

# Índice Sistemático

<b>PRÓLOGO</b> .....	15
<b>CAPÍTULO I LA RENOVADA APUESTA POR LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA LEGAL. DEL RD LEY 6/2019 AL RD 901/2020</b> .....	19
1. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO .....	21
2. LA TUTELA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN .....	22
3. DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD FORMAL AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	24
4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EL ESCENARIO PREFERENTE PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO .....	27
<b>CAPÍTULO II EL PLAN DE IGUALDAD Y SUS FASES</b> .....	31
1. CONCEPTO Y CARACTERES DE UN PLAN DE IGUALDAD .....	33
2. LAS FASES DEL PLAN.....	34
2.1. Primera fase: Diagnóstico de situación .....	34
2.2. Segunda fase: Elaboración y aprobación del plan de igualdad .....	38
2.3. Tercera fase: El registro del plan de igualdad .....	38
2.4. Cuarta fase: La aplicación del plan de igualdad .....	42
2.5. Quinta fase: Evaluación, seguimiento y revisión del plan ..	43
<b>CAPÍTULO III EXTENSIÓN SUBJETIVA DE LA OBLIGACIÓN LEGAL</b> .....	47
1. EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES. ALCANCE Y FÓRMULA DE CÁLCULO DE LA PLANTILLA .....	49
2. COMO OBLIGACIÓN CONVENCIONAL .....	56
3. COMO ALTERNATIVA A UNA SANCIÓN .....	57
4. COMO UNA DECISIÓN EMPRESARIAL.....	58
5. LA APLICACIÓN TRANSITORIA DE LA NUEVA OBLIGACIÓN LEGAL .....	59
<b>CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	65
1. LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD COMO OBLIGACIÓN EMPRESARIAL .....	67
1.1. El plan de igualdad como una manifestación del deber de buena fe negocial.....	67
1.2. Desarrollo de la negociación .....	72

1.1.1.	La articulación entre el plan de igualdad y el convenio colectivo aplicable . . . . .	72
1.1.2.	La empresa como espacio preferente para la negociación del plan . . . . .	74
2.	EL PLAZO PARA LA CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD . . . . .	77
3.	LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD . . . . .	78
3.1.	La interlocución asumida por órganos estables de representación . . . . .	79
3.2.	La expresa atribución de legitimación al comité intercentros en empresas pluricelulares . . . . .	80
3.3.	La interlocución en empresas sin representación . . . . .	81
3.4.	El apoyo y asesoramiento externo especializado para la negociación del plan . . . . .	85
3.5.	La composición equilibrada de la comisión como desiderátum, no como obligación . . . . .	86
4.	LA BUENA FE EN EL PROCESO NEGOCIAL . . . . .	87
5.	VÁLIDA ADOPCIÓN DEL PLAN . . . . .	91
6.	DERECHOS, DEBERES Y GARANTÍAS DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD . . . . .	94
7.	DETERMINACIÓN DE LAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD . . . . .	98
8.	DETERMINACIÓN DE ÓRGANOS ENCARGADOS DEL SEGUIMIENTO DEL PLAN . . . . .	98
<b>CAPÍTULO V CRITERIOS DE ENCUADRAMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD. ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TEMPORAL . . . . .</b>		<b>105</b>
1.	CONTENIDO MÍNIMO DEL PLAN DE IGUALDAD . . . . .	107
2.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN . . . . .	107
3.	ÁMBITO FUNCIONAL . . . . .	107
4.	ÁMBITO PERSONAL . . . . .	109
5.	ÁMBITO TEMPORAL . . . . .	111
6.	CONTENIDO NORMATIVO Y CONTENIDO OBLIGACIONAL DEL PLAN DE IGUALDAD . . . . .	113
7.	DOCUMENTACIÓN REQUERIDA ADICIONAL . . . . .	116
<b>CAPÍTULO VI CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD (I). CONTRATACIÓN Y ACCESO, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL . . . . .</b>		<b>117</b>
1.	PROCESO DE SELECCIÓN . . . . .	119
1.1.	La libertad de contratación como premisa . . . . .	119
1.2.	La prohibición de discriminación como límite a la libertad de empresa . . . . .	120
1.3.	Las medidas de acción positiva en el acceso al empleo . . . . .	124
1.4.	La prevención de la discriminación en el acceso al empleo en los planes de igualdad . . . . .	127

2.	FORMACIÓN . . . . .	129
2.1.	En el marco de la oferta formativa anual. . . . .	131
2.2.	En el plan de igualdad . . . . .	132
3.	PROMOCIÓN PROFESIONAL . . . . .	136
<b>CAPÍTULO VII CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD (II). CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN . . . . .</b>		<b>143</b>
1.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL . . . . .	145
2.	RETRIBUCIÓN . . . . .	150
2.1.	La brecha salarial y sus causas . . . . .	150
2.2.	De la política antidiscriminatoria a la lucha por la transparencia. . . . .	154
2.3.	El registro retributivo y la auditoría salarial como contenido de los planes de igualdad. . . . .	157
2.4.	La aportación de los planes de igualdad en materia de igualdad salarial. . . . .	160
<b>CAPÍTULO VIII CONTENIDO MATERIAL DEL PLAN DE IGUALDAD (III). CONDICIONES DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD. . . . .</b>		<b>165</b>
1.	CONDICIONES DE TRABAJO . . . . .	167
2.	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL . . . . .	171
2.1.	Introducción . . . . .	171
2.2.	La apuesta del legislador por la corresponsabilidad . . . . .	175
2.3.	Las medidas de corresponsabilidad previstas en los planes de igualdad . . . . .	178
<b>CAPÍTULO IX CONTENIDO MATERIAL DEL PLAN (IV). ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO . . . . .</b>		<b>181</b>
1.	PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO . . . . .	183
2.	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO . . . . .	194
2.1.	La perspectiva de género en el tratamiento de los riesgos derivados del trabajo . . . . .	195
2.2.	La dimensión de género en el tratamiento de la materia preventiva en los planes de igualdad . . . . .	197
<b>CAPÍTULO X LOS INCENTIVOS PREVISTOS POR LA NORMA PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN LA EMPRESA . . . . .</b>		<b>199</b>
1.	DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL AL IMPULSO LEGAL DE LA IGUALDAD . . . . .	201
2.	EL DISTINTIVO «IGUALDAD EN LA EMPRESA». . . . .	202
2.1.	Requisitos para solicitarlo. . . . .	202

2.2.	Procedimiento para la concesión . . . . .	204
2.3.	Criterios de valoración y vigencia del reconocimiento . . . .	204
3.	EL RÉGIMEN PREFERENCIAL EN LA LICITACIÓN DE CONCURSOS PÚBLICOS . . . . .	206
4.	LOS INSTRUMENTOS DE IMPULSO PARA LA ADOPCIÓN VOLUNTARIA DE PLANES DE IGUALDAD. . . . .	209
<b>CAPÍTULO XI</b>	<b>CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN RELACIÓN A LOS PLANES DE IGUALDAD . . . . .</b>	<b>215</b>
<b>CAPÍTULO XII</b>	<b>PROPUESTA DE DIAGNÓSTICO . . . . .</b>	<b>227</b>
1.	INTRODUCCIÓN. . . . .	229
2.	CONTEXTUALIZACIÓN. . . . .	229
3.	FUENTES Y DOCUMENTOS A CONSULTAR. . . . .	230
4.	RECOPIACIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS . . . . .	230
4.1.	Características generales de la plantilla . . . . .	230
4.2.	Proceso de selección y contratación. . . . .	231
4.3.	Clasificación profesional . . . . .	232
4.4.	Formación . . . . .	232
4.5.	Promoción profesional . . . . .	233
4.6.	Condiciones de trabajo . . . . .	234
4.7.	Retribución . . . . .	235
4.8.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral . . . . .	236
4.9.	Infrarrepresentación femenina . . . . .	237
4.10.	Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. . . . .	238
5.	RECOPIACIÓN DE DATOS CUALITATIVOS . . . . .	238
5.1.	Entrevista o cuestionario a cumplimentar por el responsable de recursos humanos y por los representantes de personal . . . . .	238
5.2.	Cuestionario a cumplimentar por el personal (de forma anónima) . . . . .	242
6.	ANÁLISIS DE LOS DATOS PREVIAMENTE OBTENIDOS . . . . .	244
6.1.	Características de la plantilla . . . . .	244
6.2.	Proceso de selección y contratación. . . . .	244
6.3.	Clasificación profesional . . . . .	245
6.4.	Promoción profesional . . . . .	245
6.5.	Formación . . . . .	245
6.6.	Condiciones de trabajo . . . . .	246
6.7.	Retribuciones. . . . .	246
6.8.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral . . . . .	247
7.	INFORME DE DIAGNÓSTICO . . . . .	247

**ANEXO: FORMULARIOS**

<b>COMPROMISOS DE LA ORGANIZACIÓN</b> .....	253
Carta de compromiso con la igualdad de mujeres y hombres .....	255
Comunicación de puesta en marcha de la elaboración del plan de igualdad .....	256
Cláusula para inclusión en convenio colectivo .....	257
Compromiso de la organización frente el acoso sexual o por razón de sexo .....	258
Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo. ....	261
Compromisos de la organización en los procesos de selección y promoción .....	262
Comunicación escrita a la empresa externa de selección sobre los criterios de selección de personal de la empresa usuaria .....	263
<b>COMISIÓN NEGOCIADORA</b> .....	265
Solicitud de reunión de los representantes de los trabajadores para la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad .....	267
Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad .....	269
Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad. ....	271
Acta de reunión de la Comisión de Igualdad de la Empresa .....	274
<b>PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN</b> .....	275
Protocolo de selección y acceso a la empresa. ....	277
Currículum ciego .....	281
Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. ....	282
Convocatoria de reunión (con perspectiva de igualdad) .....	295
Plan de formación .....	296
Registro de salarios. ....	299
<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIÓN-TRABAJADOR</b> .....	305
Comunicado para informar a la plantilla de la puesta en marcha del Plan de Igualdad en la empresa .....	307
Solicitud de cambio de puesto-funciones en caso de embarazo o lactancia .....	308
Denuncia por acoso sexual o razón de sexo .....	309
Comunicación a los trabajadores con contratación temporal de la existencia de vacantes .....	310
Carta de sanción por acoso. ....	311
Solicitud de trabajador de adaptación de jornada .....	314
Notificación del trabajador a la empresa de su decisión de reducción de jornada. ....	316
Solicitud de acumulación de la lactancia .....	319
Solicitud de traslado por reagrupamiento familiar. ....	320
Solicitud de traslado de trabajadora víctima de violencia de género .....	321
Carta de solicitud de excedencia .....	322

Carta de aceptación de la empresa de la solicitud de excedencia voluntaria	324
Solicitud de ascenso de categoría de puesto de trabajo y diferencias salariales. . . . .	325
Acuerdo de trabajo a distancia (teletrabajo) . . . . .	326
<b>HERRAMIENTAS DE COMPROBACIÓN . . . . .</b>	<b>331</b>
Checklist de comprobación de perspectiva de igualdad en las reuniones de empresa . . . . .	333
Check list de comprobación de la efectividad del Plan de Igualdad . . . . .	336
<b>CUESTIONARIOS PARA EL DIAGNÓSTICO . . . . .</b>	<b>337</b>
Cuestionario sobre Igualdad en la empresa para la Dirección . . . . .	339
Cuestionario sobre Igualdad en la empresa para la representación legal de las personas trabajadoras . . . . .	349
Cuestionario sobre Igualdad en la empresa para la plantilla . . . . .	351
<b>BIBLIOGRAFÍA . . . . .</b>	<b>353</b>