, acordo ou comunicación asinado polos compoñentes da comisión negociadora ou da parte que formula a solicitude.

b) Para a inscrición dos plans de igualdade e acordos a que se refire o artigo 2.1.a), b), e) e f) deste real decreto deberán presentarse as actas das distintas sesións realizadas, incluídas as referentes ás de constitución da comisión negociadora e de sinatura do convenio e do Plan de igualdade, con expresión das partes que o subscriban».

Cinco. Modifícase o artigo 13, coa seguinte redacción:

«Artigo 13. *Asignación de código.*

Unha vez que a autoridade laboral competente ordene a inscrición e publicación do convenio, Plan de igualdade ou acordo colectivo, asignaralle un código conforme o establecido no anexo 3 deste real decreto. O sistema de atribución de códigos será específico e diferenciado para os plans de igualdade, e diferenciarase se foron acordados ou non.

O código figurará como identificativo do convenio ou acordo colectivo cando se proceda á publicación do convenio ou acordo colectivo no boletín oficial correspondente».

Seis. Modifícanse a denominación do capítulo III, co fin de que teña a seguinte redacción:

### «CAPÍTULO III

#### **Base de datos central de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade»**

Sete. Modifícase o título do artigo 17 e o punto 1, coa seguinte redacción:

«Artigo 17. *Base de datos central de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade.*

1. As autoridades laborais competentes en materia de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, incluída a Administración xeral do Estado, deberán remitir por medios electrónicos á base de datos centralizada no prazo de oito días hábiles todo asento electrónico efectuado nos seus respectivos rexistros, así como os datos estatísticos naqueles casos en que así sexa necesario.

Igualmente, deberán remitir por medios electrónicos, no prazo de oito días desde a súa publicación nos boletíns oficiais correspondentes, os enlaces aos ditos boletíns nos cales figure a publicación do texto dos convenios e acordos, plans de igualdade ou calquera outra comunicación obxecto de publicación.

Esta información integrará a base de datos central de convenios e acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, cuxa xestión corresponde á Dirección Xeral de Traballo do Ministerio de Traballo e Economía Social».

Oito. Modifícase a disposición adicional segunda, coa seguinte redacción:

«Disposición adicional segunda. *Depósito de convenios e acordos de eficacia limitada e acordos de empresa.*

Cando se solicite o depósito de convenios ou acordos colectivos de eficacia limitada ou acordos de empresa non incluídos no artigo 2.1.h) deste real decreto nos rexistros das autoridades laborais, deberase remitir por medios electrónicos o seu texto, así como cubrir os datos estatísticos e identificativos que figuran nos anexos 1

e 2. Así mesmo, poderase solicitar o depósito dos acordos relativos aos protocolos de prevención e actuación ante situacións de acoso sexual e por razón de sexo conforme o previsto no artigo 48 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, e no presente real decreto».

Nove. Engádesse unha nova disposición adicional quinta, coa seguinte redacción:

«Disposición adicional quinta. *Referencias ao rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos.*

Todas as referencias que no presente real decreto se fagan ao rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo entenderanse feitas ao rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade».

Dez. Modifícase o punto I.4 do anexo 1, coa seguinte redacción:

«Código Natureza

01 Convenio colectivo.

02 Adhesión a convenio ou acordo colectivo.

03 Laudo arbitral.

04 Acordo de mediación.

05 Acordo de fin de folga.

06 Extensión de convenio.

07 Acordo marco.

08 Acordo sectorial sobre materias concretas.

09 Acordos interprofesionais.

10 Acordos en empresas españolas de dimensión comunitaria ou mundial (artigo 2.1.g).

11 Acordos sobre plans de igualdade (artigo 2.1.f).

12 Outros acordos inscribibles (artigo 2.1.h).

16 Convenio ou acordo de eficacia limitada (DA 2ª).

17 Acordos de empresa para o seu depósito (DA 2ª).

18 Plans de igualdade non acordados (artigo 2.1.f)».

Once. Engádesse despois do anexo 2.IV un novo anexo 2.V, coa seguinte redacción:

## «ANEXO 2.V

### Folla estatística do Plan de igualdade

#### 1. *Datos rexistrados da empresa*

1.1 *Ámbito xeográfico.* Marcarase o ámbito xeográfico. Comunidade autónoma e provincias onde se encontren os centros de traballo coas persoas traballadoras afectadas.

1.2 *Datos da comisión negociadora.* Inclúranse os correos electrónicos dos membros da comisión negociadora aos cales se lles deba comunicar a emisión das notificacións relacionadas co Plan de igualdade que se está rexistrando.

1.3 *Titularidade da empresa.* Privada, pública (estatal autonómica, municipal).

1.4 *Ámbito funcional.* Marcarase empresa ou grupo de empresa (nesta natureza non estarán operativos nin o centro de traballo nin a franxa).

Se marca grupo de empresa pediráselle:

– Cantas empresas inclúe o plan.

– Se o Plan de igualdade é para a totalidade ou parte do grupo deberá cubrir todos os puntos restantes deste número 1 tantas veces como número de empresas marcarse.



- 1.5 Nome ou razón social da empresa.  
 1.6 NIF da empresa.  
 1.7 CNAE da empresa con 4 díxitos.  
 1.8 Distribución do cadro de persoal. Con data do.....

Sexo	Número de persoas traballadoras por tipo de contrato			Total
	Indefinido	Temporal	De posta á disposición nunha empresa usuaria	
Homes				
Mulleres				
Total.				

Sexo	Número de persoas traballadoras por posto de traballo			Total
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto do cadro de persoal	
Homes				
Mulleres				
Total.				

- 1.9 Códigos dos convenios de aplicación na empresa:

.....  
 .....  
 .....

Non se aplica ningún convenio.

Neste suposto, explique detalladamente a súa actividade económica:

.....  
 .....

## 2. Datos do Plan de igualdade

- 2.1 O Plan de igualdade é:

- Voluntario.
- Obrigatorio:
  - Por disposición legal.
  - Por convenio colectivo aplicable.
  - Por substitución de sancións accesorias.

- 2.2 O plan pactouse coa representación das persoas traballadoras?

- Si, coa totalidade.
- Si, coa maioría.
- Si, pero só cunha parte minoritaria dela.
- Non, o plan non foi pactado.



3.5 Subscribiron o plan todos os participantes na negociación?

En caso negativo:

Organizacións que non asinaron	Número de representantes	Mulleres	Homes

3.6 Teñen formación e/ou experiencia en materia de igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral as persoas que integran a Comisión Negociadora? (Si/Non).

3.7 As persoas integrantes da Comisión Negociadora recibiron formación en materia de igualdade entre homes e mulleres no ámbito laboral, por parte da empresa, con carácter previo á realización do diagnóstico e á negociación do Plan de igualdade? (Si/Non).

3.8 A Comisión Negociadora contou con apoio e asesoramento externo especializado en materia de igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral? (Si/Non).

En caso afirmativo:

- De organizacións sindicais.
- De organizacións empresariais.
- De consultoría externa.
- Da Administración pública:

- Do Servizo de Asesoramento para Plans e Medidas de Igualdade do Instituto da Muller.

- Doutras administracións.

3.9 Durante o proceso de negociación do plan acudiuse á Comisión Paritaria do convenio ou a órganos de solución autónoma de conflitos laborais para resolver as discrepancias existentes?

En caso afirmativo:

- Á Comisión Paritaria do convenio.
- Aos órganos de solución autónoma de conflitos laborais.
- A ambos.

#### 4. Datos relativos ao diagnóstico de situación

4.1 Incorporáronse no diagnóstico materias adicionais ás recollidas no artigo 46.2 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes? (Si/Non).

Se a resposta é afirmativa, especificar cales:

1. Saúde laboral desde unha perspectiva de xénero.
2. Violencia de xénero.
3. Linguaxe e comunicación non sexista.
- 4.....

4.2 Para realizar o diagnóstico en materia salarial, a Comisión Negociadora contou:

- Coa auditoría salarial da empresa (Si/Non).
- Co rexistro salarial (Si/Non).

4.3 Alcanzouse consenso entre as partes no diagnóstico de situación? (Si/Non).

4.4 Indíquese a continuación cales das seguintes materias foron obxecto de negociación con base no resultado do diagnóstico realizado e en relación con cales delas se adoptaron medidas no plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección e contratación		
Clasificación profesional		
Formación		
Promoción profesional		
Tempo de traballo/medidas de conciliación		
Exercicio corresponsable dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral		
Infrarrepresentación feminina		
Retribucións		
Prevenición do acoso sexual		
Prevenición do acoso por razón de sexo		
Saúde laboral desde unha perspectiva de xénero		
Violencia de xénero		
Outras (especificar)		
Outras (especificar)		

4.5 O informe de diagnóstico que incorpora o plan é (sinale o que proceda):

- Un informe de conclusións.
- O diagnóstico completo.

