

ÍNDICE

Capítulo Primero

LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL EMPLEO.

I. Normativa aplicable y principios rectores en materia de igualdad por razón de sexo en el empleo.

1. Normativa aplicable en el sector privado y en el sector público empresarial y fundacional
2. Normativa aplicable en el sector público administrativo

II. Significado y alcance de los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo

1. Los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo
 - 1.1. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
 - 1.2. La prohibición de discriminación por razón de sexo o de género
 - 1.2.1. Discriminación directa
 - 1.2.2. Discriminación indirecta.
 - 1.2.3. Discriminación por asociación y discriminación por error
 - 1.2.4. Discriminación múltiple e interseccional.
 - 1.3. La integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas
2. Los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito de la autonomía colectiva e individual: diferencias
 - 2.1. Autonomía colectiva
 - 2.1.1. Límites: Enumeración.
 - 2.1.2. Vulneración de los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo: Efectos
 - 2.2. Autonomía individual.
 - 2.2.1. Límites: Enumeración.
 - 2.2.2. Vulneración de los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo: Efectos
3. Las medidas de acción positiva en favor de las mujeres

Capítulo Segundo

MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS-

I. Enumeración-

II. La elaboración e implantación de un plan de igualdad

1. Normativa aplicable
2. Planes de igualdad: concepto
3. Empresas obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad
 - 3.1. Empresas: privadas o públicas
 - 3.2. Supuestos
 - 3.2.1. Empresas de 50 o más trabajadores
 - 3.2.2. Empresas obligadas en virtud de la negociación colectiva
 - 3.2.3. Planes de igualdad sustitutorios de las sanciones accesorias

4. **Ámbito de los planes de igualdad**
 - 4.1. **Ámbito funcional**
 - 4.2. **Ámbito personal**
5. **Las fases de elaboración de los planes de igualdad**
 - 5.1. **Diagnóstico de situación**
 - 5.1.1. **Concepto**
 - 5.1.2. **Ámbito**
 - 5.1.3. **Contenido**
 - A) **Condiciones generales**
 - B) **Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional**
 - C) **Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas**
 - D) **Condiciones de trabajo**
 - F) **Infrarrepresentación femenina**
 - G) **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
 - 5.1.4. **Procedimiento**
 - 5.1.5. **Informe de los resultados del diagnóstico**
 - 5.2. **Diseño del plan de igualdad**
6. **El procedimiento para la elaboración y aplicación de los planes de igualdad**
 - 6.1. **Régimen jurídico aplicable**
 - 6.2. **El deber de negociar los planes de igualdad**
 - 6.3. **Plazo para iniciar el procedimiento de negociación**
 - 6.4. **La constitución de la comisión negociadora**
 - 6.4.1. **Obligación de constituir la comisión negociadora**
 - 6.4.2. **Composición de la comisión negociadora**
 - A) **Órganos de representación sindical**
 - B) **Órganos de representación unitaria**
 - C) **Comisión sindical y comisión híbrida o mixta de representantes unitarios/sindicales**
 - D) **La comisión negociadora en los grupos de empresas**
 - 6.4.3. **La designación de los miembros de la comisión negociadora**
 - 6.4.4. **Competencias**
 - 6.4.5. **Reglamento de funcionamiento interno**
 - 6.5. **El deber de negociar de buena fe**
 - 6.6. **Finalización del procedimiento de negociación**
 - 6.6.1. **Terminación normal: acuerdo entre las partes**
 - 6.6.2. **Terminación anormal: soluciones**
 - 6.7. **Registro de los planes de igualdad**
7. **Contenido de los planes de igualdad**
 - 7.1. **Contenido mínimo**
 - 7.2. **Las medidas antidiscriminatorias y de acción positiva**
 - 7.2.1. **Las medidas antidiscriminatorias**
 - 7.2.2. **Las medidas de acción positiva a favor de las trabajadoras**
8. **La naturaleza de los planes de igualdad**
9. **La vigencia de los planes de igualdad**
 - 9.1. **Duración**
 - 9.2. **Revisión anticipada**
10. **Vigilancia, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad**
 - 10.1. **El pacto de constitución de la comisión de vigilancia y seguimiento del plan**
 - 10.2. **Composición**
 - 10.3. **Funciones**
11. **Régimen de infracciones y sanciones en materia de planes de igualdad**

III. Medidas específicas para promover la igualdad en la clasificación profesional, el acceso al empleo y la promoción profesional

1. La valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género
 - 1.1. Los factores y criterios para la correcta valoración de los puestos de trabajo
 - 1.1.1. Los factores a tomar en consideración
 - A) La naturaleza de las funciones o tareas
 - B) Las condiciones educativas
 - C) Las condiciones profesionales y de formación
 - D) Las condiciones laborales y los factores estrictamente relacionados con el desempeño de las funciones o tareas
 - 1.1.2. Los criterios de adecuación, totalidad y objetividad
 - 1.2. Sujetos obligados
 - 1.2.1. La autonomía colectiva
 - 1.2.2. Las empresas que elaboran un plan de igualdad
 - A) Procedimiento 23
 - B) La herramienta para la implementación del procedimiento de valoración de puestos de trabajo
 - 1.3. La valoración de los puestos de trabajo por los órganos jurisdiccionales
2. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en la formación y promoción profesionales
 - 2.1. Alcance objetivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
 - 2.2. Diferencias de trato justificadas
 - 2.3. Las medidas de acción positiva en la negociación colectiva

IV. Medidas específicas contra la discriminación retributiva por razón de sexo

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor
2. El principio de transparencia retributiva
 - 2.1. El principio de transparencia retributiva: objeto
 - 2.2. Los instrumentos de transparencia retributiva en las empresas
 - 2.3. Los plazos para llevar a cabo los registros retributivos y las auditorías retributivas
 - 2.3.1. Registros retributivos
 - 2.3.2. Auditorías retributivas
3. El registro retributivo
 - 3.1. Normativa aplicable
 - 3.2. Empresas obligadas a confeccionar el registro retributivo
 - 3.3. Ámbito de los registros retributivos
 - 3.3.1. Ámbito funcional
 - 3.3.2. Ámbito personal
 - 3.4. Contenido de los registros retributivos
 - 3.4.1. En todas las empresas
 - A) Los valores medios de las retribuciones: la media aritmética y la mediana
 - B) De modo diferenciado para cada percepción salarial y extrasalarial
 - a) Salarios base
 - b) Complementos salariales
 - c) Percepciones extrasalariales
 - C) Desglosados en función de la clasificación profesional o de cualquier otro sistema de fijación de salarios aplicable en la empresa
 - D) Desagregados por sexos
 - 3.4.2. En las empresas con auditoría retributiva
 - A) Los valores medios de las retribuciones de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa
 - B) La justificación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres iguales o superiores al 25%

- a) Justificación en los casos de discriminación salarial directa y trabajos de igual valor
 - b) Justificación en los casos de discriminación salarial indirecta y trabajos de igual valor
 - c) Justificación en los casos de discriminación salarial indirecta y trabajo a tiempo parcial
 - d) Justificación en los casos de discriminación en las mejoras voluntarias de las prestaciones de la Seguridad Social
 - e) Justificación en los casos de discriminación salarial por maternidad o paternidad
- 3.5. Procedimiento de elaboración de los registros retributivos
 - 3.6. Obligaciones formales de los registros retributivos
 - 3.7. Periodo de vigencia o duración de los registros retributivos
 - 3.8. Derechos de información y representación
 - 3.8.1. Empresas sin representación legal de las personas trabajadoras
 - 3.8.2. Empresas con representación legal de las personas trabajadoras
 - 4. La auditoría retributiva
 - 4.1. Normativa aplicable
 - 4.2. Empresas obligadas a confeccionar la auditoría retributiva
 - 4.3. Contenido de la auditoría retributiva
 - 4.3.1. El diagnóstico de la situación retributiva en la empresa
 - A) La valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género
 - B) La identificación de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas
 - 4.3.2. El plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas
 - 4.4. Procedimiento de elaboración de la auditoría retributiva
 - 4.5. Obligaciones formales de la auditoría retributiva
 - 4.6. Periodo de vigencia o duración de la auditoría retributiva
 - 4.7. Derecho de información de la representación legal de los trabajadores
 - 5. Régimen de infracciones y sanciones en materia de registros retributivos y auditorías retributivas
 - 6. La Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y su transposición en España
 - 6.1. Antecedentes
 - 6.2. El ámbito de aplicación y la naturaleza de la Directiva 2023/970
 - 6.3. Las obligaciones de transparencia retributiva que se imponen a los Estados miembros
 - 6.3.1. En todas las empresas
 - A) El derecho de información de los solicitantes de empleo
 - B) El derecho de información de los empleados
 - C) Accesibilidad de la información para las personas con discapacidad
 - 6.3.2. En las empresas de 100 o más trabajadores
 - A) La información sobre la brecha retributiva entre trabajadores y trabajadoras
 - B) La evaluación o auditoría retributiva conjunta
 - 6.3.3. Apoyo a los empleadores con una plantilla inferior a 250 trabajadores
 - 6.3.4. Protección de datos
 - 6.3.5. Diálogo social
 - 6.4. Defensa de los derechos
 - 6.4.1. Inversión de la carga de la prueba
 - 6.4.2. La prueba de la realización del mismo trabajo o de un trabajo de igual valor
 - 6.4.3. Acceso a las pruebas
 - 6.5. La transposición en España de la Directiva (UE) 2023/970

V. Medidas específicas para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad

- 1. Jornadas especiales por circunstancias personales
- 2. Permisos retribuidos por motivos personales
- 3. La suspensión contractual por nacimiento o adopción, riesgo durante el embarazo o la lactancia y otras situaciones patológicas que se proyectan en la salud de las mujeres

- 3.1. Suspensión por nacimiento
- 3.2. Suspensión por adopción, con fines de adopción o acogimiento
- 3.3. Suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural
- 3.4. Suspensión por incapacidad temporal (menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo y gestación de la mujer desde día primero de la semana trigésima novena)
4. Excedencias por cuidados de hijos y otros familiares
 - 4.1. Régimen jurídico aplicable
 - 4.2. Efectos

VI. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

VII. Medidas específicas para promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la extinción del contrato

1. El principio de no discriminación entre mujeres y hombres
2. Las medidas de acción positiva en la negociación colectiva
 - 2.1. La prioridad de permanencia de las mujeres en los grupos profesionales en los que están subrepresentadas en los supuestos de despido colectivo
 - 2.2. La jubilación forzosa por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación en las actividades económicas con una tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas

Capítulo Tercero

MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

I. Principios generales de actuación

II. Medidas de igualdad en el empleo: enumeración

III. La elaboración e implantación de un plan de igualdad

1. Normativa aplicable
2. Administraciones Públicas obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad
3. Ámbito de los planes de igualdad
 - 3.1. Ámbito funcional
 - 3.2. Ámbito personal
4. Las fases de elaboración de los planes de igualdad
 - 4.1. Diagnóstico de situación
 - 4.1.1. Materias evaluables e indicadores de medición
 - 4.1.2. Registros retributivos, auditorías retributivas y valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género
 - 4.2. Diseño del plan de igualdad
5. El procedimiento para la elaboración y aplicación de los planes de igualdad
 - 5.1. Régimen jurídico aplicable
 - 5.2. El deber de negociar los planes de igualdad
 - 5.3. Plazo para iniciar el procedimiento de negociación
 - 5.4. La mesa de negociación competente para negociar el plan de igualdad
 - 5.5. La composición de la mesa de negociación
 - 5.6. Procedimiento de negociación
 - 5.7. El deber de negociar de buena fe
 - 5.8. Finalización del procedimiento de negociación
 - 5.8.1. Terminación normal: acuerdo entre las partes
 - 5.8.2. Terminación anormal: soluciones
 - 5.9. El registro de planes de igualdad

6. El contenido de los planes de igualdad
- 6.1. Las medidas de los planes de igualdad
- 6.2. Las medidas antidiscriminatorias y de acción positiva
- 6.3. El contenido mínimo obligatorio de los planes de igualdad
7. La naturaleza de los planes de igualdad
8. La vigencia de los planes de igualdad
9. La vigilancia, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad
10. Régimen de infracciones y sanciones en materia de planes de igualdad

IV. Medidas específicas para promover la igualdad en la clasificación profesional, el acceso al empleo público y la promoción profesional

1. La valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género
2. Medidas específicas para promover la igualdad en el acceso al empleo público
- 2.1. El informe de impacto de género en las ofertas públicas de empleo o en las pruebas de acceso al empleo público
- 2.2. El principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección
- 2.3. Las medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad en el desarrollo de las pruebas selectivas
- 2.4. Las medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad en la valoración de los méritos
- 2.5. La prioridad, en igualdad de condiciones de capacidad, de las mujeres en los cuerpos y escalas o categorías y grupos profesionales en los que estén subrepresentadas
3. Medidas específicas para promover la igualdad en la carrera profesional vertical
- 3.1. Las acciones positivas en las actividades de formación
- 3.2. El informe de impacto de género en las convocatorias de concursos
- 3.3. El principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de valoración
- 3.4. Las medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad en la valoración de los méritos
- 3.5. La prioridad, en igualdad de condiciones de capacidad, de las mujeres en la provisión de los puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas

V. Medidas específicas contra la discriminación retributiva por razón de sexo

VI. Medidas específicas para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad

1. Personal funcionario
- 1.1. Régimen jurídico aplicable
- 1.2. Ordenación del tiempo de trabajo
- 1.3. Los permisos retribuidos
- 1.3.1. Los permisos contemplados en el art. 48 del EBEP
- A) Supuestos
- B) Efectos retributivos y de Seguridad Social
- 1.3.2. Los permisos contemplados en el art. 49 del EBEP
- A) Supuestos
- B) Efectos retributivos y de Seguridad Social
- 1.3.3. Los permisos por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural
- 1.3.4. Situación de incapacidad temporal (menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo y gestación de la mujer desde el día primero de la semana trigésima novena)
- 1.4. La reducción de jornada con disminución proporcional de las retribuciones
- 1.4.1. Por cuidado de hijos o familiares
- A) Régimen jurídico aplicable

- B) Efectos retributivos y de Seguridad Social
- C) La naturaleza de la normativa estatal
- 1.4.2. Por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria
- 1.5. Excedencia por cuidado de hijos y otros familiares
- 1.5.1. Régimen jurídico aplicable
- 1.5.2. Efectos
- 1.5.3. La naturaleza de la normativa estatal
- 2. Personal laboral
- 2.1. Régimen jurídico aplicable
- 2.2. Ordenación del tiempo de trabajo
- 2.3. Los permisos retribuidos
- 2.4. La reducción de jornada con disminución proporcional de las retribuciones
- 2.4.1. Por cuidado de hijos o familiares
- A) Régimen jurídico aplicable
- B) Efectos retributivos y de Seguridad Social
- 2.4.2. Por razón de violencia de género sobre la mujer empleada laboral
- 2.5. La excedencia por cuidado de hijos o familiares

VII. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo