

## I. DISPOSICIONS GENERALS

### MINISTERI DE LA PRESIDÈNCIA, RELACIONS AMB LES CORTS I MEMÒRIA DEMOCRÀTICA

- 12214** *Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.*

I

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, va incorporar canvis molt significatius a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en matèria de plans d'igualtat: en primer lloc, en va alterar l'article 45.2, i va establir l'obligatorietat que totes les empreses amb cinquanta persones treballadores o més elaboresin i apliquessin un pla d'igualtat. D'aquesta manera va quedar ampliat considerablement el nombre d'empreses obligades a tenir un pla d'igualtat, atès que amb anterioritat només les empreses amb més de dues-centes cinquanta persones treballadores tenien aquesta obligació. Als efectes que l'ampliació de les empreses obligades a dur a terme el pla d'igualtat es dugués a terme de manera gradual, es va incorporar una disposició transitòria dotzena a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

En segon lloc, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, va establir precisions importants respecte al contingut del diagnòstic i el pla d'igualtat. D'una banda, va enumerar les matèries de què s'havia de tractar obligatòriament en el diagnòstic; d'altra banda, va establir també que el pla havia de contenir els elements següents: (i) el diagnòstic de situació, que havia de ser negociat, si s'escau; (ii) els objectius a assolir en connexió amb les estratègies i pràctiques dirigides a aconseguir-los, i aquestes mesures han de ser avaluables, (iii) i, de conformitat amb la redacció original no modificada de l'article 46.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, els sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

En tercer lloc, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, va establir un registre en què havien de quedar inscrits tots els plans d'igualtat. Finalment, va ordenar al Govern (per mitjà del nou article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març) portar a terme el desplegament reglamentari del diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat, així com el Registre de plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, les característiques i les condicions per a la inscripció i l'accés. Aquest Reial decret sorgeix per donar compliment al manament de desplegament reglamentari que estableix l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, en relació amb les matèries i els temes a què fa referència aquest precepte.

A més de les matèries esmentades expressament en aquest article com a susceptibles de desplegament reglamentari, hi ha també altres temes el desplegament reglamentari dels quals, d'acord amb el que preveu la disposició final tercera de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, serveixen per millorar l'eficàcia dels plans d'igualtat i també per incrementar la seguretat jurídica perquè ajuden a clarificar alguns aspectes. És el cas dels aspectes relacionats amb els subjectes cridats a negociar els plans d'igualtat, inclosos el diagnòstic i la constitució de la comissió negociadora, i amb el desplegament del procediment de negociació, ja que resolen qüestions com les que es plantegen quan l'empresa té diversos centres de treball amb representació legal de les persones treballadores o quan no hi ha aquesta representació legal, situacions que, atesa l'extensió de l'obligació d'elaborar plans d'igualtat, s'han de veure incrementades de manera significativa.

Amb això s'atenen els diversos criteris jurisprudencials –sentències del Tribunal Suprem de 13 de setembre de 2018 i de 14 de febrer de 2017, entre d'altres–, relatius tant

a la mateixa transparència del procés negociador com al dret a la negociació de tots els subjectes cridats a formar part de la comissió negociadora dels plans d'igualtat de les empreses, de manera que l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat correspon a l'empresa, però aquell –per les característiques de l'empresa– ha de ser fruit de la negociació amb la representació de les persones treballadores, amb la intervenció d'aquella en l'elaboració del pla, inclòs el diagnòstic.

Així mateix, i en relació amb la seva extensió, d'acord amb la sentència del Tribunal Suprem de 13 de novembre de 2019, es té en compte el dret de les persones treballadores posades a disposició per les empreses de treball temporal al fet que se'ls apliquin les mesures que conté el pla d'igualtat de l'empresa usuària.

Segons el Tribunal Suprem, d'acord amb el paràgraf quart de l'article 11.1 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, és obvi arribar a la conclusió, segons la literalitat del precepte, que «quan estableix que són aplicables als treballadors de l'empresa usuària la igualtat de tracte entre dones i homes, així com les disposicions relatives a combatre discriminacions per raó de sexe, s'hi comprenen, sens dubte, les mesures que contingui el pla d'igualtat de l'empresa usuària».

## II

Aquest Reial decret s'articula al voltant de quatre capítols, dotze articles, quatre disposicions addicionals, una disposició transitòria única i tres disposicions finals.

El capítol I determina l'abast subjectiu dels plans d'igualtat i regula les qüestions relacionades amb les empreses obligades a negociar, elaborar i implementar un pla d'igualtat. Atesa l'estructura de l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i els diferents supòsits en què l'empresa elabora i aplica els plans d'igualtat esmentats, en aquest Reial decret se n'aclareix l'abast i la preceptivitat del contingut.

El capítol II té una dimensió procedimental i regula el mecanisme negociador que ha de conduir a l'elaboració del pla d'igualtat, procediment negociador que pivota al voltant de la constitució de la comissió negociadora, els subjectes que, en cada cas, estan cridats a formar-ne part i el caràcter inicial del diagnòstic.

El capítol III tracta de l'àmbit material dels plans d'igualtat, i desplega el contingut que aquests han de tenir. El diagnòstic, com a element essencial de l'obligatorietat dels plans, una vegada adoptats, que en defineix l'abast, les estratègies, les mesures i els objectius, sigui quina sigui llur naturalesa i origen, ha de ser el producte d'una labor tècnica de recollida d'informació, anàlisi quantitativa i qualitativa, i al mateix temps implicar un consens sobre la situació de partida de l'empresa i les seves necessitats específiques.

Atès que una part essencial del contingut del diagnòstic, les auditories retributives, és objecte de desplegament en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, s'hi fan les referències necessàries per tenir en compte aquest desplegament reglamentari.

Un altre aspecte que recull el Reial decret, com a part de l'abast material obligatori dels plans, és el desplegament de les mesures i els sistemes de seguiment i avaluació, i subratlla la necessitat d'adoptar criteris i terminis de revisió que garanteixin l'eficàcia i l'adequació dels plans d'igualtat.

El capítol IV, finalment, desplega l'obligació de registre dels plans d'igualtat mitjançant la modificació del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Aquesta obligació s'estén a tots els plans d'igualtat, al marge de llur origen i naturalesa, així com el dipòsit voluntari de les mesures i els protocols de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, que, si no hi ha plans d'igualtat, totes les empreses estan obligades a elaborar i aplicar en els termes que estableixen els articles 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

## III

Aquest Reial decret compleix els principis de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència i eficiència que conté l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1

d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. El Reial decret respon a la necessitat de donar desplegament reglamentari a les qüestions a què es refereix l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, així com a altres aspectes d'acord amb l'habilitació de la disposició final tercera de la Llei orgànica esmentada. És eficaç i proporcional, ja que regula els aspectes imprescindibles perquè es pugui complir el que preveu, alhora que el seu desplegament serveix d'instrument per impulsar la igualtat real i efectiva entre dones i homes de conformitat amb el que disposen els articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola, i l'article 14 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, atès que els plans i les mesures d'igualtat en les empreses són un instrument eficaç per combatre les possibles formes de discriminació existents en l'àmbit de les organitzacions i per promoure canvis culturals que evitin biaixos i estereotips de gènere que segueixen frenant la igualtat real entre dones i homes. A més, els plans d'igualtat també s'articulen com un instrument de millora de les organitzacions quant a la imatge, el clima laboral i la rendibilitat. Pel que fa al principi de seguretat jurídica, la norma estableix de manera clara els límits que s'hi han d'aplicar. A més, compleix el principi de transparència, ja que en la seva elaboració hi ha hagut una àmplia participació dels sectors implicats, identifica clarament el seu propòsit i ofereix una explicació completa del seu contingut. Finalment, la norma és coherent amb el principi d'eficiència, atès que la seva aplicació no imposa càrregues administratives noves i innecessàries.

Amb aquest Reial decret s'avança en el compliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030, principalment en els ODS 5 («Igualtat de gènere») i 8 («Treball decent i creixement econòmic»), i en concret en el compliment de les metes 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, i 8.5, és a dir, posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones; eliminar totes les formes de violència contra les dones i les nenes en els àmbits públics i privats; reconèixer la importància de les cures i fomentar la corresponsabilitat; assegurar la participació plena i efectiva de dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge; aconseguir l'ocupació plena i productiva i el treball decent per a totes les dones i els homes, inclosos els joves i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball de valor igual.

Aquest Reial decret s'ha consultat a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives i a les comunitats autònomes.

Aquest Reial decret es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes.

En virtut d'això, a proposta de la ministra de Treball i Economia Social i de la ministra d'Igualtat, amb l'aprovació prèvia de la ministra de Política Territorial i Funció Pública, d'acord amb el Consell d'Estat, i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 13 d'octubre de 2020,

DISPOSO:

CAPÍTOL I

## Disposicions generals

### Article 1. *Objecte.*

Aquest Reial decret té per objecte el desplegament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, de conformitat amb el que preveuen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i les previsions que contenen els articles 17.5 i 85.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; tot això, sense perjudici de les disposicions que estableixin en aquest respecte els convenis col·lectius, dins de l'àmbit de les seves competències.

### Article 2. Àmbit d'aplicació.

1. Totes les empreses que comprèn l'article 1.2 de l'Estatut dels treballadors, independentment del nombre de persones treballadores en plantilla, d'acord amb el que estableixen els articles 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar, amb una negociació prèvia, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest assetjament.

2. En el cas d'empreses de cinquanta persones treballadores o més, les mesures d'igualtat, d'acord amb el que estableix l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, s'han de dirigir a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que preveu aquest Reial decret.

3. A les empreses que inclou l'article 45.3 i 4 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, els és aplicable el que estableix aquest Reial decret, excepte en el que es prevegi expressament en el conveni col·lectiu que n'estableixi l'adopció o en l'acord sancionador, respectivament.

4. L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta o negociació amb la representació legal de les persones treballadores, i els és aplicable el que regula aquest Reial decret quan resulti així del seu contingut.

5. Les obligacions que estableixen els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, s'han d'entendre referides a cada empresa sense perjudici de les peculiaritats que es puguin establir en els mateixos plans respecte a determinats centres de treball de conformitat amb el que preveu l'article 46.3 de la Llei orgànica esmentada.

6. Les empreses que componen un grup d'empreses poden elaborar un pla únic per a totes o una part de les empreses del grup, negociat de conformitat amb les regles que estableix l'article 87 de l'Estatut dels treballadors per a aquest tipus de convenis, si ho acorden així les organitzacions legitimades per fer-ho. Aquesta possibilitat no afecta l'obligació, si s'escau, de les empreses no incloses en el pla de grup de disposar del seu propi pla d'igualtat.

El pla d'igualtat de grup ha de tenir en compte l'activitat de cadascuna de les empreses que el componen i els convenis col·lectius que els són aplicables, i incloure informació dels diagnòstics de situació de cadascuna d'aquestes. Així mateix, ha de justificar la conveniència de disposar d'un únic pla d'igualtat per a diverses empreses d'un mateix grup.

### Article 3. Quantificació del nombre de persones treballadores de l'empresa.

1. Als efectes del que disposa l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per al càlcul del nombre de persones que donen lloc a l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat, s'ha de tenir en compte la plantilla total de l'empresa, sigui quin sigui el nombre de centres de treball d'aquella i sigui quina sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i les persones amb contractes de posada a disposició.

En tot cas, cada persona amb contracte a temps parcial s'ha de computar, independentment del nombre d'hores de treball, com una persona més.

A aquest nombre de persones s'hi han de sumar els contractes de durada determinada, sigui quina sigui la seva modalitat, que, havent estat vigents en l'empresa durant els sis mesos anteriors, s'hagin extingit en el moment d'efectuar el còmput. En aquest cas, cada cent dies treballats o fracció s'ha de computar com una persona treballadora més.

2. El còmput derivat dels càlculs que preveu l'apartat anterior s'ha d'efectuar als efectes de comprovar que s'assoleix el límit de persones de plantilla que fa obligatori el pla d'igualtat, almenys, l'últim dia dels mesos de juny i desembre de cada any.

3. Una vegada assolit el llinar que fa obligatori el pla d'igualtat, sigui quin sigui el moment en què això es produeixi, neix l'obligació de negociar, elaborar i aplicar el pla d'igualtat. Aquesta obligació es manté encara que el nombre de persones treballadores se situï per sota de cinquanta, una vegada constituïda la comissió negociadora i fins que conclogui el període de vigència del pla acordat en aquest o, si s'escau, durant quatre anys.

## CAPÍTOL II

### Procediment de negociació dels plans d'igualtat

#### Article 4. *Termini per portar a terme la negociació.*

1. Sense perjudici de les millores que puguin establir els convenis col·lectius, les empreses han d'iniciar el procediment de negociació dels seus plans d'igualtat i dels diagnòstics previs mitjançant la constitució de la comissió negociadora, dins del termini màxim dels tres mesos següents al moment en què hagin assolit les persones de plantilla que ho fan obligatori, computades d'acord amb el que disposa l'article anterior.

2. Les empreses que no recull l'apartat anterior i que quedin obligades per un conveni col·lectiu a negociar un pla d'igualtat han d'iniciar el procediment de negociació dins del termini que estableix el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, dins dels tres mesos posteriors a la publicació d'aquest.

3. Quan l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat sigui acordada per l'autoritat laboral en un procediment sancionador, en substitució de les sancions accessòries, el termini per iniciar el procediment de negociació, si s'escau, és el que fixa l'acord esmentat.

4. En tot cas, les empreses ho han de tenir negociat, aprovat i presentada la sol·licitud de registre del seu pla d'igualtat en el termini màxim d'un any a comptar de l'endemà de la data en què finalitzi el termini previst per iniciar el procediment de negociació de conformitat amb el que estableixen els apartats anteriors.

#### Article 5. *Procediment de negociació dels plans d'igualtat.*

1. Sense perjudici de previsions diferents acordades en un conveni col·lectiu, i de conformitat amb el que preveuen els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, han de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores d'acord amb aquest article.

A aquests efectes, s'ha de constituir una comissió negociadora en què han de participar de manera paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

2. Com a regla general, participen en la comissió negociadora, per part de les persones treballadores, el comitè d'empresa, les delegades i els delegats de personal, si s'escau, o les seccions sindicals si n'hi ha que, en conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè.

La intervenció en la negociació correspon a les seccions sindicals quan aquestes ho acordin així, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre les delegades i els delegats de personal.

La composició de la part social en la comissió negociadora ha de ser proporcional a la seva representativitat.

El procediment de negociació en els aspectes de què no tracti expressament aquest reglament és el que estableix l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

En les empreses amb diversos centres de treball hi ha de negociar el comitè intercentres si n'hi ha i té establertes competències per a la negociació.

La negociació del pla d'igualtat en els grups d'empresa s'ha de regir pel que estableix l'article 87 de l'Estatut dels treballadors per als convenis d'aquest àmbit.

3. En les empreses on no hi hagi les representacions legals que esmenta l'apartat anterior s'hi ha de crear una comissió negociadora constituïda, d'una banda, per la representació de l'empresa i, d'altra banda, per una representació de les persones

treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu aplicable. La comissió negociadora ha de tenir un màxim de sis membres per cada part. La representació sindical s'ha de formar en proporció amb la representativitat en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legítims. No obstant això, aquesta comissió sindical ha d'estar integrada vàlidament per l'organització o les organitzacions que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini de deu dies.

Si hi ha centres de treball amb la representació legal a què es refereix l'apartat 2 i centres de treball sense aquesta representació, la part social de la comissió negociadora ha d'estar integrada, d'una banda, pels representants legals de les persones treballadores dels centres que tenen la representació esmentada en els termes que estableix l'apartat 2 i, d'altra banda, per la comissió sindical constituïda de conformitat amb el paràgraf anterior d'aquest apartat en representació de les persones treballadores dels centres que no tinguin la representació que esmenta l'apartat 2. En aquest cas, la comissió negociadora s'ha de compondre d'un màxim de tretze membres per cadascuna de les parts.

La comissió negociadora pot tenir suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, els quals hi poden intervenir amb veu però sense vot.

4. S'ha de promoure la composició equilibrada entre dones i homes de cadascuna de les dues parts de la comissió negociadora, així com que els seus integrants tinguin formació o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

5. Durant el procés de negociació, s'ha d'estendre acta de cadascuna de les reunions de la negociació, que han de ser aprovades i signades amb manifestacions de part, si és necessari.

6. Les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. Aquest acord requereix la conformitat de l'empresa i de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la comissió.

En cas de desacord, la comissió negociadora pot acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si s'acorda així, amb la intervenció prèvia de la comissió paritària del conveni corresponent, si s'hi ha previst així per a aquests casos.

El resultat de les negociacions l'han de plasmar per escrit i l'han de signar les parts negociadores per remetre'l posteriorment a l'autoritat laboral competent, als efectes de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstos reglamentàriament.

7. Constituïda la comissió negociadora, i als efectes d'elaborar el diagnòstic de situació, les persones que la integren tenen dret a accedir a tota la documentació i la informació que siguin necessàries per a les finalitats previstes, i l'empresa està obligada a facilitar-la en els termes que estableix l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

8. Les persones que intervinguin en la negociació dels plans d'igualtat tenen els mateixos drets i obligacions que les persones que intervinguin en la negociació de convenis i acords col·lectius. Les persones que integren la comissió negociadora, així com, si s'escau, les persones expertes que l'assisteixin, han d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a la informació que se'ls hagi comunicat expressament amb caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a la comissió no es pot utilitzar fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que en van motivar el lliurament.

#### Article 6. *Competències de la comissió negociadora.*

1. La comissió negociadora té competències en:
  - a) La negociació i l'elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integren el pla d'igualtat.
  - b) L'elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.

c) La identificació de les mesures prioritàries, en vista del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.

d) L'impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa.

e) La definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.

f) Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu aplicables, o que acordi la mateixa comissió, inclosa la tramesa del pla d'igualtat que s'aprovi davant l'autoritat laboral competent als efectes del registre, el dipòsit i la publicació.

2. A més, correspon a la comissió negociadora l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

3. La comissió negociadora del pla es pot dotar d'un reglament de funcionament intern.

### CAPÍTOL III

#### Contingut dels plans d'igualtat

##### Article 7. *Diagnòstic de situació.*

1. El resultat del procés de presa i recollida de dades en què el diagnòstic consisteix, com a primera fase d'elaboració del pla d'igualtat, va dirigit a identificar i a estimar la magnitud, a través d'indicadors quantitatius i qualitius, de les desigualtats, les diferències, els desavantatges, les dificultats i els obstacles, existents o que puguin existir en l'empresa per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes. Aquest diagnòstic permet obtenir la informació necessària per dissenyar i establir les mesures avaluable que s'han d'adoptar, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per avaluar-ne el compliment.

S'ha d'incloure un resum d'aquesta anàlisi i de les seves conclusions i propostes principals en un informe que ha de formar part del pla d'igualtat.

Amb aquest objectiu, el diagnòstic s'ha de referir almenys a les matèries següents:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

2. El diagnòstic s'ha d'estendre a tots els llocs i centres de treball de l'empresa, identificant en quina mesura la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes està integrada en el seu sistema general de gestió, i analitzant els efectes que té per a dones i homes el conjunt de les activitats dels processos tècnics i productius, l'organització del treball i les condicions en què aquest es presta, inclosa la prestació del treball habitual, a distància o no, en centres de treball aliens o mitjançant la utilització de persones treballadores cedides a través de contractes de posada a disposició, i les condicions, professionals i de prevenció de riscos laborals, en què aquest es presti.

L'anàlisi s'ha d'estendre també a tots els nivells jeràrquics de l'empresa i al seu sistema de classificació professional, incloent-hi dades desagregades per sexe dels diferents

grups, categories, nivells i llocs, la seva valoració, la seva retribució, així com als diferents processos de selecció, contractació, promoció i ascensos.

3. Per a l'elaboració del diagnòstic, s'han d'atendre els criteris específics que assenyala l'annex.

4. En tot cas, si el resultat del diagnòstic posa de manifest la infrarepresentació de persones d'un sexe determinat en determinats llocs o nivells jeràrquics, els plans d'igualtat han d'incloure mesures per corregir-la, poden establir mesures d'acció positiva amb la finalitat d'eliminar la segregació ocupacional de les dones tant horitzontal com vertical, i així compleixen l'objectiu d'igualtat de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, de conformitat amb el que preveuen l'article 11 i l'article 17.4 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 8. *Contingut mínim dels plans d'igualtat.*

1. Els plans d'igualtat, siguin de caràcter obligatori o voluntari, constitueixen un conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

2. Els plans d'igualtat s'han d'estructurar de la manera següent i han de tenir, almenys, el contingut següent:

- a) La determinació de les parts que els concerten.
- b) L'àmbit personal, territorial i temporal.
- c) L'informe del diagnòstic de situació de l'empresa o, en el supòsit a què es refereix l'article 2.6, un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.
- d) Els resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- e) La definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.
- f) La descripció de mesures concretes, el termini d'execució i prioritització d'aquestes mesures, així com el disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.
- g) La identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius.
- h) El calendari d'actuacions per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
- i) El sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- j) La composició i el funcionament de la comissió o l'òrgan paritari encarregat del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- k) El procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, mentre la normativa legal o convencional no obligui a adequar-lo.

3. El pla d'igualtat ha de contenir les mesures que siguin necessàries en virtut dels resultats del diagnòstic, i pot incorporar mesures relatives a matèries no enumerades a l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, com ara la violència de gènere, el llenguatge i la comunicació no sexistes o d'altres, identificant tots els objectius i les mesures avaluables per cada objectiu fixat per eliminar possibles desigualtats i qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa.

4. En tot cas, les mesures d'igualtat que conté el pla d'igualtat han de respondre a la situació real de l'empresa considerada individualment reflectida en el diagnòstic i han de contribuir a assolir la igualtat real entre dones i homes en l'empresa.

#### Article 9. *Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla.*

1. El període de vigència o durada dels plans d'igualtat, que han de determinar, si s'escau, les parts negociadores, no pot ser superior a quatre anys.



2. Sense perjudici dels terminis de revisió que s'hi puguin preveure de manera específica, i que han de ser coherents amb el contingut de les mesures i els objectius establerts, els plans d'igualtat s'han de revisar, en tot cas, quan hi concorrin les circumstàncies següents:

a) Quan s'hagin de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació que preveuen els apartats 4 i 6 següents.

b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.

d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.

e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

3. Quan per circumstàncies motivades degudament sigui necessari, la revisió ha d'implicar l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

4. Les mesures del pla d'igualtat es poden revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que s'hi vagin apreciant en relació amb la consecució dels seus objectius.

5. En el pla d'igualtat, i sense perjudici del que preveu l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, s'hi ha d'incloure una comissió o un òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i les atribucions que es decideixin en aquell, en el qual han de participar de manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura que es pugui, ha de tenir una composició equilibrada entre dones i homes.

6. El seguiment i l'avaluació de les mesures que preveu el pla d'igualtat s'ha de fer de manera periòdica segons que s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i les funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat.

No obstant això, se n'ha de fer almenys una avaluació intermèdia i una altra de final, així com quan ho acordi la comissió de seguiment.

#### Article 10. *Extensió dels plans d'igualtat.*

1. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat de les persones treballadores de l'empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte de determinats centres de treball i del que preveu l'article 2.6 sobre plans d'igualtat en el cas de grup d'empreses.

2. Així mateix, d'acord amb el paràgraf quart de l'article 11.1 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, les mesures que contingui el pla d'igualtat de l'empresa usuària són aplicables a les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis.

## CAPÍTOL IV

### **Registre de plans d'igualtat i dipòsit de mesures i protocols per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe**

#### Article 11. *Registre de plans d'igualtat.*

1. Els plans d'igualtat han de ser objecte d'inscripció obligatòria en un registre públic, sigui quin sigui llur origen o naturalesa, obligatòria o voluntària, i hagin estat adoptats o no per un acord entre les parts.

2. A aquests efectes, es considera Registre de plans d'igualtat de les empreses el Registre de convenis i acords col·lectius de treball que regula el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, sense perjudici dels registres de convenis i acords col·lectius de treball creats i regulats per les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seves competències.

3. Aquesta inscripció en el Registre permet l'accés públic al contingut dels plans d'igualtat.

4. En la sol·licitud d'inscripció dels plans d'igualtat, aquests han d'anar acompanyats del full estadístic recollit en el model corresponent que estableix el Reial decret 713/2010, de 28 de maig.

#### Article 12. *Dipòsit de mesures i protocols per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.*

Són objecte de dipòsit voluntari les mesures, acordades o no, que siguin adoptades de conformitat amb els articles 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per prevenir la discriminació entre dones i homes, així com les mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.

#### Disposició addicional primera. *Registre de plans d'igualtat.*

S'han d'efectuar les modificacions necessàries en el Registre de convenis i acords col·lectius perquè aquest distingeixi els plans d'igualtat negociats i els acordats, i al seu torn distingeixi si són obligatoris o voluntaris, i en faciliti la consulta automatitzada.

#### Disposició addicional segona. *Mesures de foment i suport a l'elaboració i l'aplicació de mesures i plans d'igualtat en les empreses.*

Amb la finalitat d'impulsar l'adopció i la implantació de plans d'igualtat en les empreses, així com llur seguiment i avaluació, la Secretaria d'Estat d'Igualtat i contra la Violència de Gènere, a través de l'Institut de la Dona, ha de promoure, amb la participació de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, mesures de foment, suport i assistència tècnica, consistents, entre d'altres, en la promoció i realització d'accions formatives, posada a disposició de guies i manuals de referència, i qualssevol altres que puguin ser necessàries de conformitat amb el que disposa l'article 49 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

#### Disposició addicional tercera. *Guies i protocols de bones pràctiques.*

Sense perjudici del que disposa la disposició addicional segona, el Ministeri de Treball i Economia Social i el Ministeri d'Igualtat, amb la col·laboració, si s'escau, de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, poden elaborar i distribuir guies i protocols de bones pràctiques que permetin superar estereotips de gènere en la contractació i promoció, en especial entre el personal amb responsabilitats en matèria de recursos humans dins de les empreses que hi garanteixi una integració efectiva de la perspectiva de gènere.

Disposició addicional quarta. *Distintiu d'Igualtat.*

Als efectes de la concessió del distintiu «Igualtat a l'Empresa» i per determinar l'existència de participació dels representants i de la plantilla en el pla d'igualtat com a criteri de valoració en els termes que estableix l'article 10.1.f) del Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'Empresa», s'ha de prendre en consideració si el pla ha estat negociat i, si s'escau, acordat.

Disposició transitòria única. *Regles transitòries.*

Els plans d'igualtat vigents en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret s'han d'adaptar en el termini previst per revisar-los i, en tot cas, en un termini màxim de dotze mesos comptats a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret, previ procés negociador.

Disposició final primera. *Modificació del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.*

El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, queda redactat en els termes següents:

U. Se'n modifica el títol a fi que sigui el següent:

«Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat».

Dos. Es modifica la lletra f) de l'article 2, amb la redacció següent:

«f) Els plans d'igualtat l'elaboració dels quals sigui conforme amb els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març».

Tres. Es modifica l'article 6, amb la redacció següent:

«Article 6. *Sol·licitud d'inscripció.*

1. A fi d'iniciar el tràmit que preveu l'article 90.2 de l'Estatut dels treballadors, així com per procedir a la inscripció de la resta dels acords i actes inscripcionables que preveu l'article 2 d'aquest Reial decret, dins el termini de quinze dies a partir de la signatura del conveni, el pla d'igualtat o l'acord col·lectiu, de la data de comunicació d'iniciativa de negociacions o denúncia, la comissió negociadora o qui formuli la sol·licitud, degudament acreditada, ha de presentar a través de mitjans electrònics davant el Registre de l'autoritat laboral competent la sol·licitud d'inscripció corresponent.

A aquests efectes, són sol·licitants de la inscripció:

a) Conveni, pla d'igualtat o acord: la persona designada per la comissió negociadora.

b) Acords de les comissions paritàries: la persona designada per la comissió paritària.

c) Els laudes arbitrals i els acords de mediació: la persona designada per la comissió negociadora que hagi acordat sotmetre-s'hi. No obstant això, si s'han acordat en el si d'un sistema de mediació o arbitratge, l'òrgan de direcció de l'organisme corresponent.

d) Acords en conflictes col·lectius o de fi de vaga: la persona designada per les parts en conflicte.

e) Comunicacions de l'article 89.1 i les denúncies de l'article 86 de l'Estatut dels treballadors: qui hagi formulat la comunicació o denúncia.

f) En els casos de comunicacions de sentències: la part legitimada de conformitat amb la normativa de procediment laboral que hagi impugnat un conveni col·lectiu, o la part legitimada de conformitat amb la normativa esmentada que hagi interposat un conflicte col·lectiu.

g) Les extensions dels convenis: la part que en sol·liciti l'extensió.

2. En la sol·licitud d'inscripció del conveni col·lectiu, del pla d'igualtat o, si s'escau, dels acords assenyalats a l'article 2.1 d'aquest Reial decret, s'han de facilitar totes les dades relatives a les parts signants de l'acord o acte per al qual se sol·licita la inscripció i la data de la signatura, així com, si s'escau, les relatives al seu àmbit personal, funcional, territorial i temporal i l'activitat o les activitats econòmiques que cobreixen, de conformitat amb el que estableix l'annex 1 d'aquest Reial decret.

3. Així mateix, s'han d'emplenar les dades estadístiques recollides en els models oficials que figuren a l'annex 2 d'aquest Reial decret, als efectes d'elaboració de l'estadística de convenis col·lectius.

Annex 2.I Full estadístic de convenis col·lectius d'empresa.

Annex 2.II Full estadístic de convenis col·lectius de sector.

Annex 2.III Revisió per clàusula de «garantia salarial».

Annex 2.IV Revisió salarial anual dels convenis plurianuals o de les pròrrogues de convenis per als successius anys de vigència.

Annex 2.V Full estadístic del pla d'igualtat.

Els annexos 2.I i 2.II els han d'emplenar obligatòriament les comissions negociadores quan se signi el conveni. En els convenis plurianuals s'han d'emplenar els annexos esmentats amb les dades acordades per a la seva vigència total i, respecte a les dades variables (augment salarial, jornada, clàusula de garantia salarial, nombre de treballadors afectats, etc.), exclusivament les corresponents al primer any de vigència.

L'annex 2.III s'ha d'emplenar exclusivament i obligatòriament per notificar les revisions salarials motivades per l'aplicació de la clàusula de «garantia salarial» quan aquesta ha tingut efectes retroactius sobre els salaris pactats i aplicats al principi de cada període.

L'annex 2.IV s'ha d'emplenar exclusivament per als successius anys de vigència dels convenis plurianuals o de les pròrrogues dels convenis. Emplenar-lo és obligatori, amb les dades variables esmentades, tant si s'han acordat quan s'ha signat el conveni com si són objecte de negociació o concreció posterior mitjançant un acte exprés de la comissió a la qual el conveni atribueix aquesta missió.

L'annex 2.V l'han d'emplenar les comissions negociadores dels plans d'igualtat quan se signi aquest o l'empresa si el pla el presenta aquesta.

4. Igualment l'autoritat laboral competent ha d'emplenar les dades estadístiques i identificatives que preveuen els annexos 1 i 2 d'aquest Reial decret, corresponents a les extensions de convenis, que aquest preveu a l'article 2.3.c)».

Quatre. Es modifiquen les lletres a) i b) de l'article 7, amb la redacció següent:

«a) Text original del conveni, pla d'igualtat, acord o comunicació signat pels components de la comissió negociadora o de la part que formula la sol·licitud.

b) Per a la inscripció dels plans d'igualtat i acords a què es refereix l'article 2.1.a), b), e) i f) d'aquest Reial decret s'han de presentar les actes de les diferents sessions que han tingut lloc, incloent-hi les referents a les de constitució de la comissió negociadora i de signatura del conveni i del pla d'igualtat, amb expressió de les parts que el subscriguin».

Cinc. Es modifica l'article 13, amb la redacció següent:

«Article 13. *Assignació de codi.*

Una vegada que l'autoritat laboral competent hagi ordenat la inscripció i publicació del conveni, el pla d'igualtat o l'acord col·lectiu li ha d'assignar un codi conforme al que estableix l'annex 3 d'aquest Reial decret. El sistema d'atribució de codis ha de ser específic i diferenciat per als plans d'igualtat, i ha de diferenciar si han estat acordats o no.

El codi ha de figurar com a identificatiu del conveni o acord col·lectiu quan es procedeixi a la publicació del conveni o acord col·lectiu en el butlletí oficial corresponent».

Sis. Es modifica la denominació del capítol III, a fi que tingui la redacció següent:

«CAPÍTOL III

**Base de dades central de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat»**

Set. Es modifiquen el títol de l'article 17 i l'apartat 1, amb la redacció següent:

«Article 17. *Base de dades central de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.*

1. Les autoritats laborals competents en matèria de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, inclosa l'Administració General de l'Estat, han de remetre per mitjans electrònics a la base de dades centralitzada en el termini de vuit dies hàbils qualsevol assentament electrònic practicat en els seus respectius registres, així com les dades estadístiques en els casos en què sigui necessari.

Igualment han de remetre per mitjans electrònics, en el termini de vuit dies des de la seva publicació en els butlletins oficials corresponents, els enllaços als esmentats butlletins en els quals figuri la publicació del text dels convenis i acords, els plans d'igualtat o qualsevol altra comunicació objecte de publicació.

Aquesta informació ha d'integrar la base de dades central de convenis i acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, la gestió de la qual correspon a la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Economia Social».

Vuit. Es modifica la disposició addicional segona, amb la redacció següent:

«Disposició addicional segona. *Dipòsit de convenis i acords d'eficàcia limitada i acords d'empresa.*

Quan se sol·liciti el dipòsit de convenis o acords col·lectius d'eficàcia limitada o acords d'empresa no inclosos a l'article 2.1.h) d'aquest Reial decret en els registres de les autoritats laborals, s'ha de remetre per mitjans electrònics el seu text, així com emplenar les dades estadístiques i identificatives que figuren en els annexos 1 i 2. Així mateix, es pot sol·licitar el dipòsit dels acords relatius als protocols de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe de conformitat amb el que preveuen l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i aquest Reial decret».

Nou. S'hi afegeix una nova disposició addicional cinquena, amb la redacció següent:

«Disposició addicional cinquena. *Referències al registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius.*

Totes les referències que aquest Reial decret faci al registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball s'entenen fetes al registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat».

Deu. Es modifica l'apartat I.4 de l'annex 1, amb la redacció següent:

«Codi Naturalesa

- 01 Conveni col·lectiu.
- 02 Adhesió a conveni o acord col·lectiu.
- 03 Laude arbitral.
- 04 Acord de mediació.
- 05 Acord de fi de vaga.
- 06 Extensió de conveni.
- 07 Acord marc.
- 08 Acord sectorial sobre matèries concretes.
- 09 Acords interprofessionals.
- 10 Acords en empreses espanyoles de dimensió comunitària o mundial (article 2.1.g).
- 11 Acords sobre plans d'igualtat (article 2.1.f).
- 12 Altres acords inscripcions (article 2.1.h).
- 16 Conveni o acord d'eficàcia limitada (D.A.2a).
- 17 Acords d'empresa per al seu dipòsit (D.A.2a).
- 18 Plans d'igualtat no acordats (article 2.1.f)».

Onze. S'afegeix després de l'annex 2.IV un nou annex 2.V, amb la redacció següent:

#### «ANNEX 2.V

##### Full estadístic del pla d'igualtat

###### 1. Dades registrals de l'empresa

1.1 Àmbit geogràfic. S'hi ha de marcar l'àmbit geogràfic. CA i províncies on es trobin els centres de treball amb les persones treballadores afectades.

1.2 Dades de la comissió negociadora. S'hi han d'incloure els correus electrònics dels membres de la comissió negociadora als quals s'hagi de comunicar l'emissió de les notificacions relacionades amb el pla d'igualtat que s'està registrant.

1.3 Titularitat de l'empresa. Privada, pública (estatal autonòmica, municipal).

1.4 Àmbit funcional. S'hi ha de marcar l'empresa o el grup d'empresa (en aquesta naturalesa no estan operatius ni el centre de treball ni la franja).

Si hi marca grup d'empresa, se li demana:

– Quantes empreses inclou el pla.

– Si el pla d'igualtat és per a la totalitat o una part del grup, s'han d'emplenar tots els ítems restants d'aquest punt 1 tantes vegades com nombre d'empreses s'hagin marcat.

1.5 Nom o raó social de l'empresa.

1.6 NIF de l'empresa.

1.7 CNAE de l'empresa a 4 dígitos.

1.8 Distribució de la plantilla. En la data de .....

Sexe	Nombre de persones treballadores per tipus de contracte			
	Indefinit	Temporal	De posada a disposició en una empresa usuària	Total
Homes.				
Dones.				
Total.				

Sexe	Nombre de persones treballadores per lloc de treball			Total
	Òrgans de direcció	Comandaments intermedis	Resta de la plantilla	
Homes.				
Dones.				
Total.				

1.9 Codis dels convenis aplicables en l'empresa:

.....  
 .....  
 .....

No s'hi aplica cap conveni.

En aquest supòsit, expliqueu detalladament la vostra activitat econòmica :

.....  
 .....

## 2. Dades del pla d'igualtat

2.1 El pla d'igualtat és:

- Voluntari.
- Obligatori:
  - Per disposició legal.
  - Per conveni col·lectiu aplicable.
  - Per substitució de sancions accessòries.

2.2 El pla s'ha pactat amb la representació de les persones treballadores?

- Sí, amb la totalitat.
- Sí, amb la majoria.
- Sí, però només amb una part minoritària d'aquesta.
- No, el pla no s'ha pactat.

2.3 És el primer pla d'igualtat?

- Sí.
- No.

2.4 Vigència del pla d'igualtat:

Des de ..... Fins a .....

2.5 S'ha pactat el procediment de revisió del pla?

## 3. Dades de la comissió negociadora

3.1 Data de constitució de la comissió negociadora.

3.2 Data de signatura del pla d'igualtat.

3.3 En representació de les persones treballadores ha negociat:

- Les seccions sindicals de l'empresa.
- El comitè d'empresa o els delegats de personal.
- La comissió sindical.

## 3.4.1 Composició de la representació de les persones treballadores:

Afiliació dels/de les representants i/o centrals sindicals intervinents	Nre. total de representants	Nre. de dones	Nre. d'homes

## 3.4.2 Composició de la representació empresarial:

Càrrec en l'empresa	Nre. total de representants	Nre. de dones	Nre. d'homes

## 3.5 Han subscrit el pla tots els participants en la negociació?

En cas negatiu:

Organitzacions que no l'han signat	Nombre de representants	Dones	Homes

3.6 Tenen formació i/o experiència en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral les persones que integren la comissió negociadora? (Sí/No).

3.7 Les persones integrants de la comissió negociadora han rebut formació en matèria d'igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral, per part de l'empresa, amb caràcter previ a la realització del diagnòstic i a la negociació del pla d'igualtat? (Sí/No).

3.8 La comissió negociadora ha tingut suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral? (Sí/No).



En cas afirmatiu:

- D'organitzacions sindicals.
- D'organitzacions empresarials.
- De consultoria externa.
- De l'Administració pública:

- Del Servei d'Assessorament per a Plans i Mesures d'Igualtat de l'Institut de la Dona.

- D'altres administracions.

3.9 Durant el procés de negociació del pla s'ha acudit a la comissió paritària del conveni o a òrgans de solució autònoma de conflictes laborals per resoldre les discrepàncies existents?

En cas afirmatiu:

- A la comissió paritària del conveni.
- Als òrgans de solució autònoma de conflictes laborals.
- A tots dos.

#### 4. Dades relatives al diagnòstic de situació

4.1 S'han incorporat en el diagnòstic matèries addicionals a les que recull l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes? (Sí/No).

Si la resposta és afirmativa, s'hi han d'especificar quins:

1. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere.
2. Violència de gènere.
3. Llenguatge i comunicació no sexista.
4. ....

4.2 Per dur a terme el diagnòstic en matèria salarial, la comissió negociadora ha comptat amb:

- L'auditoria salarial de l'empresa (Sí/No).
- El registre salarial (Sí/No).

4.3 Es va assolir un consens entre les parts en el diagnòstic de situació? (Sí/No).

4.4 Indiqueu a continuació quines de les matèries següents han estat objecte de negociació sobre la base del resultat del diagnòstic efectuat, i en relació amb quines d'aquestes matèries s'han adoptat mesures en el pla:

Matèries	Negociades	Adopció de mesures
Procés de selecció i contractació.		
Classificació professional.		
Formació.		
Promoció professional.		
Temps de treball / Mesures de conciliació.		
Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.		
Infrarepresentació femenina.		
Retribucions.		

Matèries	Negociades	Adopció de mesures
Prevenició de l'assetjament sexual.		
Prevenició de l'assetjament per raó de sexe.		
Salut laboral des d'una perspectiva de gènere.		
Violència de gènere.		
D'altres (especifiqueu-ho).		
D'altres (especifiqueu-ho).		

4.5 L'informe de diagnòstic que incorpora el pla és (assenyaleu el que escaigui):

- Un informe de conclusions.
- El diagnòstic complet.

## 5. Contingut del pla d'igualtat

### 5.1 Mesures de selecció i contractació:

5.1.1 S'hi inclou la implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació?

5.1.2 S'hi estableix la participació de la representació de les persones treballadores en els processos de selecció de personal?

5.1.3 En els processos de selecció de nou personal està previst que en condicions idèntiques d'idoneïtat es tinguin en compte les persones del sexe infrarepresentat en el grup professional o lloc que s'hagi de cobrir?

5.1.4 S'hi incorpora alguna mesura d'acció positiva perquè, en condicions idèntiques d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe infrarepresentat per a l'accés a la jornada a temps complet o a la contractació indefinida?

- En la conversió de contractes a temps parcial en jornada completa? Sí/NO.
- En la transformació de contractes temporals en indefinits? Sí/NO.

### 5.2 Classificació professional:

5.2.1 S'estableix com a objectiu en el pla d'igualtat la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'empresa?

5.2.2 El pla incorpora mesures contra la segregació laboral entre dones i homes? Sí/No.

En cas afirmatiu, aquestes mesures es dirigeixen a corregir:

- La segregació ocupacional Sí/NO.
- La segregació vertical Sí/NO.

5.2.3 S'hi incorporen mesures correctores en la valoració de llocs de treball per garantir un sistema de classificació professional neutre, lliure de biaixos de gènere?

5.2.4 S'hi pacta la implantació de sistemes objectius de valoració del treball que permetin l'avaluació periòdica de l'enquadrament professional?

### 5.3 Formació:

5.3.1 El pla d'igualtat preveu una formació específica per al personal directiu i de comandaments intermedis en matèria d'igualtat?

5.3.2 S'hi planifica la formació en l'empresa des de la perspectiva de gènere?

5.3.3 S'inclouen en les accions formatives mòduls específics d'igualtat de gènere?

5.3.4 S'hi estableix l'accés prioritari de les treballadores a accions formatives que en fomentin la inserció en àrees de treball masculinitzades?

5.3.5 S'hi estableix que la formació s'ha d'impartir dins de la jornada laboral?

5.3.6 Es preveu en el pla d'igualtat l'adaptació de l'horari de les accions formatives per garantir l'assistència de les persones treballadores amb reducció de jornada?

5.4 Promoció professional:

5.4.1 S'inclou en el pla la implantació de sistemes objectius de promoció professional?

5.4.2 En els processos de promoció professional, està previst que en condicions idèntiques d'idoneïtat tinguin preferència les treballadores per cobrir lloc en àrees o grups masculinitzats?

5.4.3 Es proposen mesures en el pla en nom de promoure que hi hagi candidatures femenines en els processos de promoció professional, per fomentar la representació equilibrada de dones i homes en l'empresa?

5.4.4 S'hi estableixen mesures específiques per promocionar dones en llocs de:

- Comandaments intermedis. SÍ/NO.
- Direcció. SÍ/NO.

5.5 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral:

5.5.1 Es preveu en el pla la implantació de llocs de treball que s'exerceixin a distància o ja existeix en l'empresa aquesta modalitat? SÍ/NO.

En cas afirmatiu, s'ha previst en el pla alguna mesura que tingui per objectiu, en relació amb el treball a distància, evitar la perpetuació de rols o fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes?

5.5.2 S'han previst en el pla mesures per garantir el dret a la desconnexió digital?

5.5.3 Preveu mesures de flexibilitat horària en l'entrada, la sortida o durant el temps de menjar, que facilitin la conciliació?

5.5.4 S'hi estableix una borsa horària o dies personals de lliure disposició?

5.5.5 S'hi millora la regulació dels permisos retribuïts respecte a la normativa vigent per facilitar la conciliació? SÍ/NO.

En cas afirmatiu:

- Se'n flexibilitza l'ús.
- S'hi amplia el permís.
- S'hi pacten nous permisos.

5.5.6 S'hi incorporen mesures que fomentin la corresponsabilitat dels treballadors homes?

En cas afirmatiu, descriu la mesura:

.....  
.....

5.6 Retribucions:

5.6.1 S'hi preveu revisar els complements salarials, extrasalarials, els incentius, els beneficis socials, etc., perquè responguin a criteris objectius i neutres i es garanteixi el principi d'igualtat retributiva?

5.6.2 S'hi incorporen mesures d'acció positiva per reduir o eliminar la bretxa salarial de gènere?

En cas afirmatiu, transcriviu-ne el literal:

.....  
.....

5.7 Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe:

5.7.1 El pla inclou un protocol d'actuació en matèria d'assetjament a la feina?  
Sí/NO.

En cas afirmatiu:

a) Tipus d'assetjament que inclou expressament el protocol:

- Assetjament sexual. Sí/NO.
- Assetjament per raó de gènere. Sí/NO.

b) Garanteix el procediment que estableix el protocol la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades per l'assetjament? Sí/NO.

c) Es crea un òrgan paritari per tractar dels casos d'assetjament que s'hi inclouen? Sí/NO.

d) S'hi preveu assessorament o suport professional psicològic i/o mèdic a les víctimes d'assetjament? Sí/NO.

5.8 Drets laborals de les víctimes de violència de gènere:

5.8.1 S'hi estableixen mesures de sensibilització sobre violència de gènere?

5.8.2 Hi ha una formació específica per al personal de recursos humans sobre els drets de les víctimes de la violència de gènere?

5.8.3 S'hi estableixen els termes per a l'exercici dels drets de reducció de jornada, reordenació del temps de treball, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball, reconeguts legalment, a les víctimes de violència de gènere?

5.8.4 S'hi preveu assessorament o suport professional psicològic i/o mèdic a les víctimes de violència de gènere?

5.8.5 S'hi amplien els drets laborals establerts legalment per a les víctimes de violència de gènere?

5.8.6 S'hi incorporen altres mesures, addicionals a les que preveu la normativa vigent? Sí/NO.

En cas afirmatiu, transcriviu-ne el literal:

.....  
.....

5.9 Comunicació, informació i sensibilització:

5.9.1 S'hi estableixen mesures específiques sobre comunicació no sexista i inclusiva?

5.9.2 S'hi han definit mesures de difusió i informació a la plantilla sobre el pla d'igualtat?

5.9.3 S'hi han definit accions de sensibilització a la plantilla en matèria d'igualtat entre dones i homes?

## 6. Seguiment i avaluació del pla

6.1 S'hi fixa un calendari a seguir per a la implantació de cada mesura del pla?

6.2 S'hi fixen objectius concrets a aconseguir amb les mesures del pla?

6.3 S'hi incorpora un sistema d'indicadors per fer-ne el seguiment?

En cas afirmatiu, aquests indicadors són:

- Quantitatius.
- Qualitatius.

6.4 S'hi estableixen específicament les persones/llocs/nivells jeràrquics responsables de la implantació i el seguiment del pla?

6.5 S'hi preveuen la composició i les atribucions de l'òrgan paritari de vigilància i seguiment del pla?

6.6 S'hi preveu el recurs als sistemes de solució de conflictes laborals corresponents en cas de discrepància sobre el compliment o en cas d'incompliment de les mesures que inclou el pla?

6.7 S'hi preveu un procediment específic per a la revisió de les mesures, en funció dels resultats de les avaluacions, per facilitar el compliment dels objectius?

6.8 S'hi preveu la realització d'informes de seguiment?»

Disposició final segona. *Títol competencial.*

Aquest Reial decret es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes.

Disposició final tercera. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret entra en vigor al cap de tres mesos de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 13 d'octubre de 2020.

FELIPE R.

La vicepresidenta primera del Govern i ministra de la Presidència,  
Relacions amb les Corts i Memòria Democràtica,  
CARMEN CALVO POYATO

## ANNEX

### Disposicions aplicables per a l'elaboració del diagnòstic

L'elaboració del diagnòstic ha d'atendre els criteris següents:

#### 1. *Condicions generals*

1r Totes les dades i els indicadors relatius a cadascuna de les matèries que formin part del diagnòstic han d'estar desagregats per sexe.

2n El diagnòstic ha de contenir informació bàsica, interna i externa, de les característiques, l'estructura organitzativa i la situació de cada empresa considerada individualment, atenent, si s'escau, les peculiaritats de cada centre de treball i de l'activitat duta a terme.

a) Informació relativa, almenys, al sector d'activitat, la dimensió de l'empresa, la història, l'estructura organitzativa i la dispersió geogràfica d'aquesta, si s'escau.

b) Informació interna amb dades desagregades per sexe en relació, entre d'altres, amb les qüestions següents:

– Distribució de la plantilla per edat, vinculació, tipus de relació laboral, tipus de contractació i jornada, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball i nivell de responsabilitat, nivell de formació, així com la seva evolució en la promoció en els últims anys.

– Distribució per sexe de la representació de les treballadores i treballadors en relació amb la plantilla.

c) Informació interna i externa sobre la publicitat, la imatge, la comunicació corporativa i l'ús del llenguatge no sexista, informació dirigida a la clientela, compromís amb la igualtat d'empreses proveïdores, subministradores, o clients, etc.

3r El diagnòstic ha d'incloure una referència al procés i la metodologia utilitzada per portar-lo a terme, les dades analitzades, la data de recollida d'informació i de realització del diagnòstic, així com una referència a les persones físiques o jurídiques que han intervingut en la seva elaboració.

4t En l'elaboració del diagnòstic hi poden participar, a fi d'assessorar les persones legitimades per negociar, persones amb formació o experiència específica en igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de l'ocupació i les condicions de treball.

5è El diagnòstic ha de reflectir fidelment en quina mesura la igualtat entre dones i homes està integrada en la gestió i l'estructura de l'empresa, així com els àmbits prioritaris d'actuació.

#### 2. *Procés de selecció, contractació, formació i promoció professional*

El diagnòstic ha de contenir informació desagregada per sexe, de conformitat amb el que estableix l'apartat 1 d'aquest annex, relativa a:

a) Els ingressos i cessaments produïts en l'últim any amb la indicació de la causa, especificant-hi l'edat, la vinculació, el tipus de relació laboral, el tipus de contractació i la jornada, el nivell jeràrquic, els grups professionals o els llocs de treball i les circumstàncies personals i familiars de conformitat amb el que disposa l'article 88 del Reial decret 439/2007, de 30 de març, pel qual s'aprova el Reglament de l'impost sobre la renda de les persones físiques i es modifica el Reglament de plans i fons de pensions, aprovat pel Reial decret 304/2004, de 20 de febrer.

b) Els criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, contractació, formació i promoció professional.

c) Els criteris, mètodes i/o processos utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, així com per a la selecció de personal, la promoció professional, la gestió i la retenció del talent.

d) El llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per participar en processos de selecció, formació i promoció.

e) El perfil de les persones que intervenen en els processos de selecció, gestió i retenció del talent i, si s'escau, sobre la seva formació en matèria d'igualtat i biaixos inconscients de gènere.

f) Les dades desagregades relatives al nombre de persones que han rebut formació per àrees i/o departaments en els últims anys, diferenciant-les també en funció del tipus de contingut de les accions formatives, l'horari d'impartició, els permisos atorgats per a la concurrència a exàmens i les mesures adoptades per a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional.

Així mateix, s'hi ha d'informar sobre la formació necessària, que ha de ser proporcionada per l'empresa, per a l'adaptació de la persona treballadora a les modificacions fetes en el lloc de treball.

g) Dades desagregades relatives a les promocions dels últims anys, especificant-hi el nivell jeràrquic, el grup professional, els llocs de treball, les responsabilitats familiars i el nivell de formació d'origen i dels llocs als quals es promociona, les característiques dels llocs de treball objecte de promoció, indicant-hi si aquestes estan vinculades a la mobilitat geogràfica, la dedicació exclusiva, la disponibilitat per viatjar o d'altres, i la informació sobre la seva difusió i publicitat.

En el diagnòstic s'ha d'analitzar la incidència en la promoció de la formació, els mèrits que s'hi valoren, així com el pes atorgat a l'antiguitat de la persona treballadora, i l'adequació de les capacitats al perfil del lloc de treball a cobrir, de conformitat amb el que disposa l'article 24 de l'Estatut dels treballadors.

### 3. *Classificació professional, retribucions i auditories retributives*

La informació que conté aquest apartat ha d'estar desagregada per sexe, de conformitat amb el que estableix l'apartat 1 d'aquest annex.

a) El diagnòstic ha de fer una descripció dels sistemes i criteris de valoració de llocs de treball, tasques, funcions, i dels sistemes i/o criteris de classificació professional utilitzats per grups professionals, i/o categories, analitzant-hi la possible existència de biaixos de gènere i de discriminació directa i indirecta entre dones i homes, de conformitat amb el que disposa l'article 22 de l'Estatut dels treballadors.

Així mateix, el diagnòstic ha d'analitzar la distribució de la plantilla de conformitat amb el sistema o criteri per a la classificació professional utilitzat en l'empresa.

b) Per fer el diagnòstic en matèria salarial, l'empresa ha de facilitar totes les dades desagregades per sexe coincidents amb la realitat, relatives tant al salari base com a complements, així com a tots i cadascun dels conceptes salarials i extrasalarials restants, diferenciant-hi les percepcions salarials de les extrasalarials, així com llur naturalesa i origen, encreuades al seu torn per grups, categories professionals, lloc, tipus de jornada, tipus de contracte i durada, així com qualsevol altre indicador que es consideri oportú per a l'anàlisi retributiva.

El diagnòstic ha de contenir tant les dades a què es refereix l'apartat anterior com la seva anàlisi, amb la finalitat de valorar l'existència de desigualtats retributives i de quin tipus, i n'ha d'indicar el possible origen.

A més, s'han d'analitzar i recollir en el diagnòstic els criteris sobre la base dels quals s'estableixen els diferents conceptes salarials.

Els conceptes salarials a què es refereix aquest apartat inclouen totes i cadascuna de les percepcions retributives, sense cap exclusió, incloses les retribucions en espècie i sigui quina sigui llur naturalesa i origen.

També han de formar part d'aquest diagnòstic el registre retributiu i l'auditoria retributiva.

#### 4. *Condicions de treball*

La informació que conté aquest apartat ha d'estar desagregada per sexe, de conformitat amb el que estableix l'apartat 1 d'aquest annex.

El diagnòstic ha de recopilar informació necessària per mesurar i avaluar, a través d'indicadors, quantitatius i qualitius, les condicions de treball de tot el personal, inclosos els treballadors i les treballadores posats a disposició en l'empresa usuària, tenint en compte els aspectes generals que afectin el temps de treball, la mobilitat funcional i geogràfica, l'estabilitat laboral de dones i homes, i en concret:

- a) La jornada de treball.
- b) L'horari i la distribució del temps de treball, incloses les hores extraordinàries i complementàries.
- c) El règim de treball a torns.
- d) El sistema de remuneració i quantia salarial, inclosos els sistemes de primes i incentius.
- e) El sistema de treball i rendiment, inclòs, si s'escau, el teletreball.
- f) Les mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- g) La intimitat en relació amb l'entorn digital i la desconexió.
- h) El sistema de classificació professional i promoció a la feina, detallant-hi el lloc d'origen i destinació.
- i) El tipus de suspensions i extincions del contracte de treball.
- j) Els permisos i les excedències de l'últim any i els motius, per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball i nivell de formació.
- k) La implementació, l'aplicació i els procediments resolts en el marc del protocol de lluita contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe implantat en l'empresa.
- l) Les absències no justificades, especificant-ne les causes, per edat, vinculació amb l'empresa, tipus de relació laboral, tipus de contractació i jornada, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball i nivell de formació.
- m) El règim de mobilitat funcional i geogràfica, segons el que preveuen els articles 39 i 40 de l'Estatut dels treballadors.
- n) Les modificacions substancials de les condicions de treball, tal com estan definides a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, que s'hagin pogut produir en els últims tres anys.
- o) La identificació del nombre i les condicions de treball de les persones treballadores cedides per una altra empresa.
- p) Les inaplicacions de conveni efectuades de conformitat amb el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors

També s'hi ha de tenir en compte la implantació i revisió de sistemes d'organització i control del treball, estudis de temps, i la valoració de llocs de treball i el seu possible impacte amb perspectiva de gènere.

#### 5. *Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral*

La informació que conté aquest apartat ha d'estar desagregada per sexe, de conformitat amb el que estableix l'apartat 1 d'aquest annex.

El diagnòstic ha de contenir:

- a) Les mesures implantades per l'empresa per facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i promoure l'exercici corresponsable d'aquests drets.
- b) Els criteris i canals d'informació i comunicació utilitzats per informar els treballadors i les treballadores sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- c) Els permisos i les excedències de l'últim any i els motius, desagregats per edat, sexe, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, responsabilitats familiars i nivell de formació.



d) L'anàlisi de la manera com les prerrogatives empresarials afecten particularment les persones amb responsabilitats de cura (per exemple, els canvis de funcions, la distribució irregular de la jornada, els canvis de centre sense canvi de residència, les modificacions substancials de les condicions de treball, els trasllats, els desplaçaments...).

## 6. *Infrarepresentació femenina*

La informació que conté aquest apartat ha d'estar desagregada per sexe, de conformitat amb el que estableix l'apartat 1 d'aquest annex.

El diagnòstic ha d'informar sobre la distribució de la plantilla en els llocs de diferent nivell de responsabilitat en funció del sexe per identificar l'existència, si s'escau, d'una infrarepresentació de dones en els llocs intermedis o superiors (segregació vertical). Per fer-ho, s'ha d'analitzar:

a) La participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals i la seva evolució en els quatre anys anteriors a l'elaboració del diagnòstic.

b) La correspondència entre els grups i subgrups professionals i el nivell formatiu i l'experiència de les treballadores i els treballadors.

c) Si s'escau, la presència de dones i homes en la representació legal de les treballadores i els treballadors i en l'òrgan de seguiment dels plans d'igualtat.

Per a aquesta anàlisi s'han de tenir en compte les dades obtingudes dels apartats b), c), d) i e) de l'apartat 2 d'aquest annex.

En aquest apartat també s'ha d'analitzar la distribució de la plantilla en l'empresa, i mesurar el grau de masculinització o feminització que caracteritza cada departament o àrea (segregació horitzontal). A aquests efectes, s'ha de recollir en el diagnòstic el nombre total d'homes i dones en l'empresa, així com en cada grup professional, categoria professional i llocs, amb la finalitat de conèixer el grau d'infrarepresentació ocupacional femenina.

## 7. *Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe*

En el diagnòstic s'ha de fer una descripció dels procediments i/o les mesures de sensibilització, prevenició, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com de l'accessibilitat d'aquests.

El procediment d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ha de formar part de la negociació del pla d'igualtat de conformitat amb l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

Els procediments d'actuació han de preveure en tot cas:

a) La declaració de principis, la definició d'assetjament sexual i per raó de sexe i la identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament.

b) El procediment d'actuació contra l'assetjament per donar curs a les queixes o denúncies que es puguin produir, i les mesures cautelars i/o correctives aplicables.

c) La identificació de les mesures reactives contra l'assetjament i, si s'escau, el règim disciplinari.

A més, els procediments d'actuació han de respondre als principis següents:

a) La prevenició i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe. La informació i l'accessibilitat dels procediments i les mesures.

b) La confidencialitat i el respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.

c) El respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.

d) La prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donin suport a la denúncia o denunciïn supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe.

- e) La diligència i celeritat del procediment.
- f) La garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.

Així mateix, i de conformitat amb l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, les mesures s'han de negociar amb la representació de les persones treballadores, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Als efectes de l'adopció, l'aplicació, el seguiment i l'avaluació dels procediments específics per a la prevenció i protecció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, s'hi poden tenir en compte els manuals, les guies o les recomanacions que elabori la Secretaria d'Estat d'Igualtat i contra la Violència de Gènere.

Tal com recull l'article 8.2 d'aquest Reial decret, el pla d'igualtat ha de contenir les mesures que siguin necessàries en virtut dels resultats del diagnòstic, i pot incorporar mesures relatives a matèries no enumerades a l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, com ara violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista o d'altres, identificant tots els objectius i les mesures avaluable per cada objectiu fixat per eliminar possibles desigualtats i qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa.