



RESUMOS DA NOVA NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDADE:

1. Igualdade retributiva: R.D. 902/2020

- Rexistro retributivo
- Auditoría salarial
- Avaliación de postos

2. Plan de igualdade: R.D. 901/2020

- Normas de negociación e elaboración
- Rexistro
- Diagnose de igualdade



IGUALDADE RETRIBUTIVA ENTRE MULLERES E HOMES

Resumo no R.D.902/2020, PUBLICADO EN 14/10/20

O obxectivo do Real Decreto é establecer medidas específicas para facer efectivo o dereito de igualdade de trato e non discriminación entre mulleres e homes en materia retributiva.

TRABALLO DE IGUAL VALOR

Un traballo terá igual valor que outro cando a natureza das funcións ou tarefas efectivamente encomendadas, as condicións educativas, profesionais ou de formación esixidas para o seu exercicio, os factores estritamente relacionados co seu desempeño e as condicións laborais nas que ditas actividades se leven a cabo sexan equivalentes.

Natureza das funcións: Contido esencial da relación laboral, en atención tanto ao establecido na lei ou convenio como en atención ao contido efectivo da actividade realizada.

Condicións educativas: As que se correspondan coa formación regulada e garden relación coa actividade a realizar.

Condicións profesionais ou de formación: Son aquelas que podan servir para acreditar a cualificación das persoa traballadora, incluíndo a experiencia ou a formación non regulada, sempre que teña relación coa actividade desenvolta.

Condicións laborais e por factores estritamente relacionados co posto de traballo: Son aqueles factores diferentes aos anteriores que sexan relevantes no desempeño da actividade.

Poderán ser relevantes entre outros factores e condicións os seguintes, na medida na que satisfagan as esixencias de adecuación, totalidade e obxectividade en relación co posto de traballo:

- Penosidade.
- Dificultade.
- Posturas forzadas.
- Movementos repetitivos.
- Destreza.
- Minuciosidade.
- Illamento.
- Responsabilidade económica.



- Responsabilidade relacionada co benestar das persoas.
- Polivalencia.
- Definición extensa de obrigas.
- Habilidades sociais.
- Habilidades de coidado.
- Atención ás persoas.
- Capacidade de resolución de conflitos.
- Capacidade de organización.

Principio de transparencia retributiva

É un principio que teñen o deber de aplicar todas as empresas e convenios colectivos. A súa aplicación será cando menos por medio de: rexistros retributivos, auditoría retributiva, o sistema de valoración de posto, o convenio colectivo de aplicación e o dereito de información das persoas traballadoras.

Enténdese como aquel que, aplicado aos diferentes aspectos que determinan a retribución das persoas e sobre os seus diferentes elementos, permite obter información suficiente e significativa sobre o valor que se atribúe á retribución.

Ten por obxecto a identificación de discriminacións, tanto directas como indirectas, particularmente as derivadas dunha incorrecta valoración do posto de traballo. É dicir aquela diferenza por traballos de igual valor que non poda xustificarse obxectivamente con unha finalidade lexítima e que os medios para esta finalidade sexan axeitados e lexítimos.

A obriga de igual retribución por traballo de igual valor

Esta obriga vincula a todas as empresas, independentemente do número de persoas que fagan parte dela e todos os convenios colectivos.

Esta obriga terá que aplicarse sobre unha correcta valoración de postos de traballo realizada cos seguintes criterios:

Adecuación: Os factores relevantes na valoración deben ser aqueles relacionados coa actividade e que efectivamente concorran na mesma, incluíndo a formación precisa.

Totalidade: Implica que deben terse en conta todas as condicións que singularizan o posto de traballo, sen que ningunha se invisibilice ou se infravalore.

Obxectividade: Implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen os factores que se teñen en conta para fixar unha retribución. Estes mecanismos non poderán depender de factores ou valoracións sociais que reflexen estereotipos de xénero.



REXISTRO RETRIBUTIVO

Todas as empresas teñen a obriga de telo, incluíndo ao persoal directivo e altos cargos.

O obxectivo do mesmo é garantir a transparencia na configuración das percepcións mediante a elaboración documentada de promedios e desglosados.

Deberá incluír a media aritmética e mediana de cada concepto retributivo desglosado por:

- Sexo.
- Salario base.
- Cada complemento.
- Cada percepción extrasalarial, indicando a natureza da mesma.

Á súa vez esta información aportarase por:

- Categoría ou grupo profesional.
- Nivel.
- Posto.
- Calquera outro sistema de clasificación aplicable.

As persoas teñen dereito a acceder a esta información por medio da RLT. No caso de non existir, a información facilitarase directamente a quen o solicite, pero presentada en diferenzas porcentuais que existiran nas retribución medias de mulleres e homes. Só se pode presentar a información en diferenzas porcentuais neste suposto.

O período temporal de referencia será un ano natural. No caso de alteración substancial de calquera dos elementos que fan parte do rexistro, este deberá modificarse.

O documento de rexistro poderá realizarse de acordo ao formato oficial do Ministerio de Traballo, Economía social e Ministerio de Igualdade.

A representación legal de traballadoras e traballadores deberá ser consultada con unha antelación mínima de 10 días á elaboración ou modificación deste rexistro.

REXISTRO RETRIBUTIVO EN EMPRESAS CON AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

As empresas que leven a cabo auditorías retributivas terán que realizar un rexistro retributivo coas seguintes peculiaridades:

- Medias aritméticas e medianas das agrupacións dos traballos de igual valor na empresa conforme aos resultados de valoración de postos de traballo, aínda que pertencen a diferentes apartados de clasificación profesional.
- Xustificación das diferenzas salariais, cando a media aritmética ou a mediana das retribucións totais na empresa das persoas traballadoras dun sexo sexa superior polo menos nun 25%.



AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Ten o obxectivo de obter información precisa para comprobar se o sistema retributivo da empresa, de maneira transversal e completa, cumpre coa aplicación efectiva do principio de igualdade en materia de retribución.

Esta auditoría debe permitir definir as necesidades para evitar, corrixir e previr os obstáculos e dificultades existentes ou que se puideran producir para garantir a igualdade retributiva, asegurar a transparencia e o seguimento do sistema retributivo.

É obrigatorio incluír esta auditoría no plan de igualdade de empresa e terá a mesma vixencia que o plan agás que se determine inferior por medio dunha medida do plan.

CONTIDO:

Obrigas para a empresa

1.-Diagnose da situación retributiva na empresa:

- a) Avaliación dos postos de traballo. Alén do xa comentado, esta avaliación debe referirse a cada unha das tarefas e funcións de cada posto, ofrecendo confianza e sendo axeitada ao sector de actividade, tipo de organización e outras características, con independencia do contrato de traballo.
- b) Relevancia de outros factores desencadeantes da diferenza retributiva, así como as posibles diferenzas ou desigualdades que puideran apreciarse no deseño ou uso de medidas de conciliación e corresponsabilidade na empresa, ou as dificultades para a promoción profesional ou salarial derivadas de actuación como decisións discrecionais de empresa en materia de mobilidade ou dispoñibilidade non xustificada.

2.-Plan de actuación

Este plan realizarase para a corrección das desigualdades retributivas, marcando obxectivos e actuacións concretas, cronograma e persoa responsable de implantación e seguimento.

Este plan ten que incluír un sistema de seguimento e implementación.

O instituto da muller e as organizacións sindicais e empresariais elaborarán unha guía técnica con indicadores para realizar as auditorías retributivas.



VALORACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO NOS CONVENIOS COLECTIVOS.

Co obxectivo de comprobar que a definición de grupos profesionais se axusta a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación directa ou indirecta e a correcta aplicación do principio de igualdade de retribución por traballos de igual valor, as mesas negociadoras dos convenios deberán asegurarse de que os factores e condicións concorrentes en cada grupo e/ou nivel profesional respectan os criterios de adecuación, totalidade e obxectividade e o principio de igual retribución para os postos de igual valor.

No prazo de 6 meses desde a entrada en vigor do decreto os Ministerios de Traballo e Igualdade elaborarán un procedemento de valoración de postos de traballo.

TUTELA ADMINISTRATIVA

A información retributiva ou a ausencia da mesma poderá servir para levar a cabo as accións administrativas, xudiciais, individuais ou colectivas oportunas.

A obriga que teñen todas as empresas de levar un rexistro retributivo non pode usarse para descartar a existencia de discriminación.

IGUALDADE RETRIBUTIVA DAS PERSOAS TRABALLADORAS A TEMPO PARCIAL.

As persoas a tempo parcial teñen os mesmos dereitos, incluídos os retributivos que as persoas a tempo completo.

O principio de proporcionalidade nas retribucións percibidas será de aplicación.

Calquera redución deberá garantir que non teña repercusión negativa algunha no goce de dereitos de coidado.

Este real decreto entra en vigor o 14 de abril de 2021



PLANS DE IGUALDADE

Resumo do R.D. 901/2020, publicado o 14/10/20

A partires da entrada en vigor do RDL 6/2019 de 1 de marzo, e máis recentemente do RDL 901/2020, de 13 de outubro, os plans de igualdade pasan a ser obrigatorios nas empresas con máis de 50 traballadores ou traballadoras.

Alén destas empresas, terán a obriga de negociar un plan de igualdade aquelas nas que se estipule expresamente no convenio de aplicación, ou cando se lle estableza a obriga nun acordo sancionador.

O plan de igualdade deberá afectar a totalidade dunha **empresa** sen prexuízo das peculiaridades que se podan establecer respecto a determinados centros de traballo.

No caso de **grupos de empresas**, poderán realizar un único plan cando así se acorde polas organizacións lexitimadas para iso. Neste caso poderá abarcar todas ou parte das empresas do grupo. Un plan de grupo deberá ter en conta a actividade de cada empresa e os convenios colectivos que resulten de aplicación e incluír esta información nos diagnósticos de situación de cada empresa.

Os **prazos** para comezar a negociar o plan de igualdade son os seguintes:

- 3 meses seguintes ao momento no que acadaran o número de persoas que o fan obrigatorio.
- Cando se estableza a obriga no convenio, o prazo que recolla o convenio ou nos tres meses seguintes á publicación do mesmo.
- Cando a obriga sexa por procedemento sancionador, o prazo deberá vir indicado no mesmo.
- En todo caso todas as empresa teñen que ter negociado, aprobado e presentado a solicitude de rexistro do seu plan no prazo máximo dun ano a contar desde o día seguinte á data na que finalice o prazo previsto para iniciar o procedemento de negociación.

Recomendamos incluír nos convenios unha cláusula que regule o proceso de negociación, aprobación e implantación dun plan de igualdade na empresa ou empresas do sector, na que as partes asinantes do convenio se comprometerán a aprobar un informe da situación de mulleres e homes dentro da empresa, enumerando todas as desigualdades detectadas. Este informe deberá ser aprobado no prazo dun ano desde a entrada en vigor do convenio.

O plan de igualdade, incluídas as diagnoses previas deberán ser obxecto de negociación coa representación legal de traballadoras e traballadores segundo o seguinte procedemento:

1.-Constitución da comisión paritaria negociadora.



Participarán en representación das persoas traballadoras: o comité de empresa, as delegadas e os delegados de persoal, no seu caso ou as seccións sindicais, se existen e así o acordan, que sumen a maioría das persoas que compoñen o comité.

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

Nas empresas con varios centros de traballo negociará o comité inter-centros se existe e ten establecidas competencias para a negociación.

Se existen centros con representación legal e centros de traballo sen ela, a parte social da comisión estará integrada pola representación legal e unha comisión sindical integrada polos sindicatos máis representativos do sector.

A comisión negociadora poderá contar con apoio e asesoramento externo especializado en materia de igualdade, que poderán intervir con voz pero sen voto.

Por lei esta comisión poderá dotarse dun regulamento interno que nós aconsellamos asinar despois da súa constitución.

COMPETENCIAS:

- a) Negociación e elaboración da diagnose das medidas que integran o plan de igualdade.
- b) Elaboración do informe de resultados da diagnose.
- c) Identificación de medidas prioritarias, á luz da diagnose, o seu ámbito de aplicación, os medios materiais e humanos precisos para a súa implantación, así como as persoas ou órganos responsables, incluíndo un cronograma de actuacións.
- d) Impulso da implantación do plan de igualdade na empresa.
- e) Definición dos indicadores de medición e os instrumentos de recollida de información precisos para realizar o seguimento e a avaliación do grao de cumprimento das medidas do plan de igualdade implantadas.
- f) Cantas outras funcións lle sexan atribuídas pola normativa e o convenio colectivo de aplicación, ou se topen pola propia comisión.
- g) Impulso das primeiras accións de información e sensibilización ao cadro de persoal.

2.- Elaboración e aprobación da diagnose de situación

A diagnose realizarase co obxectivo de identificar e estimar a magnitude das desigualdades, diferenzas, desvantaxes, dificultades e obstáculos existentes, ou que podan existir na empresa para acadar a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Esta diagnose recollerá indicadores cuantitativos e cualitativos que permitirán obter información precisa para deseñar e establecer as medidas do plan de igualdade.

Un resumo da análise formará parte do plan de igualdade.

A diagnose referirase ao 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.
- f) Exercicio corresponsábel dos dereitos da vida persoal, laboral e familiar.
- g) Infrarepresentación feminina.
- h) Retribucións.
- i) Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

A diagnose deberá estenderse a todos os postos e centros de traballo da empresa, identificando en que medida a igualdade de trato entre mulleres e homes está integrada no seu sistema integral de xestión e analisando 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 análise deberá estenderse tamén a todos os niveis xerárquicos da empresa e o seu sistema de clasificación profesional, incluíndo datos desagregados por sexo dos diferentes grupos, categorías, niveis e postos, a súa valoración, retribución, así como os distintos procesos de selección, contratación, promoción e ascensos.

O R.D. 901/2020 inclúe un anexo cos criterios que deberá atender a diagnose.

3.-Elaboración e aprobación dun plan de igualdade

Os plans de igualdade constitúen un conxunto ordenado de medidas adoptadas en función dos resultados da diagnose de situación. O principal obxectivo do plan é acadar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminación da discriminación por razón de sexo.

Estrutura do plan de igualdade:

Determinación das partes que negocian.

- a) Ámbito persoal, territorial e temporal.
- b) Informe da diagnose de situación.
- c) Resultados da auditoría retributiva. Vixencia e periodicidade.
- d) Definición de obxectivos.
- e) Descrición de medidas concretas, prazo de execución e indicadores que permitan medir a implantación de cada medida.
- f) Identificación dos medios e recursos precisos para a implantación, seguimento e avaliación.
- g) Calendario de actuación para implantación, seguimento e avaliación.
- h) Sistema de seguimento, avaliación e revisión periódica.
- i) Composición e funcionamento da comisión paritaria encargada do seguimento.
- j) Procedemento de modificación, incluído o procedemento para solucionar as posibles discrepancias que puideran xurdir da aplicación.



O plan de igualdade entenderase a todas as persoas dunha empresa, incluídas as persoas cedidas por empresas de traballo temporal durante os períodos de prestación de servizos.

4.-Vixencia, seguimento, avaliación e revisión do plan.

O período de vixencia determinarase no propio plan e non poderá ser superior a catro anos.

Sen prexuízo dos prazos que se podan contemplar de maneira específica os plans de igualdade deberán revisarse nas seguintes circunstancias:

- a) A consecuencia dos resultados do seguimento e avaliación.
- b) Cando quede de manifesto que non se axeitan a requisitos legais ou así o demande Inspección de Traballo.
- c) Cando teña lugar unha fusión, absorción, transmisión ou modificación da forma xurídica e) da empresa.
- d) Ante calquera incidencia que modifique o cadro de persoal, os métodos de traballo, a organización ou o sistema retributivo.
- e) Cando a empresa sexa condenada xudicialmente por discriminación directa ou indirecta.

Estas revisións implicarán a actualización da diagnose de situación e das medidas do plan.

As medidas do plan poderán revisarse en calquera momento co fin de engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou, incluso, deixar de aplicar algunha medida que se valore como axeitada.

A comisión ou órgano de vixilancia e seguimento do plan terá a composición e atribucións que se lle dean. Nesta comisión deberán participar de xeito paritario a representación da empresa e das persoas traballadoras. Na medida do posible terá unha composición equilibrada de mulleres e homes.

O seguimento e avaliación realizarase periodicamente conforme marque o calendario de actuación e cando menos realizarase unha avaliación intermedia e outra final.

Os plan de igualdade vixentes na entrada en vigor do RD901/2020, do 13 de outubro de 2020, deberán adaptarse ao mesmo, como máximo nun ano desde a entrada en vigor do mesmo.

5.-Rexistro de plans de igualdade.

O rexistro dos plans é obrigatorio calquera que sexa a súa orixe ou natureza.

Créase un **Rexistro de Plans de Igualdade** nas empresas como parte dos Rexistros de convenios e acordos colectivos de traballo dependentes da Dirección Xeral de Traballo do Ministerio e das Autoridades Laborais das CCAA.

