



GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS —

CEOE
CEPYME
| Cantabria |

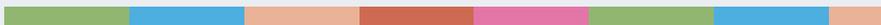

**GOBIERNO
de
CANTABRIA**
CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL,
JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD
Dirección General de Inclusión Social,
Familias e Igualdad


AÑO JUBILAR
LEBAHEGO
2023-2024





INTRODUCCIÓN	5
PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA, NORMATIVA, OBLIGACIONES, Y BENEFICIOS PARA LA EMPRESA.....	7
AYUDAS Y SUBVENCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD, AUTONÓMICAS Y ESTATALES.....	23
REGISTRO RETRIBUTIVO, OBLIGACIONES, NORMATIVA, BENEFICIOS	25
AUDITORÍA RETRIBUTIVA, OBLIGACIONES, NORMATIVA, BENEFICIOS	27
PROTOCOLO DE ACOSO EN LAS EMPRESAS, NORMATIVA, INCLUIDA LA NUEVA NORMATIVA DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI, OBLIGACIONES, BENEFICIOS PARA LA EMPRESA Y LA PLANTILLA.....	31



PRESENTACIÓN

CEOE CEPYME Cantabria reafirma su firme compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impulsando la implantación de Planes de Igualdad en las empresas de nuestra Comunidad. Estos planes no solo representan una obligación legal, sino que constituyen una valiosa oportunidad para mejorar la rentabilidad empresarial, promoviendo una participación más equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La implementación de Planes de Igualdad es una manifestación clara del compromiso con una sociedad más justa y cohesionada, y contribuye significativamente a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A través de estos planes, las empresas pueden no solo cumplir con sus responsabilidades legales, sino también fomentar un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo, lo que se traduce en beneficios tangibles para toda la organización y por extensión para toda la sociedad.

Esta guía está diseñada para ser un instrumento útil de orientación y apoyo en la elaboración de un Plan de Igualdad. Nuestro objetivo es acompañar a las empresas en todas las fases del proceso, proporcionando las herramientas y recursos necesarios para desarrollar e implementar un plan efectivo y sostenible.

Esperamos que esta guía sea un recurso valioso para las empresas que buscan avanzar en su compromiso con la igualdad de género, mejorando así su desempeño y contribuyendo a una sociedad más equitativa.

Enrique Conde,
presidente de
CEOE CEPYME Cantabria.



PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA, NORMATIVA, OBLIGACIONES, Y BENEFICIOS PARA LA EMPRESA



Tienen la obligación de adoptar medidas de igualdad: todas las empresas (comprendidas en el art. 1.2 del ET, y con independencia del número de personas trabajadoras), están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a tal fin adoptar medidas que deberán negociar, para evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres, y promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Además, establece la obligación de elaboración de los Planes de Igualdad para las empresas de 50 o más personas trabajadoras, o cuando así se establezca en el Convenio Colectivo aplicable, y la voluntad de elaboración e implantación del resto. También puede ser impuesta la obligación por la Autoridad Laboral en Procedimiento Sancionador y como sustitutivo de las sanciones accesorias.

Los Planes de Igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y

se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

Dicho Real Decreto, se encarga de ajustar el contenido mínimo obligatorio de los Planes de Igualdad y sus ejes de actuación. En cuanto al contenido mínimo, se establece el siguiente:

- ✓ Determinación de las partes que lo conciertan.
- ✓ Ámbito personal, territorial y temporal.
- ✓ Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- ✓ Resultados de la auditoría retributiva, su vigencia y periodicidad.
- ✓ Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.
- ✓ Descripción de las medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas. También, diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada una de las medidas.
- ✓ Identificación de los medios y recursos, materiales y humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos del Plan.
- ✓ Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.
- ✓ Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

- ✓ Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los Planes de Igualdad.
- ✓ Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Planes de Igualdad voluntarios:

- Las empresas que no estando obligadas a elaborar un Plan de Igualdad deciden elaborarlo de manera voluntaria. Deben consultarlo o negociarlo con la representación legal de los trabajadores (RLT).
- A los Planes de Igualdad voluntarios les resulta de aplicación el Real Decreto 901/2020 cuando así resulte de su contenido (artículo 2.4).

Planes de Igualdad obligatorios:

- Que la empresa tenga una plantilla mínima de 50 personas trabajadoras cuando se constituye la Comisión Negociadora.

El cómputo de personas trabajadoras se realiza con la plantilla total de la empresa a la fecha de cómputo, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral: personal indefinido y temporal, así como el personal puesto a disposición (ETT). Es indistinto que los contratos sean a tiempo completo o parcial o fijos discontinuos.

Además, personal temporal contratado en la empresa durante los seis meses anteriores a la fecha de cómputo y con el contrato extinguido a esta última fecha. Cada cien días trabajados o fracción, se computará como una persona trabajadora más. Se debe computar, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

Alcanzado el umbral nace la obligación de negociar, elaborar y aplicar el Plan de Igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el período de vigencia del Plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.

- Que esta obligación se establezca en el convenio colectivo aplicable en razón a los términos acordados en el propio convenio.
- Que la autoridad laboral haya acordado en un procedimiento sancionador derivado de incumplimientos empresariales en materia de discriminación por razón de sexo, la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad como sustitución de las sanciones accesorias.

Pasos para elaborar un Plan de Igualdad:



El **Plan de Igualdad se aplicará a toda la empresa**, a pesar de que pudiera haber peculiaridades que puedan adoptarse en algún centro de trabajo. Los grupos de empresas podrán elaborar un único plan para todas o parte de las empresas del grupo.

A continuación, se presentan las fases de elaboración del Plan de Igualdad:

1. **Compromiso del plan de Igualdad:** Se trata de un documento informativo en el cual la dirección de la empresa se compromete a elaborar el Plan de Igualdad y a integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio transversal en toda la organización.
2. **Constituir una comisión negociadora:** El primer paso se trata de la constitución de una comisión negociadora de igualdad con una representación paritaria de la empresa y de las personas trabajadoras, promoviendo una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes. Las personas integrantes deben tener formación y experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral. La participación será de los Comités de empresa y de los delegados y delegadas de personal, así como representación sindical en su ausencia debiendo ser proporcional a la representatividad.

Plazo para la negociación:
un año desde su inicio

La negociación del Plan de Igualdad
es **Negociación Colectiva**

La comisión negociadora del Plan de Igualdad tendrá que regirse por unas normas generales y unas competencias:

- **Constitución:** tendrá que ser previa a la elaboración del diagnóstico.
- **Representación:** tendrá que ser paritaria entre la empresa y las personas trabajadoras.
- **Participación:** deberán estar los comités de empresa y las personas delegadas de personal. En el caso de que no exista esta última, la representación sindical será proporcional a la representatividad.
- **Preferencia:** secciones sindicales si así lo acuerdan y reúnen la mayoría del comité de empresa o delegados de personal.

La negociación del Plan de Igualdad es negociación colectiva, teniendo un plazo de un año para esta, según el artículo 89 del ET.

Se deberá realizar un Acta de Constitución de la comisión negociadora y de todas las reuniones de negociación siguientes, en las cuáles consten los acuerdos finales alcanzados, el contenido de la negociación, y deberán estar aprobadas y firmadas por todas las personas integrantes.

Debe negociarse de buena fe con el objetivo de conseguir un acuerdo de aprobación del Plan de Igualdad que requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los órganos y procedimientos de solución autónoma de conflictos, previa intervención paritaria del convenio.

3. **Elaboración del Diagnóstico de situación:** Es un proceso de recogida de datos para identificar las desigual-

dades, diferencias, desventajas y obstáculos existentes, o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Permite diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Contenido: El diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, así como a todos los niveles jerárquicos y al sistema de clasificación profesional, con datos desagregados por sexo en cada grupo, categoría, niveles y puestos, su valoración, retribución, y los procesos de selección, contratación y ascensos.

El diagnóstico **se apoya en la recogida de información desagregada por sexo**, en el análisis de dicha información y en el debate interno, teniendo como objetivo la formulación de propuestas que servirán para dar respaldo al inicio del propio Plan de Igualdad. Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del Plan de Igualdad.

Contenido mínimo por materias:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo y auditoría retributiva (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).

- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Infrarrepresentación femenina.
- h. Retribuciones.
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La negociación y la elaboración del diagnóstico, se realiza en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad y, para ello, la empresa debe facilitar toda la información y los datos necesarios. Se fijan criterios específicos de elaboración en el Anexo del Real Decreto 901/2020.

Si el resultado del diagnóstico pone de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo en determinados puestos o niveles jerárquicos, los Planes de Igualdad deberán incluir medidas para corregirla, incluso medidas de acción positiva a fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del ET.

- 4. **Elaboración del Plan de Igualdad:** El documento del Plan de Igualdad debe recoger claramente los objetivos en materia de igualdad, las acciones para alcanzar tales objetivos, el sistema de seguimiento y evaluación del Plan, el calendario de trabajo, la determinación de responsabilidades en la ejecución, así como los medios materiales y humanos puestos a disposición para alcanzar los objetivos.

El Plan se negocia en el ámbito de la empresa, sin perjuicio de la adopción de especialidades o acciones específicas en alguno de los centros de la empresa.

Las áreas de intervención establecidas por el Real Decreto 901/2020 son: Proceso de selección y contratación, Clasificación profesional, Formación, Promoción profesional, Condiciones de trabajo, Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Infrarrepresentación femenina, Retribuciones, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El Real Decreto 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI introduce medidas para el colectivo LGTBI.

Una vez diseñado el Plan de Igualdad, **deberá ser ratificado por las partes legitimadas para acordar y negociar en el ámbito correspondiente.** De igual modo, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del Plan de Igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo con el calendario aprobado.

La vigencia del Plan de Igualdad será la determinada por las partes, no pudiendo ser superior a cuatro años, debiendo revisarse en caso de que concurran los diferentes supuestos indicados expresamente en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.



REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

(Implica la actualización del diagnóstico y de las medidas del Plan)

- Como consecuencia de resultados de seguimiento y evaluación, pudiendo revisarse en cualquier momento durante su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar o dejar de aplicar alguna medida.
- Por falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o insuficiencia como resultado de la comprobación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, organización, sistemas retributivos, etc. incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta o cuando determine falta de adecuación del Plan de Igualdad.

5. **Registro y publicidad del Plan de Igualdad:** Tal y como establece el artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, es obligatoria la inscripción de los Planes de Igualdad en el registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

Se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REG-CON).

Beneficios de implementar el Plan de Igualdad en las empresas:

1. **Consigue la confianza de la plantilla y aprovecha el talento:** a través de medidas laborales igualitarias y de conciliación se igualan las condiciones de contratación y retribución para premiar el talento, sin discriminación. También se contribuye a reducir costes en selección de personal, por lo que se podrá invertir en formación para aprovechar el máximo rendimiento.
2. **Reduce el absentismo laboral y aumenta la dedicación y productividad de las personas trabajadoras:** medidas igualitarias ayudan a generar un clima laboral de confianza y motivación en el entorno de trabajo.
3. **Establece medidas efectivas para luchar contra la desigualdad** de género o el acoso sexual y por razón de sexo.
4. **Ayudas de conciliación:** dentro de un Plan de Igualdad se pueden definir medidas que ayuden al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, fa-

miliar y laboral, reduciendo el estrés de la plantilla y el absentismo laboral.

5. **Genera un cambio de la cultura organizacional** e innovación para la empresa.
6. **La posibilidad de acceder a ayudas y subvenciones** para Pymes de hasta 49 personas trabajadoras en plantilla para la elaboración e implementación de Planes de Igualdad.
7. **Reducciones y bonificaciones de cuotas** condicionadas a tener Plan de Igualdad.
8. **Elimina modelos de conducta anclados en el pasado.**
9. **Acceder a clientes más exigentes y de alto valor**, gracias a la obtención de certificaciones sociales de gran importancia, como por ejemplo el Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE) del Ministerio de Igualdad.
10. **Reducen y se previenen los riesgos psicosociales** derivados del trabajo.
11. **Evitan sanciones por incumplimiento de la legalidad:** las empresas obligadas a implantar un Plan de Igualdad en su organización se pueden enfrentar a sanciones de hasta 180.000 euros.
12. **Mejora la imagen corporativa de la empresa, aumentando su ventaja competitiva.** Tener implantado un Plan de Igualdad en la empresa transmite su compromiso real con la Responsabilidad Social Corporativa y ayuda a consolidar la imagen de la empresa en el mercado.

Infracciones y sanciones de los incumplimientos en materia de Planes de Igualdad:

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, establece las infracciones y sanciones para los casos en los cuáles se incumplan las normas en materia de Igualdad:

Infracciones

- **Artículo 7 Infracciones graves:**

- o Apartado 7. Transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los RRTT y delegados/as sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.
- o Apartado 10. Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de las personas trabajadoras reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo 4.2 del ET.
- o Apartado 13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

• **Artículo 8 Infracciones muy graves:**

- o Apartado 12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, (...).
- o Apartado 13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- o Apartado 13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial (...)
- o Apartado 17. No elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

Sanciones

- **Artículo 40 Cuantía de las sanciones:**

- o Graves: multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.
- o Muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

- **Artículo 46 Sanciones accesorias:**

- o Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- o Exclusión automática del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un período máximo de dos años.







AUTONÓMICAS:

Subvenciones a PYMES para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad.

- **Convoca: Servicio Cántabro de Empleo**

- Fecha apertura: 24/10/2017
- Sin fecha de cierre
- Tipo: Conciliación vida laboral y familiar
- Estado: Abierta

Plazo de presentación: El plazo de admisión de solicitudes permanece abierto de forma **continuada**.

Cada solicitud debe ser presentada: UN MES desde la firma del documento por el que se garantice el compromiso de la dirección de la empresa y la participación e implicación de la representación legal del personal en la misma.

Podrán ser beneficiarias:

- Pequeñas y medianas empresas, que tengan una plantilla superior a 3 personas trabajadoras fijas y todos sus centros de trabajo estén ubicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria. A efectos de la consideración como pequeñas y medianas empresas (PYMES) se estará a lo dispuesto en la Recomendación de la Comisión Europea de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempre-

sas, pequeñas y medianas empresas (2003/361/CE).

- Deberán acreditar con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución que se encuentran al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, frente a la Seguridad Social y de sus obligaciones con la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- Igualmente, deberán reunir los requisitos contenidos en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio.

Mas información:



REGISTRO RETRIBUTIVO, OBLIGACIONES, NORMATIVA, BENEFICIOS, Y CONSEJOS PARA SU ELABORACIÓN.



El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece en su artículo 5 las normas generales sobre el registro retributivo y en el artículo 6 el registro retributivo con auditoría retributiva.

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla incluyendo puestos directivos, independientemente de su tamaño y número de personas trabajadoras, con el objetivo de garantizar la transparencia y facilitar el acceso a la información retributiva. Este deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, los cuáles deberán estar desagregados por sexo y distribuidos conforme a la clasificación profesional aplicable en la empresa. El período temporal de referencia será de un año natural, con carácter general, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración de cualquiera de los elementos que integran el registro.

Además, el registro retributivo en el Plan de Igualdad deberá mostrar las medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo (VPT que se explicará en el siguiente apartado de Auditoría Retributiva), que estará desagregada por sexo.

El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de

Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, o en este último caso, del Instituto de la Mujer.

A través de la página web Igualdad en la Empresa, se puede encontrar la herramienta del registro retributivo y la guía de uso:



AUDITORÍA RETRIBUTIVA, OBLIGACIONES, NORMATIVA, BENEFICIOS, CONSEJOS COMO SE REALIZA.



Todas las empresas que elaboren un Plan de Igualdad tendrán que incluir una auditoría retributiva, la cual tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad, salvo que se determine una vigencia inferior en el mismo.

La Auditoría Retributiva se trata de un registro cuantitativo (no nominativo) que recoge los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, con los datos desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Esta tiene como **objetivos comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple de manera transversal y completa con el principio de igualdad y prevenir y corregir las discriminaciones que impidan garantizar la igualdad retributiva.**

Contenido de la Auditoría Retributiva: esta estará incluida en el Diagnóstico de situación del Plan de Igualdad y es obligatoria su elaboración.

- VPT: valoración de todos los puestos de trabajo que se realizará a través de unos factores y subfactores, mediante la herramienta de valoración de puestos de trabajo (SVPT) facilitada por el Ministerio de Igualdad. Tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto

de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico.

- Los factores y subfactores a valorar a través de la VPT son:
 - Polivalencia o definición extensa de obligaciones.
 - Esfuerzo físico.
 - Esfuerzo mental.
 - Esfuerzo emocional.
 - Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión.
 - Responsabilidades funcionales.
 - Autonomía.
 - Otros factores relativos a la naturaleza de las funciones o tareas.
 - Enseñanza reglada.
 - Conocimientos y comprensión.
 - Aptitudes.
 - Habilidades sociales.
 - Otros factores relacionados con las condiciones profesionales y de formación.
 - Entorno.
 - Condiciones organizativas.
 - Otros factores relacionados con las condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempleo.
- La relevancia de otros factores desencadenantes de la dife-

rencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica.

- Establecimiento de un plan de actuación con el fin de corregir las desigualdades retributivas, que debe contener: objetivos, actuaciones concretas, personal responsable de su implantación y seguimiento y el sistema de seguimiento e implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Esta revisión responde a los principios de: salario y retribución, igualdad de retribución por trabajo de igual valor y conocer la brecha retributiva entre mujeres y hombres, así como sus desencadenantes, a través del análisis cuantitativo de este. Cuando la media y mediana aritmética de las retribuciones según VPT de un sexo a otro sea superior al 25% tendrá que explicarse de acuerdo con el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.





PROTOCOLO DE ACOSO EN LAS EMPRESAS, NORMATIVA, INCLUIDA LA NUEVA NORMATIVA DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI, OBLIGACIONES, BENEFICIOS PARA LA EMPRESA Y LA PLANTILLA.



Responden a la necesidad de prevención, sensibilización y actuación para intervenir con calidad ante estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral.

Todas las empresas, independientemente de su número de personas trabajadoras, tienen la obligación de contar con un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, mostrando el compromiso de la empresa contra estas formas de violencia, sensibilizando a la plantilla y dilucidando la tutela preventiva frente al acoso, garantizando una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicando y reaccionando frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse en la empresa.

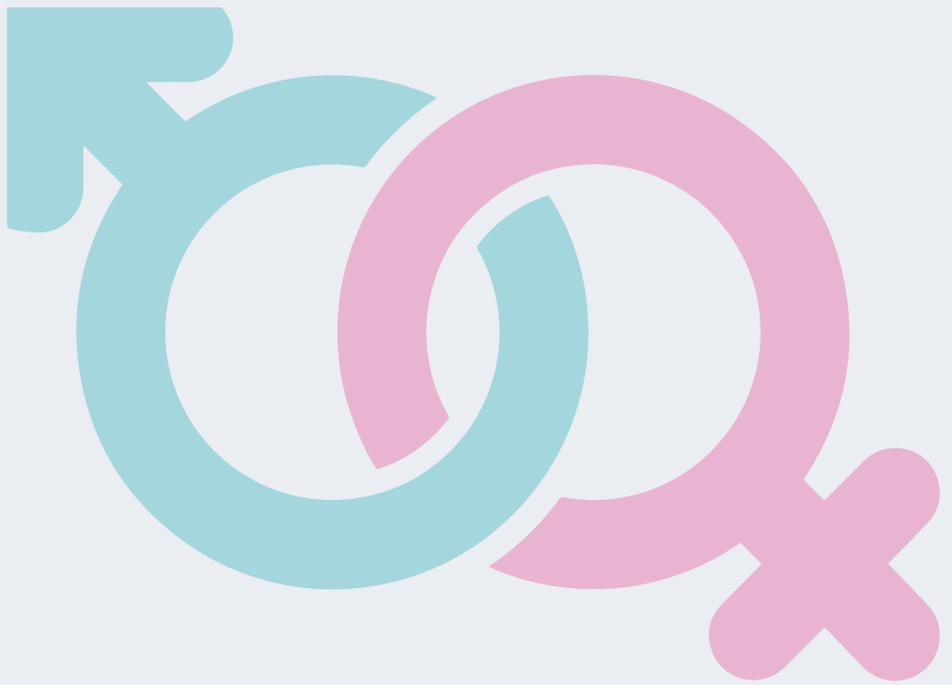
La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece en su artículo 15, que las **empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar desde el 2 de marzo de 2024 con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación**

colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, incluyendo los espacios públicos y privados:

- Donde se paga a la persona trabajadora, su descanso, donde come, aseo, vestuarios e instalaciones sanitarias.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- Comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluido el ciberacoso.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- En el alojamiento proporcionado por la empresa.

Siempre que la empresa tenga Plan de Igualdad tendrá que registrarse este de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Junto a la solicitud de inscripción en el registro, se deberán cumplimentar los datos relativos al protocolo.





**GUÍA PARA LA
ELABORACIÓN DE
PLANES DE IGUALDAD
EN LAS EMPRESAS —**

Guía informativa sobre planes de igualdad en la empresa.
Actuación subvencionada por el Gobierno de Cantabria,
a través de la Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad