



La publicación el pasado 13 de octubre del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ha supuesto el **desarrollo reglamentario del artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo: diagnóstico, contenidos, materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.**

El capítulo III, artículo 7, del RD 901/2020, establece el contenido mínimo del diagnóstico:

**Proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres desarrollada en el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

La primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. Con este objetivo, la información mínima a aportar a la comisión negociadora será la siguiente (desagregada por sexo):

#### **1. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA**

A nivel cualitativo creemos fundamental conocer la estructura de la organización empresarial:

##### **ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL:**

- Centro o centros de trabajo.





- Empresa o grupos de empresas.
- Departamentos/áreas, etc.

ORGANIGRAMA.

CONVENIO COLECTIVO APLICABLE.

## 2. CONDICIONES LABORALES

- Jornada: Continua/partida/completa/parcial/reducida/Teletrabajo.

## 3. ACCESO /SALIDA DE LA ORGANIZACIÓN

- Análisis de las convocatorias
- Abandono de la organización
  - Nº de despidos y tipo.
  - Nº de jubilaciones y tipo.
  - Abandono voluntario.

## 4. FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA

- Tipo de formación:
  - Genérica/especializada/transversal/igualdad.
- Horario formación
- Mecanismos de difusión de las convocatorias

## 5. PROMOCIÓN Y/O DESARROLLO PROFESIONAL

- Categorías/Grupos profesionales que promocionan.
- Tipo de promoción: vertical/horizontal.

## 6. RETRIBUCIÓN

- Medias aritméticas y medianas percibidas en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable,



desagregadas por sexo. Por naturaleza de la retribución, salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.

## 7. TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD

- Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).

## 8. COMUNICACIÓN NO SEXISTA

- Análisis sobre el uso del lenguaje, tanto interno como externo, utilizado en la empresa (escrito, oral, visual y digital)

## 9. SALUD LABORAL

Es Necesario un análisis de los aspectos psicosociales, violencia de género, ergonomía, exposición a agentes contaminantes o peligrosos o la salud reproductiva, para incorporarlos desde una perspectiva de género a la política de prevención de riesgos laborales y de mejora de las condiciones de trabajo de la empresa.

- Instalaciones: ¿Son adecuadas para ambos sexos?





- Puesto de trabajo. ¿Están diseñados aplicando perspectiva de género?
- Los y las responsables de salud laboral, ¿tienen formación en igualdad?
- ¿Existen medidas de protección a las trabajadoras embarazadas y/o en periodo de lactancia?

#### 10. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- ¿Existen medidas de protección para las víctimas de violencia de género?
- ¿Existe un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa? Y de ser así, ¿es conocido y de fácil acceso para la plantilla?