A solicitude de inscrición terá que ir acompañada pola folla estatística segundo o modelo do anexo 2.V do RD 901/2020.



Para aquelas empresas que negocien un plan de igualdade, a negociación do **protocolo de acoso** correspondera á Comisión de igualdade. Para o resto das empresas será a RLT a que arbitre o procedemento para a prevención do acoso e dé cauce ás posibles denuncias, xa que a Lei 3/2007 obriga a todas as empresas a dotarse deste procedemento.



CRITERIOS PARA A ELABORACIÓN DA DIAGNOSE

Resumo do anexo ao R.D. 901/2020, publicado en 14/10/2020

Os seguintes criterios para a elaboración da diagnose son os se establecen no Anexo, “Disposicións aplicables para a elaboración da diagnose” do real decreto 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro.

1.-CONDICIÓNS XERAIS.

- Todos os datos estarán desagregados por sexo.
- A diagnose conterá datos de cada empresa individualmente, atendendo, no seu caso, ás peculiaridades de cada centro de traballo e actividade desenvolta:
 - a) Sector de actividade.
 - b) Dimensión da empresa
 - c) Historia
 - d) Estrutura organizativa
 - e) Dispersión xeográfica
 - f) 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 e evolución da promoción nos últimos anos.
 - g) Distribución da representación legal de traballadoras e traballadores en relación có cadro de persoal.
 - h) 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 clientela,...
- Referencia ao proceso e metodoloxía utilizada para levalo a cabo, os datos analizados, a data de recollida de información e de realización da diagnose e unha referencia ás persoas que intervirán na súa elaboración.
- Poderán participar na diagnose persoas con formación ou experiencia específica en igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito do emprego e condicións de traballo.
- A diagnose reflectirá 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.



PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN FORMACIÓN E PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. Os ingresos e ceses producidos no último ano con indicación de:
 - Causa
 - Idade
 - Vinculación
 - Tipo de relación laboral
 - Tipo de contratación
 - Xornada
 - Nivel xerárquico
 - Grupos profesionais ou postos
 - Circunstancias persoais e familiares que inflúen no IRPF
2. Criterios e canles de información e/ou comunicación utilizados nos procesos de selección, contratación, formación e promoción profesional
3. Criterios, métodos e/ou procesos utilizados para a descrición de perfís profesionais e postos de traballo, así como a selección de persoal, promoción profesional, xestión e a retención de talento.
4. Linguaxe e contido das ofertas de emprego e dos formularios de solicitude.
5. Perfil das persoas que interveñen nos procesos e, no seu caso, sobre a súa formación en igualdade e sesgos inconscientes de xénero.
6. Dados das persoas que recibiron formación nos últimos anos por áreas e departamentos, diferenciando tamén o tipo de contido das accións formativas, hora de na que se imparten, permisos outorgados para concorrer a exames, e medidas adoptadas para a adaptación da xornada de traballo para asistencia a formación profesional.
Informarase da formación precisa dada pola empresa no caso de modificacións nos postos de traballo.
7. Dados das promocións dos últimos anos, especificando nivel xerárquico, grupo profesional. Postos de traballo. Responsabilidades familiares, nivel de formación e orixe e dos postos aos que se promociona, características dos postos de traballo a promocionar (indicar se están ligadas a mobilidade xeográfica, dedicación exclusiva, dispoñibilidade para viaxar...), información sobre a difusión e publicidade da vacante
- 8) Na diagnose analizarase a incidencia da formación na promoción, os méritos que se valoran, a antigüidade, así como a adecuación das capacidades ao perfil do posto e traballo a cubrir.



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIÓN E AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

1. Descricións dos sistemas e criterios de valoración de postos de traballo, tarefas, funcións, sistemas e/ou criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionais ou categorías, analisando a posible existencia de sesgos de xénero e de discriminación directa ou indirecta.
2. A diagnose analizará a distribución do cadro de persoal conforme ao sistema ou criterio utilizado na empresa.
3. Dados desagregados por sexo coincidentes coa realidade, relativos tanto ao salario base, como 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, cruzados á 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.
Incluirá tanto estes datos como a súa análise
4. Criterios en base aos que se establecen os diferentes conceptos salariais. Os conceptos salariais aos que se refire este apartado inclúen todas e cada unha das percepcións retributivas, sen exclusión algunha, incluídas as retribucións en especie e calquera que sexa a súa natureza e orixe.
5. Formarán parte da diagnose o rexistro retributivo e a auditoría retributiva.



CONDICIÓN DE TRABALLO

A diagnose recompilará información precisa para medir e avaliar, por medio de indicadores cuantitativos e cualitativos, as condicións de traballo de todo o persoal, incluídas as persoas postas a disposición na empresa usuaria, en concreto:

1. Xornada de traballo.
2. Horario e distribución do tempo de traballo.
3. Horas complementarias e extraordinarias.
4. Réxime de traballo a quendas.
5. Sistema de remuneración e contía salarial, incluído o sistema de primas e incentivos.
6. Sistema de traballo e rendemento, incluíndo, no seu caso, o teletraballo.
7. Medidas de prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero.
8. Intimidade na relación co entorno dixital e a desconexión.
9. Sistema de clasificación profesional e promoción no traballo, indicando posto de orixe e destino.
10. Tipos de suspensión e extincións do contrato de traballo.
11. Permisos e excedencia do último ano e motivos, por idade, tipo de vinculación, antigüidade, departamento, nivel xerárquico, grupos profesionais, postos de traballo e nivel de formación.
12. Implementación, aplicación e procedementos resoltos no marco do protocolo de loita contra o acoso sexual e por razón de sexo.
13. Ausencias non xustificadas, especificando causa, por idade, tipo de vinculación, antigüidade, departamento, nivel xerárquico, grupos profesionais, postos de traballo e nivel de formación.
14. Réxime de mobilidade funcional e xeográfica.
15. Modificacións substanciais das condicións de traballo.
16. Identificación do número e condicións de traballo das persoas cedidas.
17. Inaplicacións de convenio realizadas.
18. Implantación e revisión de sistemas de organización e control do traballo.
19. Estudos de tempos.
20. Valoracións de postos de traballo e o posible impacto con perspectiva de xénero.



EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL.

1. Medidas implantadas pola empresa para facilitar a conciliación persoal, familiar e laboral e promover o exercicio corresponsable dos devanditos dereitos.
2. Criterios e canles de información e comunicación utilizados para informar a traballadores e traballadoras sobre os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
3. 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.
4. Análise do modo en que as prerrogativas empresariais afectan particularmente ás 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...).



INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA

Distribución do persoal nos diferentes postos de distinto nivel de responsabilidade en función do sexo para identificar a existencia, no seu caso, dunha infrarrepresentación de mulleres de nos postos intermedios ou superiores (segregación vertical). Para iso analizarase:

1. 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.
2. A correspondencia entre os grupos e subgrupos profesionais e o nivel formativo e experiencia das traballadoras e traballadores.
3. No seu caso, a presenza de mulleres e homes na representación legal das traballadoras e traballadores e no órgano de seguimento dos plans de igualdade.
4. Distribución do persoal na empresa, medindo o grao de masculinización ou feminización que caracteriza a cada departamento ou área (segregación horizontal).
5. 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.



PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

O procedemento de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo formará parte da negociación do plan de igualdade.

Descrición dos procedementos e/ou medidas de sensibilización, prevención, detección e actuación contra do acoso sexual e ao acoso por razón de sexo, así como da accesibilidade dos mesmos. Contemplarán en todo caso:

1. Declaración de principios, definición de acoso sexual e por razón de sexo e identificación de condutas que puidesen ser constitutivas de acoso.
2. Procedemento de actuación fronte ao acoso para dar canle ás queixas ou denuncias que puidesen producirse, e medidas cautelares e/ou correctivas aplicables.
3. Identificación das medidas reactivas fronte ao acoso e, no seu caso, o réxime disciplinario.

Ademais, os procedementos de actuación responderán aos seguintes principios:

- a) Prevención e sensibilización do acoso sexual e por razón de sexo.
- b) Información e accesibilidade dos procedementos e medidas.
- c) Confidencialidade e respecto á intimidade e dignidade das persoas afectadas.
- d) Respecto ao principio de presunción de inocencia da suposta persoa aco-sadora.
- e) Prohibición de represalias da suposta vítima ou persoas que apoiem a denuncia ou denunciem supostos de acoso sexual e por razón de sexo.
- f) Dilixencia e celeridade do procedemento.
- g) Garantía dos dereitos laborais e de protección social das vítimas.

As medidas deberán negociarse coa representación das persoas traballadoras.