

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1. ¿QUÉ ES EL PLAN DE IGUALDAD?

1.1. Definición legal

1.2. Naturaleza jurídica

1.3. ¿Es lo mismo negociar medidas de igualdad que elaborar un plan de igualdad?

2. ¿CUÁL ES LA NORMATIVA APLICABLE A LOS PLANES DE IGUALDAD?

3. SUJETOS OBLIGADOS

3.1. ¿Qué sujetos tienen que elaborar un plan de igualdad?

3.2. ¿A quién se impone la obligación de negociar?

3.3. ¿En qué supuestos están obligadas las empresas a elaborar y aplicar un plan de igualdad?

3.4. ¿Qué ocurre con las empresas de menos de cincuenta personas trabajadoras?

3.5. ¿Qué se debe entender por empresa a efectos de la obligación de elaborar un plan de igualdad?

3.6. ¿Qué ocurre con los planes de igualdad en los grupos de empresa?

3.7. ¿Están obligadas las sociedades cooperativas a elaborar un plan de igualdad?

3.8. ¿Qué ocurre en los casos de empresas con varios centros de trabajo dedicados a distintas actividades?

3.9. ¿Cómo y cuándo se cuantifica el número de personas trabajadoras para saber si una empresa está obligada a elaborar un plan de igualdad?

3.10. ¿Qué ocurre cuando la empresa alcanza el umbral de personas trabajadoras que hace obligatoria la elaboración del plan de igualdad?

4. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

4.1. ¿A qué personas trabajadoras de una empresa se aplica el plan de igualdad?

4.2. ¿Se aplica el plan de igualdad de la empresa principal a las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas?

CAPÍTULO II. EL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

1. MARCO CONTEXTUAL

2. CONDICIONES GENERALES RELATIVAS AL DIAGNÓSTICO

2.1. Información básica de la empresa

2.2. Información cuantitativa y cualitativa de la plantilla

3. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1. Segregación horizontal/vertical

- 3.2. Requisitos previos
 - 3.3. Estereotipos y roles de género en el proceso de selección
 - 3.4. Marco normativo
 - 3.5. El principio de igualdad en el acceso en el empleo público
 - 3.6. El principio de igualdad en el acceso en el empleo privado
 - 3.7. El principio de igualdad en el acceso y los agentes de intermediación laboral
 - 3.8. Algunas propuestas de mejora
 - 3.9. Ofertas de empleo
 - 3.10. Algunas cuestiones a modo de reflexión
 - 3.11. Nivel de formación/nivel profesional
4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS
- 4.1. Clasificación profesional
 - 4.2. La valoración o evaluación de puestos de trabajo
 - 4.3. Herramienta de valoración de puestos de trabajo
 - 4.4. Elementos y pasos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo
 - 4.5. Diagnóstico en materia retributiva
 - 4.6. Registro retributivo
 - 4.7. La auditoría retributiva
5. CONNDICIONES DE TRABAJO
6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
9. EXONELACIÓN DE DOCUMENTACIÓN MÍNIMA NECESARIA PARA LA REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

CAPÍTULO III. CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- 1.1. ¿Qué objetivos se persiguen?
- 1.2. ¿Qué medidas se pueden adoptar?
- 1.3. Recursos
- 1.4. Indicadores de seguimiento y evaluación

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- 2.1. ¿Qué objetivos se persiguen?
- 2.2. Justificación

2.3. ¿Qué medidas se pueden adoptar?

2.4. Indicadores de seguimiento

3. FORMACIÓN

3.1. ¿Dónde se recoge la obligación de establecer medidas de formación?

3.2. ¿Quiénes participan en las medidas en materia de formación?

3.3. ¿Qué objetivos puede incluir un plan de igualdad en materia de formación?

3.4. ¿A quién se dirige la formación?

3.5. ¿Qué medidas se pueden adoptar en materia de formación para remover los obstáculos que impidan la igualdad real y efectiva?

3.6. Indicadores de seguimiento y evaluación

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

4.1. ¿Dónde se reconoce el derecho a la promoción profesional?

4.2. ¿Qué objetivos puede incluir un plan de igualdad en materia de promoción profesional?

4.3. ¿Qué medidas en materia de promoción profesional pueden contemplar el plan de igualdad?

4.4. ¿Quiénes participan en las medidas de promoción profesional?

4.5. Indicadores de seguimiento y evaluación

5. CONDICIONES DE TRABAJO

5.1. ¿Qué objetivos se persiguen?

5.2. Justificación

5.3. ¿Qué medidas se pueden adoptar?

5.4. Indicadores de seguimiento y evaluación

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

6.1. ¿Qué objetivos se persiguen?

6.2. Justificación

6.3. ¿Qué medidas se pueden adoptar?

6.4. . Indicadores de seguimiento y evaluación•

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

7.1. Justificación

7.2. ¿Cómo es la situación actual en la aplicación del Plan de Igualdad?

7.3. ¿Hay una mejora en la situación de la aplicación de la ley de igualdad en las empresas en la actualidad?

7.4. ¿Qué muestran los informes desde 2016 a 2022?

7.5. ¿Cómo mejoró la situación?

7.6. ¿Se perciben en la discriminación diferencias territoriales y sectoriales?

7.7. ¿Cómo son los datos en 2022?

7.8. ¿Dónde se enmarca el Plan de Igualdad que promulga la representación femenina en la vida laboral de las trabajadoras?

7.9. ¿Cuáles son las discriminaciones contrarias a derecho?

7.10. ¿Cuáles son los objetivos?

7.11. Los objetivos de igualdad de presencia de hombres y mujeres en las empresas para que la igualdad sea real y efectiva no pueden separarse de otras medidas ¿A qué otras medidas punitivas o preventivas van unidos?

Van unidos a•

7.12. ¿La conciliación de la vida familiar y profesional dificulta la infrarrepresentación de la mujer en la empresa?

7.13. ¿Hay párrafos específicos que apuestan por la igualdad de representación de la mujer y del hombre en la empresa?

7.14. Medidas

7.15. Indicadores de seguimiento y evaluación

8. RIBUCIONES Y ANÁLISIS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

8.1. ¿Qué objetivos se persiguen?

8.2. ¿Qué medidas se pueden adoptar?

8.3. Recursos

8.4. Indicadores de seguimiento y evaluación

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

9.1. Justificación

9.2. ¿Forma parte el acoso de los planes de igualdad?

9.3. ¿Qué se entiende por acoso?

9.4. Distinción entre acoso sexual y acoso por razón de sexo

9.5. ¿Qué consecuencias puede tener el acoso sexual y/o por razón de sexo?

9.6. ¿Tiene consecuencias penales?

9.7. ¿Cómo se estructura el marco legislativo disponible?

9.8. ¿Hay jurisprudencia al respecto?

9.9. ¿Qué empresas deben contar con protocolo?

9.10. ¿Qué ventajas aporta el protocolo?

9.11. Indicadores de seguimiento y evaluación

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

10.1. ¿Qué objetivos se persiguen?

10.2. Justificación

10.3. ¿Qué medidas se pueden adoptar?

10.4. Indicadores de seguimiento y evaluación

11. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

11.1. ¿Qué objetivos se persiguen?

11.2. Justificación

11.3. Normativa aplicable

11.4. ¿Qué medidas se pueden adoptar?

11.5. Documentos consultados

12. PLANES DE IGUALDAD EN LAS AAPP: NOTAS SOBRE EL PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN AGE

12.1. Introducción

12.2. Objetivos

12.3. Diagnóstico de la situación

12.4. Ejes y medidas del III Plan de Igualdad de Género en la AGE

12.5. Bibliografía consultada

12.6. Documentos

CAPÍTULO IV. ÁMBITO, VIGENCIA, NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y TRÁMITES POSTERIORES

1. ÁMBITO PERSONAL, TEMPORAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1.1. ¿Qué objetivos se persiguen?

1.2. Ámbito personal

1.3. Ámbito temporal

1.4. Ámbito territorial

2. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA: SUPUESTO ESPECIAL CUANDO LA EMPRESA NO CUENTA CON REPRESENTANTES UNITARIOS

2.1. ¿Quién compone la comisión negociadora?

2.2. ¿Debe ser negociado el plan si la empresa no cuenta con 5 representantes legales?

2.3. ¿Es posible utilizar la comisión "ad hoc" del art. 41.4 del ET?

2.4. ¿Qué sindicatos están legitimados cuando la empresa desarrolla varias actividades complementarias?

2.5. ¿Qué se entiende por sindicatos más representativos?

2.6. ¿Cuál es el número de personas integrantes de la comisión negociadora?

2.7. ¿Qué ocurre si el sindicato legitimado no responde a la convocatoria en el plazo de diez días? ¿Son días hábiles o naturales?

2.8. ¿Cómo queda constituida la comisión negociadora si cuenta con varios centros de trabajo, contando con representantes unitarios solo en algunos de ellos?

2.9. ¿Qué sucede con los representantes en los casos de sucesión de empresa?

3. CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA: SUPUESTO GENERAL

3.1. ¿Debe realizarse algún trámite previo a la constitución de la comisión negociadora?

3.2. ¿Cuándo se produce la constitución de la Comisión Negociadora?

3.3. ¿Cómo se produce la constitución de la Comisión Negociadora?

3.4. ¿Cómo es el régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora?

3.5. Una vez constituida la comisión negociadora ¿Qué funciones le corresponden? Y, en su caso ¿pueden las partes pactar algún otro tipo de función no prevista por el art. 6 RD 901/2020?

3.6. ¿Cuáles son las funciones a las que expresamente obliga la normativa?

3.7. ¿Qué otras funciones podrían pactarse?

3.8. ¿Cuáles son los derechos de las personas que integran la comisión negociadora?

3.9. ¿Qué obligaciones deben atender las personas que integran la comisión negociadora?

3.10. ¿Se aplica la previsión del crédito horario sindical a efectos de la negociación de un plan de igualdad?

3.11. ¿Debe atenderse a algún otro criterio más para la constitución de la comisión de negociación?

3.12. ¿En qué momento debe acreditarse la legitimación?

3.13. ¿Cómo se producen la toma de decisiones por parte de la comisión negociadora?

3.14. ¿Cuántas personas pueden integrar la comisión negociadora?

3.15. ¿Cómo se produce la votación final del plan de igualdad?

4. REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICIDAD

4.1. ¿Deben las empresas registrar los planes de igualdad?

4.2. ¿Deben registrar las Administraciones públicas sus planes de igualdad?

4.3. ¿Qué planes de igualdad deben registrarse?

4.4. ¿Qué otras medias o acuerdos se pueden depositar?

4.5. ¿Dónde deben inscribirse los planes de igualdad?

4.6. ¿Qué ámbito tiene el REGCON?

4.7. ¿Dónde se debe registrar los planes de igualdad de ámbito autonómico?

4.8. ¿Existe comunicación de los planes de igualdad registrados a nivel estatal y a nivel autonómico?

4.9. ¿Quién gestiona la base de datos central de planes de igualdad?

4.10. ¿Qué se requiere para acceder al REGCON?