## 5. Contido do Plan de igualdade

5.1 Medidas de selección e contratación:

5.1.1 Inclúese a implantación de sistemas obxectivos de selección de persoal e contratación?

5.1.2 Establécese a participación da representación das persoas traballadoras nos procesos de selección de persoal?

5.1.3 Nos procesos de selección de novo persoal, está previsto que en idénticas condicións de idoneidade se teñan en conta as persoas do sexo infrarrepresentado no grupo profesional ou posto que se vaia cubrir?

5.1.4 Incorpórase algunha medida de acción positiva para que, en idénticas condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo infrarrepresentado para o acceso á xornada a tempo completo ou á contratación indefinida?

- Na conversión de contratos a tempo parcial en xornada completa? Si/Non
- Na transformación de contratos temporais en indefinidos? Si/Non

## 5.2 Clasificación profesional:

5.2.1 Establécese como obxectivo no Plan de igualdade a presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os niveis da empresa?

5.2.2 O plan incorpora medidas fronte á segregación laboral entre mulleres e homes? Si/Non.

En caso afirmativo, estas medidas diríxense a corrixir:

-A segregación ocupacional Si/Non.

-A segregación vertical Si/Non.

5.2.3 Incorpóranse medidas correctoras na valoración de postos de traballo para garantir un sistema de clasificación profesional neutro, libre de nesgos de xénero?

5.2.4 Páctase a implantación de sistemas obxectivos de valoración do traballo que permitan a avaliación periódica do encadramento profesional?

## 5.3 Formación:

5.3.1 O Plan de igualdade recolle unha formación específica para o persoal directivo e de mandos intermedios en materia de igualdade?

5.3.2 Planifícase a formación na empresa desde a perspectiva de xénero?

5.3.3 Inclúense nas accións formativas módulos específicos de igualdade de xénero?

5.3.4 Establécese o acceso prioritario das traballadoras a accións formativas que fomenten a súa inserción en áreas de traballo masculinizadas?

5.3.5 Establécese que a formación será impartida dentro da xornada laboral?

5.3.6 Prevese no Plan de igualdade a adaptación do horario das accións formativas para garantir a asistencia das persoas traballadoras con redución de xornada?

## 5.4 Promoción profesional:

5.4.1 Inclúese no plan a implantación de sistemas obxectivos de promoción profesional?

5.4.2 Nos procesos de promoción profesional, está previsto que en idénticas condicións de idoneidade teñan preferencia as traballadoras para cubrir posto en áreas ou grupos masculinizados?

5.4.3 Propóñense medidas no plan en prol de promover que haxa candidaturas femininas nos procesos de promoción profesional para fomentar a representación equilibrada de mulleres e homes na empresa?

5.4.4 Establécense medidas específicas para promover as mulleres en postos de:

– Mandos intermedios. Si/Non.

– Dirección. Si/Non.

## 5.5 Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral:

5.5.1 Prevese no plan a implantación de postos de traballo que se desenvolvan a distancia ou existe xa na empresa esta modalidade? Si/Non.

En caso afirmativo, prevíuse no plan algunha medida que teña por obxectivo, en relación co traballo a distancia, evitar a perpetuación de roles ou fomentar a corresponsabilidade entre mulleres e homes?

5.5.2 Prevíronse no plan medidas para garantir o dereito á desconexión dixital?

5.5.3 Recolle medidas de flexibilidade horaria na entrada, saída ou durante o tempo de comida que faciliten a conciliación?

5.5.4 Establécese unha bolsa horaria ou días persoais de libre disposición?

5.5.5 Mellórase a regulación dos permisos retribuídos respecto da normativa vixente para facilitar a conciliación? Si/Non.

En caso afirmativo:

- Flexibilízase o seu uso.
- Amplíase o permiso.
- Páctanse novos permisos.

5.5.6 Incorpóranse medidas que fomenten a corresponsabilidade dos traballadores varóns?

En caso afirmativo, describa a medida:

.....  
.....

5.6 Retribucións:

5.6.1 Prevese revisar os complementos salariais, extrasalariais, incentivos, beneficios sociais, etc. para que respondan a criterios obxectivos e neutros e se garanta o principio de igualdade retributiva?

5.6.2 Incorpóranse medidas de acción positiva para reducir ou eliminar a fenda salarial de xénero?

En caso afirmativo, transcriba o literal delas:

.....  
.....

5.7 Prevención do acoso sexual ou por razón de sexo:

5.7.1 O plan inclúe un protocolo de actuación en materia de acoso no traballo? Si/Non.

En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso recollidos expresamente no protocolo:

- Acoso sexual. Si/Non.
- Acoso por razón de xénero. Si/Non.

b) Garante o procedemento establecido no protocolo a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas polo acoso? Si/Non.

c) Créase un órgano paritario para tratar os casos de acoso previstos? Si/Non.

d) Prevese o asesoramento ou apoio profesional psicolóxico e/ou médico ás vítimas de acoso? Si/Non.

5.8 Dereitos laborais das vítimas de violencia de xénero:

5.8.1 Establécense medidas de sensibilización sobre violencia de xénero?

5.8.2 Existe unha formación específica para o persoal de recursos humanos sobre os dereitos das vítimas da violencia de xénero?

5.8.3 Establécense os termos para o exercicio dos dereitos de redución de xornada, reordenación do tempo de traballo, a aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo, recoñecidos legalmente, ás vítimas de violencia de xénero?

5.8.4 Prevese o asesoramento ou apoio profesional psicolóxico e/ou médico ás vítimas de violencia de xénero?

5.8.5 Amplíanse os dereitos laborais legalmente establecidos para as vítimas de violencia de xénero?



5.8.6 Incorpóranse outras medidas, adicionais ás que recolle a normativa vixente? Si/Non.

En caso afirmativo, transcriba o literal delas:

.....  
.....

5.9 Comunicación, información e sensibilización:

5.9.1 Establécense medidas específicas sobre comunicación non sexista e inclusiva?

5.9.2 Definíronse medidas de difusión e información ao cadro de persoal sobre o Plan de igualdade?

5.9.3 Definíronse accións de sensibilización ao cadro de persoal en materia de igualdade entre mulleres e homes?

## 6. Seguimento e avaliación do plan

6.1 Fíxase un calendario que se vai seguir para a implantación de cada medida do plan?

6.2 Fíxanse os obxectivos concretos que conseguir coas medidas do plan?

6.3 Incorpórase un sistema de indicadores para realizar o seguimento?

En caso afirmativo, estes indicadores son:

- Cuantitativos.
- Cualitativos.

6.4 Establécense especificamente as persoas/postos/niveis xerárquicos responsables da implantación e do seguimento do plan?

6.5 Prevense a composición e as atribucións do órgano paritario de vixilancia e seguimento do plan?

6.6 Prevese o recurso aos correspondentes sistemas de solución de conflitos laborais en caso de discrepancia sobre o cumprimento ou en caso de incumprimento das medidas recollidas no plan?

6.7 Recóllese un procedemento específico para a revisión das medidas, en función dos resultados das avaliacións, para facilitar o cumprimento dos obxectivos?

6.8 Prevese a realización de informes de seguimento?»

Disposición derradeira segunda. *Título competencial.*

Este real decreto dítase ao abeiro do disposto no artigo 149.1.7.<sup>a</sup> da Constitución española, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución por parte dos órganos das comunidades autónomas.

Disposición derradeira terceira. *Entrada en vigor.*

Este real decreto entrará en vigor aos tres meses da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid o 13 de outubro de 2020.

FELIPE R.

A vicepresidenta primeira do Goberno e ministra da Presidencia,  
Relacións coas Cortes e Memoria Democrática  
CARMEN CALVO POYATO

## ANEXO

### Disposicións aplicables para a elaboración do diagnóstico

A elaboración do diagnóstico deberá atender aos seguintes criterios:

#### 1. *Condicións xerais*

1.º Todos os datos e indicadores relativos a cada unha das materias que formen parte do diagnóstico estarán desagregados por sexo.

2.º O diagnóstico conterá información básica, interna e externa, das características, estrutura organizativa e situación de cada empresa individualmente considerada, atendendo, se é o caso, ás peculiaridades de cada centro de traballo e da actividade desenvolvida.

a) Información relativa, polo menos, ao sector de actividade, dimensión da empresa, historia, estrutura organizativa e a súa dispersión xeográfica, se é o caso.

b) Información interna con datos desagregados por sexo en relación, entre outras, coas seguintes cuestións:

– Distribución do cadro de persoal por idade, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación e xornada, antigüidade, departamento, nivel xerárquico, grupos profesionais, postos de traballo e nivel de responsabilidade, nivel de formación, así como a súa evolución na promoción nos últimos anos.

– Distribución por sexo da representación das traballadoras e traballadores en relación co cadro de persoal.

c) Información interna e externa sobre a publicidade, imaxe, comunicación corporativa e uso da linguaxe non sexista, información dirixida á clientela, compromiso coa igualdade de empresas provedoras, subministradoras ou clientes, etc.

3.º O diagnóstico incluírá unha referencia ao proceso e á metodoloxía utilizada para levalo a cabo, os datos analizados, a data de recollida de información e de realización do diagnóstico, así como unha referencia ás persoas físicas ou xurídicas que interviñeron na súa elaboración.

4.º Na elaboración do diagnóstico poderán participar, co obxecto de asesorar as persoas lexitimadas para negociar, persoas con formación ou experiencia específica en igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no ámbito do emprego e das condicións de traballo.

5.º O diagnóstico debe reflectir fielmente en que medida a igualdade entre mulleres e homes está integrada na xestión e estrutura da empresa, así como os ámbitos prioritarios de actuación.

#### 2. *Proceso de selección, contratación, formación e promoción profesional*

O diagnóstico deberá conter información desagregada por sexo, conforme o establecido no número 1 deste anexo, relativa:

a) Aos ingresos e cesamentos producidos no último ano, con indicación da causa, especificando a idade, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación e xornada, nivel xerárquico, grupos profesionais ou postos de traballo e circunstancias persoais e familiares conforme o disposto no artigo 88 do Real decreto 439/2007, do 30 de marzo, polo que se aproba o Regulamento do imposto sobre a renda das persoas físicas e se modifica o Regulamento de plans e fondos de pensións, aprobado polo Real decreto 304/2004, do 20 de febreiro.

b) A Criterios e canles de información e/ou comunicación utilizados nos procesos de selección, contratación, formación e promoción profesional.

c) Criterios, métodos e/ou procesos utilizados para a descrición de perfís profesionais e postos de traballo, así como para a selección de persoal, promoción profesional, xestión e a retención do talento.

d) Linguaxe e contido das ofertas de emprego e dos formularios de solicitude para participar en procesos de selección, formación e promoción.

e) Perfil das persoas que interveñen nos procesos de selección, xestión e retención do talento e, se é o caso, sobre a súa formación en materia de igualdade e nesgos inconscientes de xénero.

f) Datos desagregados relativos ao número de persoas que recibiron formación por áreas e/ou departamentos nos últimos anos, diferenciando tamén, en función do tipo de contido das accións formativas, horario de impartición, permisos outorgados para a concorrencia a exames e medidas adoptadas para a adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional.

Así mesmo, informarase sobre a formación necesaria, que terá que ser proporcionada pola empresa, para a adaptación da persoa traballadora ás modificacións operadas no posto de traballo.

g) Datos desagregados relativos ás promocións dos últimos anos, especificando o nivel xerárquico, grupo profesional, postos de traballo, responsabilidades familiares e nivel de formación de orixe e dos postos aos cales se promocionou, as características dos postos de traballo obxecto de promoción, indicando se están vinculadas á mobilidade xeográfica, dedicación exclusiva, dispoñibilidade para viaxar ou outros, e información sobre a súa difusión e publicidade.

No diagnóstico analizarase a incidencia na promoción da formación, os méritos que se valoran, así como o peso outorgado á antigüidade da persoa traballadora, e a adecuación das capacidades ao perfil do posto de traballo que se vai cubrir, de conformidade co disposto no artigo 24 do Estatuto dos traballadores.

### 3. Clasificación profesional, retribucións e auditorías retributivas

A información contida neste punto deberá estar desagregada por sexo, conforme o establecido no número 1 deste anexo.

a) O diagnóstico deberá realizar unha descrición dos sistemas e criterios de valoración de postos de traballo, tarefas, funcións e dos sistemas e/ou criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionais, e/ou categorías, analizando a posible existencia de nesgos de xénero e de discriminación directa e indirecta entre mulleres e homes, conforme o disposto no artigo 22 do Estatuto dos traballadores.

Así mesmo, o diagnóstico analizará a distribución do cadro de persoal conforme o sistema ou criterio utilizado para a clasificación profesional utilizado na empresa.

b) Para realizar o diagnóstico en materia salarial, a empresa facilitará todos os datos desagregados por sexo coincidentes coa realidade, relativos tanto ao salario base como aos complementos, así como a todos e cada un dos restantes conceptos salariais e extrasalariais, diferenciando as percepcións salariais das extrasalariais, así como a súa natureza e orixe, cruzados, pola súa vez, por grupos, categorías profesionais, posto, tipo de xornada, tipo de contrato e duración, así como calquera outro indicador que se considere oportuno para a análise retributiva.

O diagnóstico conterá tanto os datos a que se refire o punto anterior como a súa análise, co fin de valorar a existencia de desigualdades retributivas e de que tipo, e indicarse a súa posible orixe.

Ademais, deberán ser analizados e recollidos no diagnóstico os criterios sobre a base dos cales se establecen os diferentes conceptos salariais.

Os conceptos salariais a que se refire o presente punto inclúen todas e cada unha das percepcións retributivas, sen exclusión ningunha, incluídas as retribucións en especie e calquera que sexa a súa natureza e orixe.

Tamén formarán parte deste diagnóstico o rexistro retributivo e a auditoría retributiva.

#### 4. *Condicións de traballo*

A información contida neste punto deberá estar desagregada por sexo, conforme o establecido no número 1 deste anexo.

O diagnóstico recompilará información necesaria para medir e avaliar, a través de indicadores, cuantitativos e cualitativos, as condicións de traballo de todo o persoal, incluídos os traballadores e traballadoras postos á disposición na empresa usuaria, tendo en conta os aspectos xerais que afecten o tempo de traballo, a mobilidade funcional e xeográfica, a estabilidade laboral de mulleres e homes e, en concreto:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e distribución do tempo de traballo, incluídas as horas extraordinarias e complementarias.
- c) Réxime de traballo por quendas.
- d) Sistema de remuneración e contía salarial, incluídos os sistemas de primas e incentivos.
- e) Sistema de traballo e rendemento, incluído, se é o caso, o teletraballo.
- f) Medidas de prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero.
- g) Intimidación en relación co contorno dixital e coa desconexión.
- h) Sistema de clasificación profesional e promoción no traballo, detallando o posto de orixe e destino.
- i) Tipos de suspensións e extincións do contrato de traballo.
- j) Permisos e excedencias do último ano e motivos, por idade, tipo de vinculación coa empresa, antigüidade, departamento, nivel xerárquico, grupos profesionais, postos de traballo e nivel de formación.
- k) Implementación, aplicación e procedementos resoltos no marco do protocolo de loita contra o acoso sexual e/ou por razón de sexo implantado na empresa.
- l) Ausencias non xustificadas, especificando causas, por idade, vinculación coa empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación e xornada, antigüidade, departamento, nivel xerárquico, grupos profesionais, postos de traballo e nivel de formación.
- m) Réxime de mobilidade funcional e xeográfica, segundo o previsto nos artigos 39 e 40 do Estatuto dos traballadores.
- n) As modificacións substanciais das condicións de traballo, tal como veñen definidas no artigo 41 do Estatuto dos traballadores, que se puidesen producir nos últimos tres anos.
- o) Identificación do número e condicións de traballo das persoas traballadoras cedidas por outra empresa.
- p) As inaplicacións de convenio realizadas conforme o previsto no artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores

Tamén se terá en conta a implantación e revisión de sistemas de organización e control do traballo, estudos de tempos e valoración de postos de traballo e o seu posible impacto con perspectiva de xénero.

#### 5. *Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral*

A información contida neste punto deberá estar desagregada por sexo, conforme o establecido no número 1 deste anexo.

O diagnóstico conterá:

- a) Medidas implantadas pola empresa para facilitar a conciliación persoal, familiar e laboral e promover o exercicio corresponsable deses dereitos.
- b) Criterios e canles de información e comunicación utilizadas para informar traballadores e traballadoras sobre os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

c) Permisos e excedencias do último ano e motivos, desagregados por idade, sexo, tipo de vinculación coa empresa, antigüidade, departamento, nivel xerárquico, grupos profesionais, postos de traballo, responsabilidades familiares e nivel de formación.

d) Análise do modo en que as prerrogativas empresariais afectan particularmente as persoas con responsabilidades de coidado (por exemplo, cambios de funcións, distribución irregular da xornada, cambios de centro sen cambio de residencia, modificacións substanciais das condicións de traballo, traslados, desprazamentos...).

#### 6. *Infrarrepresentación feminina*

A información contida neste punto deberá estar desagregada por sexo, conforme o establecido no número 1 deste anexo.

O diagnóstico deberá informar sobre a distribución do cadro de persoal nos postos de distinto nivel de responsabilidade en función do sexo para identificar a existencia, se é o caso, dunha infrarrepresentación de mulleres nos postos intermedios ou superiores (segregación vertical). Para iso analizarase:

a) A participación de mulleres e homes nos distintos niveis xerárquicos, grupos e subgrupos profesionais e a súa evolución nos catro anos anteriores á elaboración do diagnóstico.

b) A correspondencia entre os grupos e subgrupos profesionais e o nivel formativo e a experiencia das traballadoras e traballadores.

c) Sé o caso, a presenza de mulleres e homes na representación legal das traballadoras e traballadores e no órgano de seguimento dos plans de igualdade.

Para esta análise teranse en conta os datos obtidos das letras b), c), d) e e) do número 2 deste anexo.

Neste punto analizarase tamén a distribución do cadro de persoal na empresa, medindo o grao de masculinización ou feminización que caracteriza cada departamento ou área (segregación horizontal). Para estes efectos, recollerase no diagnóstico o número total de homes e mulleres na empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional e postos, co fin de coñecer o grao de infrarrepresentación ocupacional feminina.

#### 7. *Prevención do acoso sexual e por razón de sexo*

No diagnóstico deberase realizar unha descrición dos procedementos e/ou medidas de sensibilización, prevención, detección e actuación contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, así como da súa accesibilidade.

O procedemento de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo formará parte da negociación do Plan de igualdade conforme o artigo 46.2 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo.

Os procedementos de actuación recollerán en todo caso:

a) Declaración de principios, definición de acoso sexual e por razón de sexo e identificación de condutas que puidesen ser constitutivas de acoso.

b) Procedemento de actuación fronte ao acoso para dar curso ás queixas ou denuncias que se puidesen producir, e medidas preventivas e/ou correctivas aplicables.

c) Identificación das medidas reactivas fronte ao acoso e, se é o caso, do réxime disciplinario.

Ademais, os procedementos de actuación responderán aos seguintes principios:

a) Prevención e sensibilización do acoso sexual e por razón de sexo. Información e accesibilidade dos procedementos e medidas.

b) Confidencialidade e respecto á intimidade e dignidade das persoas afectadas.

c) Respecto ao principio de presunción de inocencia da suposta persoa acosadora.

- d) Prohibición de represalias da suposta vítima ou persoas que apoiem a denuncia ou denuncien supostos de acoso sexual e por razón de sexo.
- e) Dilixencia e celeridade do procedemento.
- f) Garantía dos dereitos laborais e de protección social das vítimas.

Así mesmo, e conforme o artigo 48 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, as medidas deberanse negociar coa representación das persoas traballadoras, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

Para os efectos da adopción, aplicación, seguimento e avaliación dos procedementos específicos para a prevención e protección do acoso sexual e do acoso por razón de sexo, poderanse ter en conta os manuais, as guías ou recomendacións que elabore a Secretaría de Estado de Igualdade e contra a Violencia de Xénero.

Tal e como se recolle no artigo 8.2 do presente real decreto, o Plan de igualdade conterá as medidas que resulten necesarias en virtude dos resultados do diagnóstico e poderá incorporar medidas relativas a materias non enumeradas no artigo 46.2 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, como violencia de xénero, linguaxe e comunicación non sexista ou outras, identificando todos os obxectivos e as medidas avaliábeis por cada obxectivo fixado para eliminar posibles desigualdades e calquera discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo no ámbito da empresa.