- 4.11. ¿Cuál es el primer paso a efectuar en el REGCON?
- 4.12. ¿Qué naturaleza tienen los registros de planes de igualdad?
- 4.13. ¿Qué supone la obligatoriedad de registrar los planes de igualdad?
- 4.14. ¿Qué garantiza el registro público de planes de igualdad?
- 4.15. ¿Cualquier persona puede acceder al correspondiente registro de planes de igualdad?
- 4.16. ¿El registro de planes de igualdad debe respetar los datos de carácter personal?
- 4.17. ¿Qué procedimiento se debe seguir?
- 4.18. ¿Cuál es el plazo de inscripción de los planes de igualdad?
- 4.19. ¿Qué datos deben figurar en la solicitud de inscripción?
- 4.20. ¿Qué otros datos deben figurar en la solicitud de inscripción?
- 4.21. Además del anexo 1 del RD 713/2010, ¿se debe rellenar cualquier otro anexo?
- 4.22. ¿Qué documentos son obligatorios presentar junto a la solicitud?
- 4.23. ¿Por qué debo expresar todas las partes que han suscrito y aprobado el plan de igualdad?
- 4.24. ¿Se pueden aportar otros documentos?
- 4.25. ¿Qué ocurre si la solicitud de inscripción adolece de defectos o no se adjunta toda la documentación?
- 4.26. ¿Qué sucederá si no se subsana en dicho plazo?
- 4.27. ¿Cuándo tengo constancia de que la solicitud de inscripción ha sido estimada?
- 4.28. ¿Qué días se pueden presentar las solicitudes de inscripción en los registros de planes de igualdad?
- 4.29. ¿Esa posibilidad de presentar documentos todos los días significa que todos los días son hábiles?
- 4.30. ¿Qué efectos tiene presentar un escrito en estos registros en un día inhábil?
- 4.31. ¿Se puede realizar un seguimiento y consulta de la solicitud de inscripción en el registro de planes de igualdad?
- 4.32. ¿Qué información se facilitará en la consulta y seguimiento en la tramitación de inscripción de planes de igualdad?
- 4.33. ¿Se pueden subsanar errores u omisiones en los planes de igualdad ya publicados?
- 4.34. ¿Qué se debe hacer si no proceden a la subsanación de errores?
- 4.35. ¿Qué significa la asignación de un código?
- 4.36. ¿Cuál es el significado del código asignado al plan de igualdad?
- 4.37. ¿Qué ocurre una vez que la autoridad laboral verifica que el plan igualdad reúne todos los requisitos?
- 4.38. ¿En qué boletín oficial debe publicarse el plan de igualdad?

- 4.39. ¿Qué requisitos debe reunir el documento del plan de igualdad remitido por el interesado para la publicación en el boletín oficial?
- 4.40. ¿Debe comunicarse a la base central de datos la publicación en el boletín oficial de planes de igualdad a nivel estatal y a nivel autonómico?
- 4.41. ¿Qué plazo hay para impugnar un plan de igualdad registrado y publicado?

CAPÍTULO V. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- 1.1. ¿En qué consiste la implantación?
- 1.2. ¿Quiénes intervienen en la implantación?
- 1.3. ¿Qué duración tiene la fase de implantación?
- 1.4. ¿Qué consecuencias tiene la inaplicación del plan de igualdad?
- 1.5. ¿Qué pautas deben seguirse para la implantación del plan igualdad

2. SEGUIMIENTO DEL PLAN

- 2.1. ¿En qué consiste el seguimiento del plan?
- 2.2. ¿Dónde se establece la obligación de seguimiento?
- 2.3. ¿A quién corresponde el seguimiento del plan?
- 2.4. ¿Cuál es el procedimiento de seguimiento más adecuado?
- 2.5. ¿En qué consiste el informe de seguimiento?
- 2.6. ¿Cuándo se realiza el informe de seguimiento?

3. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- 3.1. ¿En qué consiste la evaluación del plan?
- 3.2. ¿Dónde se establece la obligación de evaluar el plan de igualdad?
- 3.3. ¿Quiénes intervienen en la evaluación del plan?
- 3.4. ¿Qué pautas pueden seguirse para la evaluación del plan?
- 3.5. ¿Cuándo se realiza la evaluación del plan?
- 3.6. ¿En qué consiste el informe de evaluación?

4. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD