

# Guía para la implantación de políticas de igualdad en las empresas de Castilla-La Mancha

Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha



Castilla-La Mancha



**Instituto de la Mujer**  
CASTILLA-LA MANCHA



Con la colaboración y apoyo técnico de Concilia2 Soluciones S.L.

## Acerca de CECAM

### La Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha)

Es la Organización Empresarial más representativa de Castilla-La Mancha, de carácter intersectorial, sin ánimo de lucro, independiente y de adhesión voluntaria. Fue constituida por las cinco organizaciones empresariales intersectoriales y provinciales de la región (Confederación de Empresarios de Albacete, Confederación Provincial de Empresarios de Ciudad Real, Confederación de Empresarios de Cuenca, Confederación Provincial de Empresarios de Guadalajara y Federación Empresarial Toledana), integrando a través de ellas a más de 300 asociaciones, siendo asociadas las entidades constituyentes y las organizaciones empresariales regionales sectoriales.

La Confederación pretende la coordinación, representación, gestión y defensa de los intereses generales y comunes de las empresas, con especial interés en la prestación de servicios que aporten valor al asociado.

Desde el principio, la patronal regional, integrada en CEOE y CEPYME, ha venido asumiendo responsabilidades que han contribuido a la vertebración autonómica, consiguiendo con ello una cohesión empresarial.

### Funciones

- **Representación**
  - Representa a las asociaciones integradas, en cerca de 100 foros de participación. Conjuga los intereses de todos y cada uno de los asociados.
- **Interlocutor empresarial de la región**
  - Reconocida por las organizaciones empresariales, los empresarios, los autónomos, las Instituciones públicas y privadas, como el principal interlocutor empresarial de Castilla-La Mancha.
  - Comprometida con la sociedad.
  - Coordina los servicios que se prestan, con los de las organizaciones empresariales provinciales.
- **Servicios de Información y asesoramiento**
  - Jurídico-laboral, Económico, Internacional, Formación, Calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales, Comunicación.
  - Cursos, seminarios, conferencias, reuniones, jornadas, foros, publicaciones, revista informativa.

La inclusión del papel desempeñado por las organizaciones empresariales de nuestro país, como es CECAM CEOE-CEPYME, dentro de la Constitución Española, da muestra de la relevancia de estas organizaciones, tal y como se recoge en el Artículo 7 del Título Preliminar de la Carta Magna, donde además se destaca su contribución a la defensa y a la promoción de los intereses económicos y sociales.

# Índice

**05**

Presentación

**06**

Finalidad y objetivos de la guía

**09**

Contexto normativo de la igualdad en el ámbito laboral

**18**

Conceptos básicos de igualdad en el ámbito laboral

**24**

Igualdad Retributiva

**38**

Planes de Igualdad

**73**

Ejemplos prácticos

**80**

Medidas de apoyo y promoción de la igualdad en las empresas

**84**

Anexos

# Presentación

La reciente publicación del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y del Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres suponen un nuevo escenario para las empresas de la región que han de asumir nuevas obligaciones legales y acometer nuevos retos en materia de igualdad.

Desde CECAM, junto con nuestras organizaciones empresariales provinciales, queremos anticiparnos y dar respuesta a todas aquellas dudas y necesidades que puedan surgir entre las empresas castellano manchegas en este campo, para ayudarles y facilitarles las herramientas necesarias que les permitan cumplir con sus obligaciones y contribuir así a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Las empresas de Castilla-La Mancha están comprometidas con la gestión de la igualdad como una cuestión estratégica dentro de la empresa, que ha de integrarse como factor de competitividad empresarial, y con esa visión muchas de ellas vienen desarrollando desde hace tiempo diversas actuaciones, conscientes de las numerosas ventajas que desde el punto de vista de desarrollo del talento, incremento de la competitividad, y mejora de la eficiencia y productividad, entre otras muchas, les reporta el impulso de la igualdad en el seno de sus empresas.

Si bien, en todo caso, este esfuerzo debe ir acompañado de una implicación por parte de todos los órdenes socioeconómicos y de las distintas administraciones, en todos los planos (educativo, familiar, de empleo, fiscal, ...) y una promoción de cambios culturales en la sociedad, ya que sin esta comunión y cambio de paradigma global no será posible la creación de un marco habilitador de la igualdad real en nuestra sociedad.

En este contexto, la presente Guía pretende ser una herramienta útil para aquellas empresas de nuestra región interesadas en avanzar en esta materia, abordando entre sus páginas el contexto normativo actual, los planes de igualdad, medidas de apoyo y promoción de la igualdad en las empresas y ejemplos prácticos, entre otros puntos.

En esta línea se encuentra la propia experiencia de CECAM, donde hemos implantado nuestro *I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres*, que asumimos como una mejora y modernización de nuestro sistema de gestión, para una mayor y mejor integración de las mujeres en todos los ámbitos de la actividad empresarial en condiciones de igualdad plena.

Confío en que esta Guía sea de ayuda para todas las empresas de nuestra región.

---

**Ángel Nicolás García**  
Presidente

# FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA GUÍA

---



Teniendo en cuenta que la incorporación de las mujeres al mundo laboral es una realidad progresiva convirtiéndose en un factor de competitividad y productividad empresarial y que, para que las empresas puedan adecuarse a las exigencias de un mercado global y competitivo necesitan ser organizaciones flexibles, modernas, con equipos diversos, la Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha, en adelante CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha elabora, esta “*Guía para la implantación de políticas de igualdad en las empresas de Castilla-La Mancha*”, con el objetivo de ofrecer a las pymes de nuestra región un instrumento práctico que les sirva de apoyo y facilite su gestión en cuanto a la implantación o actualización de medidas en el ámbito de la igualdad.

Esta guía se enmarca dentro de las actuaciones que desde CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha se vienen desarrollando en 2020, suponiendo un paso más en el compromiso que la Confederación ha adquirido con la igualdad entre mujeres y hombres.

Pretendemos que este sea un proyecto encaminado hacia la implantación de políticas, medidas y/o iniciativas en el marco de la Igualdad y un trabajo que sirva como referente a las organizaciones para el diseño y aplicación de planes de igualdad y auditorías retributivas, dando así respuesta a los retos y necesidades de las pymes de nuestra región que surgen especialmente tras la reciente publicación del Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Con esta guía desde la Confederación pretendemos:

**1. Exponer la normativa vigente de reciente aprobación aplicable a esta materia, proporcionando así información a las pymes sobre sus responsabilidades y obligaciones.**

**2. Capacitar a las empresas sobre conceptos básicos en materia de igualdad, proporcionando así una base de conocimientos y herramientas para prevenir y erradicar las brechas de género en las empresas.**

**3. Apoyar a las empresas en la implantación de sus planes de igualdad, tanto a aquellas que tengan que aplicarlos de manera obligatoria como aquellas que decidan voluntariamente poner en marcha esta iniciativa.**

El documento se estructura en torno a distintas áreas:

En primer lugar, se expone el contexto normativo, haciendo un repaso de las últimas actualizaciones dada la reciente aprobación del RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro y RD 902/2020 de igualdad retributiva.

Posteriormente, se desarrollan conceptos básicos en materia de igualdad en el ámbito laboral y profundizamos en cuestiones de transparencia salarial y más concretamente los registros y auditorías retributivas, así como todas las fases que habrá que abordar para la aplicación de los planes de igualdad en las empresas.

Para finalizar, también se han incorporado una serie de ejemplos (objetivos y medidas como buenas prácticas para incorporar en los planes de igualdad), así como información sobre las medidas de promoción de la igualdad disponibles para empresas: servicios de asesoramiento, ayudas y subvenciones, etc.

Para concluir, este proyecto persigue, sobre todo, el avance en el camino de optimizar la gestión de los recursos humanos abordando esta cuestión desde una perspectiva de género, siendo así una acción informativa y sensibilizadora que sirva como herramienta empresarial para planificar la igualdad en su gestión.



# CONTEXTO NORMATIVO DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

---



Las leyes para los derechos de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo nacieron desde la Unión Europea. Así, desde 1970 se han ido adoptando documentos legislativos que pretenden garantizar que hombres y mujeres obtengan un trato justo e igualitario en el trabajo.

La Constitución Española de 1978 recoge que la igualdad es un valor superior en nuestro Ordenamiento Jurídico, junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político:

## Artículo 1.1

**España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.**

## Artículo 14

**Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.**

## Artículo 9.2

**Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.**

## Artículo 35.1

**Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.**





Por otro lado, la **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (LOIEMH) supuso un hito en nuestra legislación, situando a España entre los Estados que encabezan la lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta norma fue aprobada en el Congreso de los Diputados en marzo de 2007 y recoge, asimismo, distintos avances relativos al principio jurídico universal de la igualdad entre mujeres y hombres, plasmados en los distintos Tratados Internacionales y en las Conferencias Mundiales de la Mujer de las Naciones Unidas, así como en la normativa que a este respecto se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea, como las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CCE.

La mayor novedad de esta norma radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, parte del principio de transversalidad, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independientemente de la materia (educativa, sanitaria, artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo).

En el ámbito de las relaciones laborales, destacan medidas de promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas privadas, las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los Consejos de Administración. Asimismo, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de sus obligaciones familiares, todo ello adoptando medidas concretas dentro de los procesos de negociación colectiva.

A continuación se detallan las **obligaciones generales y específicas de las empresas** para el cumplimiento de esta normativa:

Respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, *“adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que determine la legislación territorial”* (artículo 45.1 LOIEMH).

Por tanto, **todas las empresas, con independencia del tamaño o sector, han de adoptar medidas** dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y actuar mediante acuerdo con la representación legal de la plantilla.

Reconocer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, sin que su ejercicio suponga discriminación alguna para las trabajadoras y los trabajadores: *“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y a las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”* (art. 44 LOIEMH).

**Promover medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.** En este sentido, el artículo 48 de la LOIEMH, se refiere a la obligación legal de *“promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”* (artículo 48 LOIEMH).

Las medidas desarrolladas han de ser negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras, teniendo esta además la obligación de contribuir a la prevención a través de la sensibilización e información a la empresa de las conductas que se produzcan.

**Elaboración y aplicación de planes de igualdad.** En el caso de las empresas de más de 250 personas trabajadoras, las medidas de igualdad a las que se refiere en el artículo 45.1, deberán dirigirse a la *“elaboración y aplicación de un plan de igualdad (...) que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

También deben aplicar un plan de igualdad cuando así lo establezca el convenio colectivo de aplicación o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un **procedimiento sancionador** la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

El resto de empresas también podrán aplicar un plan de igualdad de manera voluntaria.

Para alumbrar nuevas medidas en materia de igualdad, en marzo de 2019 sale a la luz el **RD Ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, modificando la LOIEMH y suponiendo también cambios en el Estatuto de los Trabajadores (ET), el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley General de la Seguridad Social y el Estatuto del Trabajo Autónomo.

Entre las novedades, destacaba:

- **La ampliación de las empresas que deben tener un plan de igualdad.** El Real Decreto Ley extendía la obligación a empresas de más de 50 personas en plantilla, con una implantación progresiva.

- **El diagnóstico previo del plan de igualdad** debe ser negociado y contemplar materias concretas: a) Procesos de selección y contratación; b) Clasificación profesional; c) Formación; d) Promoción profesional; e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial; f) Conciliación corresponsable; g) Infrarrepresentación femenina; h) Retribuciones; i) Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Se establece un **registro obligatorio** de los planes de igualdad.

- Esta norma supone una nueva redacción del artículo 28 del ET, referido a la igualdad de remuneración por razón de sexo:

1. Se define lo que se entiende por **“trabajo de igual valor”**, acudiendo a una serie de factores que habrán de evaluarse y compararse para determinar su equivalencia.

2. Se establece la obligación de que toda empresa (con independencia del número de personas en plantilla) lleve un **registro salarial que refleje los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extrasalariales de su plantilla**, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

3. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder a este registro a través de la representación legal de los trabajadores de la empresa.

Y además, para las **empresas con al menos 50 personas trabajadoras**, cuando el **promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más**, se establece la obligación de incluir en el registro una justificación de que dicha diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo.



Empresas de más de  
150 personas  
**2020**



Empresas de más de  
100 personas  
**2021**



Empresas de más de  
50 personas  
**2022**

El presente RD-Ley recoge en su disposición final primera la responsabilidad del Gobierno de dictar las disposiciones oportunas para desarrollar reglamentariamente esta norma. Y así, en octubre de 2020 se aprueban dos reglamentos para regular la igualdad retributiva y los planes de igualdad en las empresas, respectivamente.

Éstos aplican a todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores –personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes que cuenten con trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, denominada “empleador” o “empresario” –, y son:

**RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.**

Este reglamento, que entra en vigor en enero de 2021, incorpora novedades importantes sobre los siguientes aspectos:

- Cómo implantar planes en el caso de grupos de empresas.
- Cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad.
- Plazos con los que las empresas contarán para iniciar el procedimiento y aprobar y registrar dicho plan.
- Sujetos legitimados para formar parte de la comisión negociadora.
- Criterios y estructura específica para realizar el diagnóstico y el plan de igualdad, tal y como podremos ver más adelante.





## RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Como novedad en materia salarial, este Real Decreto estipula lo siguiente:

### ● **Sobre las auditorías retributivas**

Las empresas que elaboren un plan de igualdad, ya sea de manera voluntaria u obligatoria, deberán incluir en el mismo una **auditoría retributiva**, que tendrá la misma vigencia del plan de igualdad salvo que en el mismo se determine otra inferior. (Art. 7)

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- La obligatoriedad de realizar una **evaluación de los puestos de trabajo**, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- La **relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva**, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación en la empresa, dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica, etc.
- El establecimiento de un **plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas.
- Cómo calcular el registro retributivo y qué condiciones debe cumplir.

Por otra parte, dada la incorporación masiva de trabajadores y trabajadoras a la modalidad de trabajo a distancia, siendo el mecanismo más eficaz para garantizar la prevención del contagio del Covid-19 y asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia, se hizo necesaria una posterior **regulación formal del trabajo a distancia**, ya no de manera excepcional o con una vigencia limitada, sino de manera permanente teniendo en cuenta la nueva realidad de teletrabajo en España.

Así, se aprueba el **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**, que en su artículo 4 *“Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación”*, recoge:

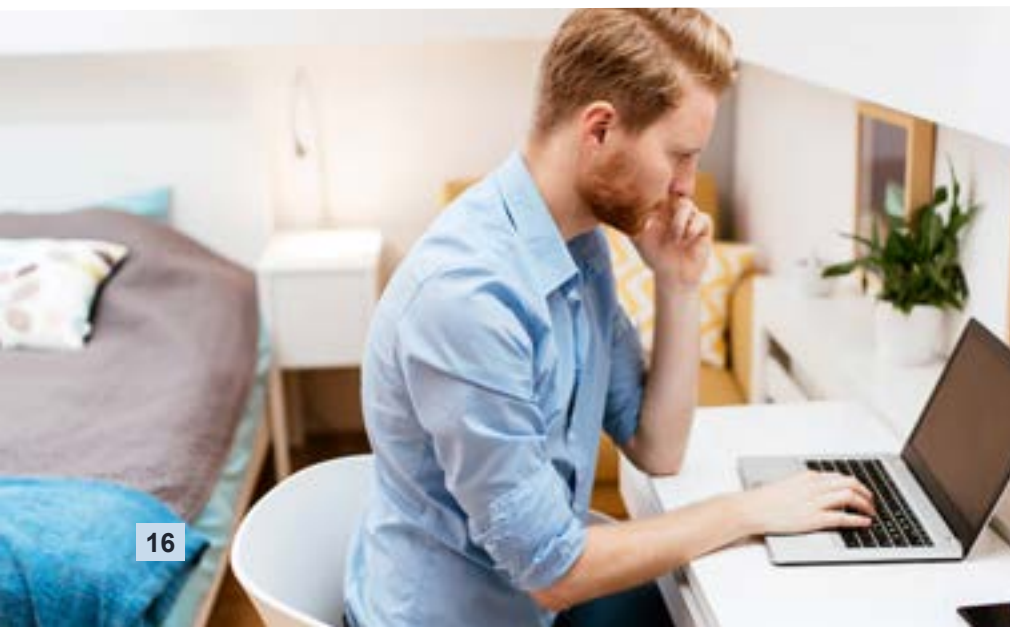


*Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentando si prestasen servicios en el centro de trabajo (...)*

Los artículos 4.1 y 4.3, respectivamente, determinan que:



*las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia; Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad” y “las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.*





Para finalizar, añadir que la **Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público**, añade como causa de prohibición de contratar que no se cumpla con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en la normativa vigente y se establece, además, que los órganos de contratación podrán exigir en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, etiquetas de tipo social o medioambiental, como la “igualdad de género”.

Así, contar con un plan de igualdad, en el caso de empresas que contratan con la administración pública supone un beneficio añadido, ya sea para cumplir con los pliegos técnicos y administrativos o para obtener una mayor puntuación de cara a la adjudicación del contrato.

# CONCEPTOS BÁSICOS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

---



Desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se define la discriminación laboral como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Podemos diferenciar distintas clases de discriminación por sexo, aplicables al ámbito laboral, definidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

## Discriminación Directa

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (art. 6.1 LOIEMH)

Un tipo de discriminación directa podría ser la que se produce en el ámbito laboral por motivo de **embarazo y maternidad**, y que viene recogida en el artículo 8 de la LOIEMH: “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”.

## Discriminación Indirecta

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (art. 6.2 LOIEMH).

Para detectar la discriminación indirecta es necesario analizar, por una parte, las leyes y normativas, pero, principalmente, el efecto discriminatorio que puede estar causando una mala práctica en una organización.

## Discriminación Múltiple o Interseccional

La discriminación múltiple, también llamada interseccional, se refiere a aquella que sucede por dos o más razones que se interrelacionan. La discriminación múltiple hacia las mujeres se comete cuando, al hecho de ser mujer, se le añade una característica de vulnerabilidad social, como puede ser la diversidad funcional, el hecho de ser migrante, la raza, la etnia, etc.

## Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley de Igualdad, constituye *-acoso sexual-* cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 LOIEMH)

Por otra parte, constituye *-acoso por razón de sexo-* cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 LOIEMH).

## Estereotipos y roles de género

Los *-estereotipos de género-* constituyen las características, rasgos y cualidades que la sociedad asigna a cada sexo. Son la imagen construida socialmente sobre lo que se supone que deben ser hombres y mujeres para que encajen con los roles que la sociedad les asigna.

Por otro lado, los *-roles de género-* determinan la posición de mujeres y hombres en la sociedad: impone las responsabilidades y obligaciones propias de dicha situación, así como las reglas de conducta. Estos roles se basan en la creencia de que cada sexo está orientado a un tipo de actividades. Son excluyentes, pues cada sexo debe cumplir un papel, y no realizar las tareas asignadas al otro: las mujeres no hacen cosas de hombres y viceversa.

En el ámbito laboral, el efecto de los estereotipos y roles se produce desde la socialización y la educación diferenciada, en la que hombres y mujeres reciben distintos mensajes sociales sobre lo que deben ser, lo cual provoca que las personas elijan su formación influenciadas por los estereotipos de género y con la intención de encajar en el rol que la sociedad determina para su sexo.

Estos mensajes son apoyados por los medios de comunicación, la publicidad, el uso sexista del lenguaje y la reproducción de imágenes estereotipadas.

Por tanto, la elección de estudios y ocupaciones basadas en los estereotipos produce que las mujeres y los hombres se distribuyan de distinta forma en el mercado laboral, haciendo que se produzca lo que conocemos como “segregación ocupacional”.

## División sexual del trabajo

La división sexual del trabajo sitúa en distintas posiciones a mujeres y hombres, asignando la especialización de tareas según el sexo y otorgándoles diferentes valoraciones sociales, económicas y simbólicas.

## Segregación ocupacional

La segregación ocupacional significa desigualdad en la participación de la población en el mercado de trabajo. Así, hablamos de *–segregación horizontal–*, que supone la concentración de mujeres en ciertos sectores de actividad en ciertas ocupaciones y *–segregación vertical–*, que supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica de las organizaciones, concentrándose éstas en niveles y categorías inferiores.

Cuando a medida que se sube en las categorías, desciende el número de mujeres, de forma que, en los puestos más altos apenas hay mujeres o no hay ninguna, sucede lo que se conoce como *–techo de cristal–*, una **barrera invisible** que impide a las mujeres acceder a las categorías más altas, puestos de responsabilidad y alta dirección.

## Conciliación y corresponsabilidad

La *–conciliación de la vida familiar y la vida laboral–* se refiere a la estrategia para compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre. Para lograr la conciliación entre los distintos ámbitos de la vida, y teniendo en cuenta que las mujeres cargan con la mayor parte del trabajo reproductivo, es necesario repartir las responsabilidades y tareas de forma equilibrada, y esto es lo que se conoce como *–corresponsabilidad–*, el reparto equitativo de tareas y responsabilidades entre todos los miembros de una unidad familiar.

Las medidas de conciliación son la estrategia para conseguir una nueva organización social en la cual las personas pueden hacer compatibles todas las facetas de su vida, sin que tengan que elegir entre vida familiar o vida laboral. Además, conllevan numerosos beneficios para las empresas, pues mejora el bienestar personal, la satisfacción laboral, reducen el estrés, aumentan la motivación y, con ello, mejora el rendimiento y la productividad.



## Lenguaje sexista y lenguaje inclusivo

El uso sexista del lenguaje en el entorno laboral supone un medio de discriminación y se utiliza, principalmente, para excluir y/o discriminar a uno u otro sexo, ya sea en una oferta de trabajo o en la publicidad.

Por el contrario, el *lenguaje inclusivo* representa a todos y a todas, favorece que la información llegue por igual a mujeres y hombres y evita la discriminación, por lo que fomenta la igualdad de oportunidades.

## Acciones positivas

El Comité para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa define las *acciones positivas* como el conjunto de “estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”.

Por un lado, están las que actúan sobre el punto partida para que mujeres y hombres accedan a los mismos recursos bajo iguales condiciones. No garantizan por tanto el resultado, pero sí inciden sobre el acceso a los recursos.

Por otro lado, están las que inciden sobre el resultado. Tienen una función correctora y actúan en el punto de llegada, garantizando los resultados. Se trata de igualar la situación y posición de mujeres y hombres. Un ejemplo de medida de acción positiva de este tipo sería que, para acceder un puesto de responsabilidad, ante dos currículum con igual valor, se escoja el del sexo que está infrarrepresentado. En este caso, sí se actúa sobre el resultado.

El Estatuto de los Trabajadores reconoce en su artículo 17.4 que, mediante negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones.

## Agente de igualdad

La figura del *–Agente de Igualdad–* tendrá las funciones de diseñar, implementar y evaluar políticas de igualdad de oportunidades; asesorar en la puesta en marcha de proyectos, programas o planes para la integración de la perspectiva de género en instituciones, empresas y organizaciones varias; así como dirigir, gestionar, coordinar, dinamizar y evaluar planes, programas y proyectos de igualdad en los diferentes escenarios profesionales, que podrá estar disponible, por ejemplo, en empresas, administraciones, entidades sin ánimo de lucro o en consultoras externas especializadas en la materia.

## Composición equilibrada o paritaria

Entendemos por *–composición equilibrada–* la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (disposición adicional primera de la LOIEMH).

Tal y como recoge la nueva normativa en materia de igualdad (RD 901/2020) si el resultado del diagnóstico que precede al plan de igualdad pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical.

## Desagregación de estadísticas por sexo

Para poder llevar a cabo un análisis desde la perspectiva de género, todos los datos deben estar separados por sexo con el fin de poder medir los impactos diferenciales sobre mujeres y hombres. Los datos desagregados por sexo ofrecen información estadística cuantitativa sobre las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres.

## Plan de Igualdad en la empresa

Se trata de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

## Perspectiva de género

Consiste en tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito político.



# IGUALDAD RETRIBUTIVA

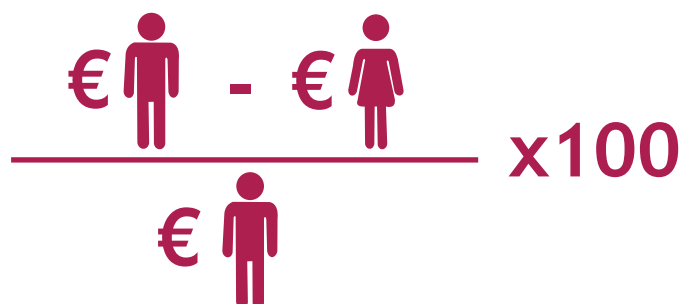
---



## Concepto de brecha salarial

La brecha salarial son las diferencias medibles y observables que pueden suceder al comparar el salario y las ganancias económicas de mujeres y hombres.

**Brecha salarial:** diferencia porcentual entre el salario de mujeres y hombres

$$\frac{\text{€ hombre} - \text{€ mujer}}{\text{€ hombre}} \times 100$$


## Obligaciones de las empresas

El **Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y en su desarrollo reglamentario el **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece la obligación para todas las empresas de aplicar el **principio de transparencia retributiva** y a tal efecto, de realizar un «**registro retributivo**» con los valores medios de los salarios desagregados por sexo, incidiendo en la **obligación de igual retribución por trabajo de igual valor**.

Además, para las empresas que elaboren un plan de igualdad, establece la obligación de incluir en el mismo una «**auditoría retributiva**», con el objeto de comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Las empresas tendrán de plazo hasta abril de 2021 para adaptar los registros salariales obligatorios y realizar las auditorías retributivas a los criterios establecidos en el RD 902/2021.

La norma empieza aludiendo al **principio de transparencia retributiva**, que es el que aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. Este principio persigue identificar las discriminaciones, ya sean directas o indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima.

Este principio de transparencia retributiva se aplica a través de dos mecanismos principales: el registro retributivo y la auditoría retributiva.



## Registro retributivo

Todas las empresas deberán llevar un registro detallado, con los salarios del personal, desagregado por sexo, indicando *“la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable”*.

**No es lo mismo  
“igual trabajo” que  
“trabajo de igual  
valor”**

A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, es decir, incluyendo salario base<sup>1</sup>, los complementos<sup>2</sup>, y las percepciones extrasalariales<sup>3</sup>, de modo diferenciado.

El Decreto-ley 6/2019 especifica que las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

1 El salario base define la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.

2 Los complementos se añaden al salario base y retribuyen circunstancias o condiciones especiales (antigüedad, pagas extra, primas, etc.).

3 Las percepciones extrasalariales son indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral. Aunque son retribuciones de conceptos que figuran en nómina, no tienen la consideración de salario y, por tanto, no computan para el abono de los periodos de descanso ni a efectos de la cotización a la Seguridad Social (dietas, plus de transporte, prendas de trabajo, productos en especie, horas extraordinarias, etc.).

## Normas generales

Para cumplir con la obligación de disponer de un “registro” de toda su plantilla, la empresa ha de obtener los datos salariales y hacer el cálculo de las medias salariales desagregadas por sexo.

Esta información deberá contener todas las categorías y grupos de la empresa, incluido el personal directivo y los altos cargos, así como por cualquier otro sistema de clasificación profesional que se aplique en la empresa.

### [Ejemplo]

#### Registro por categorías para medias salariales:

Grupo profesional	Salario base		Complemento por objetivos		Total retribución		BS <sup>1</sup>
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
Grupo I	12.325 €	19.000 €	1.303 €	949 €	13.628 €	19.949 €	32%
Grupo II	17.101 €	26.422 €	2.259,35 €	2.108,61 €	19.360 €	28.531 €	32%
Grupo III	19.901 €	16.450 €	-	-	19.901 €	16.450 €	-21%
Grupo IV	13.009 €	16.960 €	854 €	1.045,54 €	13.863 €	25.119,16 €	45%
Total	<b>62.336 €</b>	<b>78.832 €</b>	<b>4.416,35 €</b>	<b>4.103,15 €</b>	<b>66.752,35 €</b>	<b>90.048,77 €</b>	<b>26%</b>

1 BS: Brecha Salarial

El Real Decreto establece además que “*este cálculo debe realizarse con la **media aritmética y la mediana** de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción*”.

Así, además del cálculo con las medias aritméticas, debe realizarse el mismo cálculo con las medianas (que se calcula ordenando todos los salarios de mayor a menor y localizando el punto medio).

También es importante que se analice cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales **por separado**. En el ejemplo anteriormente expuesto se incluiría una columna para cada uno de estos complementos.

Por otra parte, se indica que, antes de la elaboración de este registro y ante cualquier modificación, la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada con una antelación de al menos diez días.

## Acceso al registro

Según el Real Decreto el acceso al registro por parte de la plantilla, **en las empresas que cuenten con representación legal** de las personas trabajadoras, se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo **derecho** aquellas a **conocer el contenido íntegro del mismo**".

En las empresas **en las que no haya esta representación legal** y una persona trabajadora solicite el acceso al registro, establece que la información que se tiene que facilitar no serán las medias y medianas efectivas de cada categoría, sino que "**se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable**". Es decir, la empresa solo tendrá que informar sobre el cálculo de la brecha salarial (%) que hay para cada uno de los conceptos (salario base y distintos complementos salariales y extrasalariales) y por categoría, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

## Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva

Para las empresas que elaboren un Plan de Igualdad, ya sea por obligación legal, sanción de la inspección de trabajo o voluntariamente, se establecen una serie de particularidades. Concretamente, deberán realizar paralelamente una auditoría retributiva.

Para estas empresas el registro retributivo deberá cumplir las normas generales anteriormente expuestas y, además:

- a) Reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los **trabajos de igual valor en la empresa**, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional. Estos trabajos de igual valor se determinarán por medio de la auditoría salarial, tal y como explicamos en el siguiente punto.
- b) Cuando la brecha, es decir, la media aritmética o mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un **veinticinco por ciento**, deberá incluir una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.



## Auditoría retributiva

Como ya se ha indicado, las empresas que elaboren un plan de igualdad (ya sea por obligación o voluntariamente) deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva.

Esta auditoría tiene como objeto, según indica el RD 902/2020:



*Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.*

*Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*

Se trata, en definitiva, de incorporar en el diagnóstico de la situación de la empresa un análisis completo del sistema de retribución que se aplica en la empresa, así como del cálculo de la brecha con los salarios realmente percibidos por trabajadores y trabajadoras, de manera que se pueda detectar si la brecha salarial obedece a una causa discriminatoria y, en su caso, corregirla.

Esta auditoría retributiva tendrá como **mínimo la vigencia del plan de igualdad** del que forma parte, salvo que se determine otra inferior.

La auditoría retributiva implica la obligación de realizar un **diagnóstico de la situación retributiva** en la empresa. Este diagnóstico requiere una evaluación de los puestos de trabajo que permita aplicar el **principio de igual remuneración para trabajo de igual valor**.



## El concepto de “trabajo de igual valor”

Según RD 6/2019, *“Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*.

La valoración de puestos de trabajo nos va a permitir determinar estos trabajos de igual valor.

## Valoración de puestos de trabajo

Tal y como indica el Real Decreto 902/2020, la valoración de puestos de trabajo



*“Tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.*

*La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.”*

Además de la valoración de puestos de trabajo que debe realizarse en el diagnóstico de situación retributiva de cada empresa, es importante tener en cuenta, y así lo recoge el Real Decreto en su artículo 9, que esta valoración debe aplicarse ya en los convenios colectivos, de manera que la definición de categorías profesionales siga el principio de igual retribución para puestos de igual valor y garantice así la ausencia de discriminaciones entre mujeres y hombres.

## ¿Cómo se realiza la valoración de puestos de trabajo?

Hay muchos procedimientos distintos específicos de valoración de puestos de trabajo, cualitativos y cuantitativos, aunque los procedimientos cuantitativos y, dentro de ellos, los de asignación de puntos por factor, denominados también “sistemas de valoración” son los más apropiados para evitar discriminaciones salariales entre mujeres y hombres.

En dichos sistemas de valoración, se establece una relación de factores tales como formación, conocimientos necesarios, experiencia, relaciones humanas, esfuerzo, responsabilidad, etc. y una escala de valoración para cada factor con un número determinado de niveles o grados, que corresponde a un nivel de exigencia diferente.

La Guía “Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos”, publicada por la OIT en 2008, recomienda la utilización de un mínimo de cuatro tipos de factores, para evaluar los puestos de trabajo:



### Conocimiento y aptitudes

“Designan los conocimientos y las aptitudes necesarios para desempeñar un determinado empleo, que pueden adquirirse de distintas maneras: formación académica o profesional acreditada por un diploma, experiencia remunerada en el mercado de trabajo, formación no institucionalizada, experiencia voluntariado, etc.”



### Responsabilidad

“Se refiere a las tareas que repercuten en los objetivos de la empresa, como su rentabilidad, su solidez financiera, la amplitud de sus mercados y la seguridad y salud de su clientela.”



### Esfuerzo

“Designan la dificultad, el cansancio y la tensión que conlleva la ejecución de las tareas.”



### Condiciones de trabajo

“Designan las condiciones ambientales y el clima psicológico en que se realiza el trabajo.”



Como se ha indicado, a cada uno de estos factores se les tendrá que asignar una escala de valoración con un número determinado de niveles o grados, que corresponde a un nivel de exigencia diferente.

Por otra parte, se debe analizar el puesto de trabajo para ponderar los factores que influyen en el puesto, asignándoles una importancia relativa que se define mediante unos pesos asociados a cada uno de los factores, normalizados de tal forma que su suma sea, por ejemplo, 100. De esta forma, se obtiene la valoración del puesto de trabajo, mediante una puntuación que resulta sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.

**[Ejemplo]**

**Análisis de puestos de trabajo de carácter técnico/administrativo podría ser de manera simplificada:**

<b>PUESTOS DE TRABAJO DE CARÁCTER TÉCNICO/ADMINISTRATIVO</b>		
<b>Tipo de factor</b>	<b>Nombre Factor</b>	<b>SVPT (Peso)</b>
Conocimiento y aptitudes	Formación académica	<b>10</b>
Conocimiento y aptitudes	Idioma-inglés	<b>5</b>
Conocimiento y aptitudes	Conocimientos informáticos	<b>5</b>
Conocimiento y aptitudes	Creatividad	<b>5</b>
Conocimiento y aptitudes	Experiencia	<b>10</b>
Condiciones de trabajo	Viajes	<b>5</b>
Responsabilidad	Organización del trabajo	<b>40</b>
Esfuerzo	Emocional-Plazos	<b>20</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

En la tabla se han incluido todos los factores que se considera afectan a los puestos analizados de forma que si cada factor estuviera en el nivel “máximo” la valoración de ese puesto de trabajo sería 100.

Pero como hemos indicado, a cada factor tenemos que asignarle un valor dentro de una escala de valoración en función de los requerimientos del puesto. Por ejemplo, en relación a algunos de los factores de esta valoración:

<b>FACTOR: FORMACIÓN</b>		
0	No se requieren	<b>1</b>
1	ESO	<b>2,5</b>
2	Bachillerato/Formación Profesional	<b>5</b>
3	Diplomatura/Grado	<b>7.5</b>
4	Postgrado/Doctorado	<b>10</b>

<b>FACTOR: INGLÉS</b>		
0	No es necesario	<b>1</b>
1	Básico: A1-A2	<b>2</b>
2	Intermedio bajo: B1	<b>4</b>
3	Intermedio alto: B2	<b>6</b>
4	Alto: C1	<b>8</b>
5	Muy alto: C2	<b>10</b>

<b>FACTOR: CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS</b>		
0	No se precisan	<b>1</b>
1	Conocimientos básicos y habituales de MS Office	<b>2,5</b>
2	Conocimientos medios de MS Office, Internet y Redes Sociales	<b>5</b>
3	Conocimientos avanzados de MS Office, Internet, Redes sociales, y capacidad para solucionar pequeños problemas o errores de funcionamiento.	<b>7,5</b>
4	Conocimientos informáticos a nivel profesional, redes, aplicaciones, programas específicos, comunicaciones.	<b>10</b>



<b>FACTOR: EXPERIENCIA</b>		
0	Ninguna	<b>1</b>
1	Hasta 1 año de experiencia	<b>2,5</b>
2	De 1 a 3 años de experiencia	<b>5</b>
3	De 3 a 5 años de experiencia	<b>7,5</b>
4	Más de 5 años de experiencia	<b>10</b>

<b>FACTOR: RESPONSABILIDAD-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>		
0	No tiene ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo	<b>1</b>
1	Organiza el trabajo de forma ocasional y/o para equipos de hasta 3 personas.	<b>2,5</b>
2	Participa en la organización del trabajo para equipos de más de 3 personas.	<b>5</b>
3	Tiene la responsabilidad exclusiva de la organización del trabajo para equipos de entre 3 y 6 personas.	<b>7,5</b>
4	Tiene la responsabilidad exclusiva de la organización del trabajo para equipos de más de 6 personas	<b>10</b>

Valorando así todos los factores según los requerimientos del puesto, la VPT de un puesto determinado podría ser:

<b>Factor</b>	<b>Requerimiento</b>	<b>Grado</b>	<b>SVPT (Peso)</b>	<b>VPT (Peso especif.)</b>
Formación académica	Formación profesional	2/4	10	<b>5</b>
Inglés	C2	5/5	5	<b>5</b>
Conocimientos informáticos	Conocimientos básicos	2/4	5	<b>2,5</b>
Creatividad	Media	2/4	5	<b>2,5</b>
Experiencia	2 años	2/4	10	<b>5</b>
Viajes	Poco frecuentes	2/5	5	<b>2</b>
Organización del trabajo	Medio	2/4	40	<b>20</b>
Emocional-Plazos	Muy exigente	5/5	20	<b>20</b>
<b>TOTAL</b>				<b>62</b>

Así, este puesto de trabajo tendría una valoración de 62 sobre los 100 puntos que habíamos establecido como puntuación máxima. Un puesto similar pero donde se requiriera por ejemplo una formación académica de Postgrado /Doctorado tendría la puntuación máxima en ese factor y el total sería entonces 67. Y si, además, se requiriera experiencia de más de 5 años la valoración sería de 72.

De esta forma podríamos comparar puestos de trabajo en función de los requerimientos y características de ese puesto. Por supuesto, tanto a la hora de valorar el “peso” de los diferentes factores de cada puesto, así como de establecer el “grado” de requerimiento dentro de cada factor, es necesario aplicar la perspectiva de género, para no “sobervalorar” factores usualmente masculinos (esfuerzo físico, viajes, etc.) y “minusvalorar” factores usualmente femeninos (habilidad manual, creatividad, etc.).

Una forma de poder controlar el peso que se le da a unos y otros es indicar para cada factor si se considera “masculino”, “femenino” o “neutro” (formación, experiencia, etc.) y de esta forma poder calcular el peso total que se considera para los factores masculinos y para los femeninos. Esto es lo que hace la actual herramienta de valoración de puestos de trabajo que ofrece el Ministerio de Igualdad en su web [igualdadenlaempresa.es](http://igualdadenlaempresa.es).

Además, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entra en vigor el 14 de abril de 2021, se aprobará un procedimiento de valoración de puestos de trabajo, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de los Ministerios de Trabajo y Economía.

También se indica que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.



## Factores desencadenantes

Además de la evaluación de los puestos de trabajo, el Real Decreto 902/2020 también especifica como requerimiento para el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa que se indique la “relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas”

Se trata en definitiva de analizar:

- Si las medidas de conciliación que ofrece la empresa (o la ausencia de éstas) y/o el uso no corresponsable de las mismas, hace que mujeres puedan tener más dificultades para optar a determinados puestos, complementos salariales, etc., incluyendo de manera negativa en los salarios y originando esa diferencia retributiva.
- Si la brecha salarial está causada por la segregación vertical, que se analicen las causas de las dificultades de promoción profesional o económica de las mujeres, como pueden ser exigencias de movilidad o disponibilidad no justificadas, ya que las mujeres suelen tener mayores problemas para aceptar estas exigencias debido fundamentalmente a problemas de conciliación de la vida familiar y laboral por falta de corresponsabilidad en el hogar.

Además, el Real Decreto 902/2020, en su artículo 11, especifica expresamente que las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos retributivos que las que lo son a tiempo completo y que “cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes”.

## Plan de actuación

Una vez detectadas las desigualdades retributivas, es necesario, según indica también el Real Decreto 902/2020, establecer un plan de actuación para la corrección de éstas. Éste debe incluir:

- **Objetivos**
- **Actuaciones concretas**
- **Cronograma**
- **Persona(s) responsable(s) de su implantación y seguimiento**
- **Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos**

Este plan de actuación lógicamente irá enmarcado en el área correspondiente del Plan de Igualdad.

# PLANES DE IGUALDAD

---



## Concepto

Un **plan de igualdad** es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

## Empresas afectadas

La obligación en el caso de las entidades privadas deriva de:



### El número de personas trabajadoras

Según el RD 901/2020 de Planes de Igualdad y su registro, aprobado el 14 de octubre de 2020, a partir de marzo del 2022, todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras han de contar con un plan de igualdad; las de más de 100 personas a partir de marzo de 2021 y las de más de 150 personas desde marzo del 2020.

### Por mandato del convenio colectivo

Las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el **convenio colectivo** que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. El convenio podrá ser estatal, regional o provincial.

### Por acuerdo de la autoridad laboral

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un **procedimiento sancionador** la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

El resto de empresas pueden aplicar planes de igualdad de manera **voluntaria**, aunque necesariamente, con independencia de su tamaño, **deberán contar con medidas** para prevenir discriminaciones y fomentar la igualdad de oportunidades.

## ¿Cómo cuantificamos el número de personas trabajadoras de la empresa?

Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se contabilizan todas las personas que forman parte de la plantilla de la empresa, incluyendo todos los centros de trabajo, personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada o a tiempo parcial.

En el caso de **contratos de duración determinada** que hayan extinguido en el momento del cómputo pero que hayan estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

El cómputo deberá efectuarse al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

### ¿Y si la empresa alcanza el número de trabajadores y trabajadoras que lo hacen obligatorio solo en determinadas épocas del año?

Al hacer el cómputo, ya sea en junio o en diciembre, que son los meses de referencia, es posible que la empresa alcance el número de plantilla que hacen que el plan de igualdad sea obligatorio pero, que al cabo de algunas semanas o meses, el número disminuya. En este caso, si la empresa ya ha constituido la comisión negociadora, deberá continuar con el procedimiento de aplicación del plan de igualdad.



## [Ejemplo]



En el mes de junio de 2020 la empresa MotorX España, S.L. tiene 2 centros de trabajo, ubicándose uno en Toledo y otro en Albacete.

En el centro de Toledo suman 60 personas en plantilla, la mayoría contrato indefinido, exceptuando una persona que tiene contrato de duración determinada desde febrero, manteniéndose actualmente en plantilla. También la mayoría trabajan a tiempo completo, excepto 3, que disponen de un contrato a tiempo parcial.

En Albacete trabajan 10 personas, todas con contrato indefinido.

En este caso, contabilizaríamos:

60 personas de Toledo + 10 de Albacete = **70 personas en plantilla.**

Se han contabilizado a todas las personas fijas, de todos los centros de trabajo (ya que la obligación de realizar el Plan de Igualdad se aplica por sociedad (CIF) y no por centro de trabajo), y todas aquellas que tienen contrato a tiempo parcial o un contrato de duración determinada.

**Esta empresa estará obligada a implantar un plan de igualdad.**

Ahora bien, la empresa en el mes de agosto sufrirá una bajada importante del número de personas en plantilla, reduciéndose a 25. El mes de junio es época de campaña y es por esto por lo que aumenta considerablemente el personal de plantilla.

Si la empresa constituye la comisión negociadora la obligación se mantendrá, aun habiendo disminuido por debajo de 50 el número de personas trabajadoras.

# Ámbito de aplicación

- **Personal**

Los planes de igualdad deben incluir a la **totalidad de las personas de la plantilla** de la empresa, con independencia del tipo de contrato, tipo de jornada, relación laboral o centro de trabajo que ocupen. También resulta de aplicación a las personas trabajadoras cedidas **por empresas de trabajo temporal** durante los períodos de prestación de servicios.

- **Funcional y territorial**

Es la empresa, asociada a un CIF específico, la que tiene la obligación de tener un Plan de Igualdad. Por tanto, se puede negociar un plan por cada empresa que tenga la obligación de disponer de un plan de igualdad. Todo ello con independencia del número de centros que tengan o de la ubicación física de los mismos.

Ahora bien, las empresas que componen un **grupo de empresas** pueden elaborar un **plan único para todas o parte de las empresas del grupo**, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 ET. Pero esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

## ¿Y si mi empresa cuenta con varios centros de trabajo?

Con independencia de si se sitúan o no en el mismo municipio, no se podrá negociar un plan de igualdad para cada uno de los centros de trabajo de la empresa, ya que en todo caso debe ser único para la empresa, o grupo, pero no para el centro de trabajo, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales para determinados centros y en función de sus singularidades.

- **Temporal**

El periodo de vigencia dependerá de varios factores: número de medidas a implantar, objetivos a alcanzar, negociaciones, recursos disponibles, etc. No obstante, es obligatorio que el plan incluya un periodo de vigencia o duración que **no sea superior a cuatro años**.

La mayoría de los planes de igualdad tienen una vigencia entre tres y cuatro años. En menos tiempo resultaría difícil implantar las medidas y alcanzar los objetivos planteados.



## Fases del plan

**1**

**Iniciativa y  
compromiso**

La Dirección  
La Representación legal del personal  
Por escrito  
Comunicación a todo el personal

**2**

**Comisión  
negociadora**

Constitución  
Formación  
Trabajos previos (planificación, reuniones, etc.)

**3**

**Diagnóstico**

Recogida de datos cualitativos y cuantitativos  
desagregados por sexo  
Análisis y cruce de información  
Redacción del informe y conclusiones

**4**

**Plan de Igualdad**

Objetivos  
Medidas  
Indicadores  
Medios y recursos  
Cronograma  
Difusión (externa e interna)

**5**

**Registro**

Inscripción en el REGCON

**6**

**Seguimiento y  
evaluación**

Ejecución de medidas  
Seguimiento periódico  
Evaluación intermedia y final

## Iniciativa y compromiso

Las empresas que estén obligadas a implantar un plan de igualdad deberán ponerlo en marcha en los plazos establecidos.

Es conveniente que la Dirección de la organización adopte, por escrito, el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal, especialmente en la política de gestión de recursos humanos, elaborando un diagnóstico de situación y plan de igualdad a través de una comisión negociadora.



## [Ejemplo]



MotorX España, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, así como el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.

Asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con una comisión negociadora, conformada de forma paritaria por representantes de la empresa y representantes legales de la plantilla, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En..., a ...de ..... de 20..

Fdo: Dirección

La empresa deberá comunicar este compromiso adquirido a toda la plantilla de todos los centros de trabajo y a la representación legal de las personas trabajadoras, para efectuar así el inicio de la negociación.

Así, conviene hacer lo siguiente:

- Publicar el compromiso en los canales habituales de comunicación con el personal empleado: tablón de anuncios, correo electrónico, reuniones informativas, etc.
- Enviar citación o convocatoria a la representación legal de la plantilla para constituir la comisión negociadora.



**Asunto: Plan de Igualdad**

En MotorX España, S.L. somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En los próximos meses está previsto que realicemos la constitución de una Comisión Negociadora, elaboremos el diagnóstico y diseñemos nuestro Plan de Igualdad. Para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de MotorX España, S.L. como la representación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En ....., a ... de ..... de 20..

Fdo: Dirección

La implantación de un Plan de Igualdad debe ser negociada con la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras, por lo que no puede ser aprobado unilateralmente por la empresa. Un plan aprobado unilateralmente por la empresa puede ser declarado nulo (TS 9-5-17, EDJ 84498; 13-9-18, EDJ 571952).

## Comisión negociadora

### • Composición

Esta comisión deberá estar integrada de forma paritaria por personas en representación de la dirección o de la empresa, como *–parte empresarial–* y personas en representación de la plantilla, como *–parte social–*.

Es recomendable que la *parte empresarial* esté formada por personas de puestos influyentes (gerencia, dirección, recursos humanos, etc.) pues, si quien acude a las negociaciones no tiene capacidad decisoria, podrá retrasarse la toma de decisiones y, por tanto, la negociación.

Está legitimada para conformar la *parte social la representación legal de los trabajadores (RLT)*:

- El comité de empresa
- Las delegadas y los delegados de personal, en su caso.
- Las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

Siempre hay que tener en cuenta lo recogido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, que es de aplicación en esta cuestión. O a lo establecido en el artículo 87 si se negocia un plan de igualdad de grupo de empresa.

### • Número de miembros

La comisión contará con un máximo de 6 miembros por cada parte.





## • Plazo

Sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos, las empresas deben iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y, por tanto, de los diagnósticos previos, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio o la publicación del convenio que establezca la obligación.

Por tanto, antes de que trascurren tres meses desde que nazca la obligación, la empresa habrá de constituir la comisión negociadora.

Si la obligación es acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, será en el propio acuerdo donde se fijará el plazo máximo.

## • Criterios de composición

### **Paridad**

La comisión negociadora procurará cumplir con el principio de paridad entre la parte social y la parte empresarial.

### **Proporcionalidad**

La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras. El reparto de los miembros de la parte social de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales en la empresa, en función de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales a representantes unitarios de la empresa.

### **Equilibrio**

En la medida de lo posible, habrá equilibrio en el número de hombres y mujeres.

## [Ejemplo]



### Composición de la comisión negociadora

En MotorX España, S.L. hay un total de 12 personas en el Comité de Empresa, de las cuales:

- 6 pertenecen al Sindicato A
- 4 pertenecen al Sindicato B
- 2 pertenecen al Sindicato C

La empresa y la representación legal de la plantilla han estimado que, para ser operativos en las reuniones y negociaciones, la comisión negociadora del plan de igualdad deberá estar conformada por 2 miembros en representación de la empresa y 2 miembros en representación de la plantilla.

Así, el Comité de Empresa tendrá que determinar qué personas deberán conformar la parte social de dicha comisión y, para ello, podrán aplicar la siguiente regla:

- Sindicato A —  $(2 \times 6) / 12 = 1$  miembro
- Sindicato B —  $(2 \times 4) / 12 = 0,66 = 1$  miembro
- Sindicato C —  $(2 \times 2) / 12 = 0,33 = 0$  miembros

De esta forma, se ha decidido que la comisión negociadora quedara conformada de la siguiente forma:

#### Parte empresarial

- Dirección General
- Responsable de Recursos Humanos

#### Parte social

- Representante del Sindicato A
- Representante del Sindicato B

## • Empresas sin representación legal de la plantilla

En las empresas donde NO existe RLT, la parte social quedará integrada por los **sindicatos más representativos** y por los **sindicatos más representativos del sector** al que pertenece la empresa, y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

La representación sindical se conformará **en proporción a su representatividad** en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

Si existen **centros de trabajo con la representación legal de las personas trabajadoras y centros de trabajo sin ella**, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos anteriormente señalados y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de **13 miembros** por cada una de las partes.

## • Principios en la negociación

### Buena fe

Las partes negociadoras deben adoptar un comportamiento tendente al diálogo y al intercambio de propuestas y contrapropuestas y, por supuesto, negociar de buena fe con vistas a la consecución de acuerdos

### Transparencia

Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

### Confidencialidad

Tanto las personas que integran la comisión como las personas asesoras deberán en todo momento respetar el deber de sigilo con respecto a toda aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

Ningún documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.



## • Documentación

- **Actas:** Durante el proceso de negociación se debe levantar acta de cada una de las reuniones, que deben ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- **Acuerdos:** Los acuerdos requerirán la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la comisión puede acudir a procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda. Los resultados de las negociaciones deben plasmarse **por escrito y firmarse** por las partes para su posterior remisión a la autoridad laboral.
- **Reglamento:** La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.



## **Reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora del plan de igualdad**

**En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se constituye con fecha .... en MotorX España, S.L. la comisión negociadora del plan de igualdad, compuesta por ..... como representantes de la empresa y ..... como representantes legales de la plantilla.**

**Así:**

### **I. Presidencia y Secretaría**

**La Comisión tendrá los cargos de Presidencia y Secretaría que serán asumidos por quien represente a la empresa.**

**La presidencia tiene la función de convocar las reuniones ordinarias o extraordinarias, establecer el ORDEN DEL DÍA, presidir, suspender y levantar las sesiones, dirigir los debates y ordenar las votaciones. Visar las actas en las que se refleje el contenido de las sesiones y acuerdos de la Comisión.**

**La secretaria tiene la función de levantar acta correspondiente a las sesiones que contendrá necesariamente el orden del día, lugar y fecha de celebración, los puntos principales de deliberación y el contenido de los acuerdos adoptados.**

### **II. Actas**

**Las actas deberán estar disponibles en los cinco días laborales siguientes a la fecha de celebración de la reunión y recogerá los temas tratados, según el orden del día, y acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. Se enviarán por correo electrónico a todas las personas que formen parte de la comisión negociadora.**

### **III. Personal asesor**

**La Comisión de Igualdad podrá contar con el asesoramiento y/o la presencia en las reuniones de personas expertas en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con voz, pero sin voto. Se limita a una persona el número de asesores/as por sigla sindical. Es necesario acreditar la formación y experiencia en igualdad de oportunidades para actuar como asesor/a en la comisión.**



#### IV. Medios y recursos

La empresa pone a disposición de la comisión negociadora los locales y medios necesarios para celebrar las reuniones que se convoquen para la negociación del diagnóstico y el plan de igualdad.

#### V. Funciones

De acuerdo con el RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro, la comisión desarrollará las siguientes funciones y actividades:

- a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Para el cumplimiento de estas funciones la empresa garantizará el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la información necesaria relativa al Diagnóstico y contenido del Plan de igualdad.

#### VI. Reuniones

Las reuniones de la comisión negociadora podrán ser ordinarias y extraordinarias. Las reuniones ordinarias tendrán lugar de acuerdo a un calendario o planificación, que se aprobará tras la constitución de la misma.

La convocatoria ordinaria de las reuniones se realizará con una antelación mínima de 7 días laborables. La convocatoria indicará, al menos, el orden del día, el lugar,



la fecha y hora de inicio de la misma. Se acompañará siempre de la documentación necesaria desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Las reuniones extraordinarias tendrán lugar a petición de una de las partes para tratar asuntos urgentes que se indicarán en el orden del día. La convocatoria se realizará al menos con 3 días laborables de antelación con los mismos contenidos y requisitos que para las reuniones ordinarias. Existirá quórum suficiente para celebrar las reuniones válidamente cuando se encuentren presentes todas las personas que componen la comisión, titulares o suplentes. Si la ausencia no está justificada tendrá lugar la reunión y los acuerdos que se adopten serán vinculantes también para las personas ausentes.

Los acuerdos, una vez constituida válidamente la reunión, se adoptarán por unanimidad en primera votación, si no fuera posible por mayoría absoluta de cada una de las partes; parte social y parte empresarial.

La validez de los acuerdos quedará registrada en las actas y entrarán en vigor el mismo día de su aprobación. Los acuerdos una vez aprobados serán vinculantes para todas las partes. Las actas se aprobarán al inicio de cada reunión y serán firmadas por presidente/a y secretario/a y por todos los miembros de la Comisión asistentes a la reunión en cada una de las hojas.

En ....., a ... de ..... de 20..

Fdo: Comisión negociadora del plan de igualdad

- **Cronograma o planning**

Es aconsejable que una vez constituida la comisión formalmente, y aprobado el reglamento de funcionamiento, se establezca una planificación o cronograma de actividades a realizar, a fin de que el proceso sea lo más ágil y operativo posible:

<b>CRONOGRAMA DE TRABAJO</b>		
<b>FASE INICIAL</b>		
<b>Mes/año</b>	Compromiso y comisión	Compromiso
		Convocatoria comisión negociadora
		Constitución comisión negociadora y firma reglamento
		Formación comisión
<b>FASE INTERMEDIA</b>		
<b>Mes/año</b>	Diagnóstico	Reunión comisión negociadora para determinar formato y contenido del diagnóstico
		Recopilación de datos cuantitativos y cualitativos (encuestas, entrevistas y otros)
		Redacción y envío del informe de diagnóstico a la comisión. Convocatoria de reunión
		Reunión comisión negociadora: aprobación diagnóstico y propuestas de medidas
<b>FASE FINAL</b>		
<b>Mes/año</b>	Plan de Igualdad	Redacción plan de igualdad, envío y convocatoria de reunión
		Reunión comisión negociadora. Plan de igualdad, alegaciones y/o acuerdos
		Reunión comisión negociadora. Aprobación plan de igualdad y propuestas de responsable para su registro
		Constitución comisión de seguimiento
		Registro del plan

## • Competencias

Las competencias de la comisión serán principalmente las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

## • Formación y experiencia

Debe promoverse que los y las integrantes de la comisión negociadora cuenten con formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.





## Elaboración del diagnóstico de situación

### • Concepto

El diagnóstico es el proceso de recogida y análisis detallado de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, en al menos, cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

### • Materias

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### • Fases del diagnóstico

- 1)** Concretar la información y datos que se van a analizar, así como los instrumentos o herramientas que se van a utilizar (cuestionarios, entrevistas, programas etc.).

## 2) Recoger la información cuantitativa y cualitativa, desagregada por sexo.

Para elaborar el diagnóstico se recabarán datos, en primer lugar, **cuantitativos** de las variables disponibles, desglosadas por sexo, edad, tipo de jornada, contrato, categoría, puestos, antigüedad, salario bruto anual, permisos retribuidos, etc.

No solo será necesario un análisis porcentual simple, sino también un análisis por unidad funcional que permita visualizar la existencia o no de desequilibrios estadísticos entre mujeres y hombres de manera segmentada o relativa.

De este modo, se puede apreciar con mayor rigor en qué ámbitos las mujeres están infra o sobre representadas, resultado que —a su vez- permitirá identificar con claridad los desequilibrios estadísticos significativos y, consiguientemente, los ámbitos en los que es necesario implantar medidas de igualdad de oportunidades, en caso de que no pueda acreditarse una justificación objetiva que los explique.

Instrumentos:

- Programa de nóminas, RPT, SAP, etc. de donde podremos extraer datos específicos de la plantilla (Anexo I)
- Encuestas a la plantilla (Anexo II).

En segundo lugar, se analizan datos cualitativos, que fundamentalmente se extrae de la información sobre los procesos de gestión de la empresa aportada por los responsables de recursos humanos, comunicación, prevención de riesgos, formación, etc. y la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

Instrumentos:

- Cuestionarios o entrevistas a la dirección, recursos humanos, representantes legales y otros responsables (Anexo III).
- Informes, comunicaciones internas, publicaciones, políticas y protocolos de selección y contratación, evaluaciones de desempeño, plan de prevención de riesgos laborales, convenio colectivo de aplicación, estudios de clima laboral, modelos de entrevistas de selección, ofertas de trabajo publicadas, plan de formación, política retributiva, política de conciliación, etc.

**3) Análisis de la información.** Cruce de toda la información recopilada, tanto cuantitativa y cualitativa, extrayendo información estadística que se recogerá en tablas y gráficas.

**4) Redacción del informe de diagnóstico.**

Es necesario realizar una interpretación de los datos desde la realidad de la entidad:

**Ejemplo: Tasa de acogimiento a reducciones de jornada**

Si el valor de este indicador es indeterminado porque ni mujeres ni hombres se acogen a reducciones, puede tratarse de una debilidad de la entidad porque la cultura de la organización es contraria a las medidas de conciliación, pero, por contra, también puede ser una fortaleza, ya que, si la empresa cuenta con medidas de flexibilidad, horarios adaptados, teletrabajo, etc., es posible que el personal no tenga que solicitar reducciones de jornada u otros derechos no retribuidos.

- **Hay que aplicar la perspectiva de género para valorar el impacto o efecto que puede tener en mujeres y hombres una misma decisión o criterio.**

**Ejemplo: Requisitos de acceso al empleo**

Una empresa del sector industrial establece un nuevo criterio para sus procesos de selección:

Para acceder al puesto de operario/a se necesita disponer de un FP Superior en algún área técnica y dos años de experiencia en un puesto similar.

En estos Ciclos Formativos, generalmente, hay un bajo porcentaje de mujeres, sobre todo en la zona en la que está ubicada la empresa. Además, al ser un puesto tradicionalmente masculinizado, es complicado que haya mujeres que cuenten con esa experiencia. Así, la empresa cuenta con un 5% de mujeres frente a un 95% de hombres.

Ocurre que, en determinadas épocas del año, con motivo de las campañas, hay que aumentar el número de plantilla considerablemente por medio de contratos de obra y servicio omitiéndose el requisito y detectando que se incrementa el porcentaje de mujeres y comprobando que los resultados de productividad son los mismos.

Esta empresa deberá analizar la necesidad de aplicar este requisito o criterio de experiencia y formación para el puesto de operario dado que, en las épocas de campaña, accede personal al puesto sin dicha cualificación obteniendo resultados de producción satisfactorios.

Este es un criterio, aparentemente neutro, pero que podría derivar en una discriminación indirecta por razón de sexo.

- **Y, por último, el informe de diagnóstico contendrá conclusiones que faciliten la definición de propuestas de medidas y acciones positivas a incorporar al plan de igualdad.**

## • Contenido

El Real Decreto 901/2020 establece que el contenido del diagnóstico deberá atender a los siguientes criterios específicos:

### 1) Condiciones generales

- Información relativa al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso.
- Distribución de la plantilla por edad, tipo de relación laboral, contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años.
- Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores.
- Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.



## 2) Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

- Ingresos y ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.
- Número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado.

## 3) Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

- Descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.
- Distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

- Datos relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración.
- Criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva.

#### **4) Condiciones de trabajo**

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
- Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
- Permisos y excedencias del último año y motivos.
- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.
- Ausencias no justificadas.
- Régimen de movilidad funcional y geográfica.

- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en los últimos tres años.
- Personas trabajadoras cedidas por otra empresa.
- Inaplicaciones de convenio realizadas.

## **5) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

- Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## **6) Infrarrepresentación femenina**

- Distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada nivel, departamento o área (segregación horizontal y vertical).
- En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

## **7) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

- Descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.
- Procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de Igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Comprobación de que los procedimientos de actuación contemplan los principios y procedimientos de actuación según la normativa vigente.
- Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

## Diseño del Plan de Igualdad

El plan de igualdad contendrá **objetivos y medidas** que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o de género en el ámbito de la empresa, **responsables, indicadores de realización, resultado e impacto, medios y recursos, sistemas de seguimiento y evaluación, calendario, etc.**

Los planes de igualdad se estructurarán de acuerdo a los contenidos mínimos indicados en el RD 901/2020. En base a éstos, se podrá establecer la siguiente:

### • Estructura

- I. Introducción
- II. Objetivos generales
- III. Ámbito de aplicación
  - Ámbito territorial
  - Ámbito funcional
  - Ámbito temporal
- IV. Determinación de las partes que lo conciertan.
- V. Diagnóstico de situación.
- VI. Vigencia y periodicidad de la auditoria retributiva
- VII. Plan de actuación
  - Área de selección y contratación
    - » Medida
      - Responsable
      - Plazo
      - Indicadores
  - Área de formación
    - » Medida
      - Responsable
      - Plazo
      - Indicadores
  - Área de promoción
    - » Medida
      - Responsable
      - Plazo
      - Indicadores
  - Área (...)
- VIII. Medios y recursos
  - Materiales
  - Humanos
  - Económicos
- IX. Calendario de actuaciones.
- X. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión.
- XI. Procedimiento de modificación.




## • Registro

Como comentábamos, según el RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro las empresas, con independencia de si han aprobado su plan de igualdad por imposición legal o por voluntad propia, están obligadas a depositar sus planes de igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos.

Para aquellas empresas que no dispongan de plan de igualdad, se permite también podrán depositar las medidas implantadas, aunque de manera voluntaria.

### ¿Cómo registrar el Plan de Igualdad?

- 
- Acceder a la web. [Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos](#).
  - Alta de usuario (en caso de no estar dada de alta)
  - Acceder a tramitación.
  - Sin antecedentes (nuevo acuerdo).
  - Ámbito del acuerdo: empresa.
  - Seleccionar “acuerdos sobre planes de igualdad (art.2f)”.
  - Ámbito geográfico. Seleccionar zona geográfica, para que se redirija al registro de la comunidad autónoma.
  - Seleccionar la provincia que corresponda.
  - Datos básicos. Cumplimentar.
  - Enviar.
  - Se facilitará un número de registro.

**La empresa dispone de quince días a partir de la firma del plan de igualdad para presentar, a través de medios electrónicos, la solicitud de inscripción.**

### Documentación

La empresa tendrá que solicitar el registro adjuntando los siguientes documentos:

- Acta de constitución de la comisión negociadora.
- Acta que acredite la aprobación del plan de igualdad.
- Plan de igualdad.
- Documento que acredite la delegación de la inscripción en un miembro de la comisión negociadora.
- Hoja estadística del plan de igualdad, recogida como anexo en el RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro.



## Seguimiento, evaluación y control

### • Comisión u órgano de vigilancia y seguimiento del plan

Tal y como establece el RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro, en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan.

Deberá tener la composición, y atribuciones que se decidan en el plan de igualdad y deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, teniendo, en la medida de lo posible, una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Sus **funciones** serán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
  - Supervisión de la ejecución del Plan.
  - Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
  - Valoración del impacto de las acciones implantadas.
  - Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.
- ### • ¿Qué es el seguimiento del Plan de Igualdad?

El seguimiento es el **proceso de observación de los avances del Plan** que permite obtener información acerca de su desarrollo y dar cuenta de su implementación a las medidas designadas al efecto, contribuyendo de manera decisiva a reforzar la imagen de empresa comprometida en el avance de la Igualdad de Oportunidades en su ámbito de actuación.

Establecer y desarrollar un procedimiento de seguimiento riguroso y periódico, realizado de manera programada regularmente, permite la consecución de los siguientes objetivos:

- 1. Analizar el proceso de implementación:** identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- 2. Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- 3. Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- 4. Proporcionar información para la evaluación.**

El sistema de seguimiento facilitará, también, la difusión del Plan y la transparencia en la información que se ofrezca, tanto a la propia organización y su entorno, como a las instituciones pertinentes.

- **Periodicidad**

El seguimiento de las medidas previstas en el plan se debe realizar de forma periódica y debe concretarse además cual será dicha periodicidad (trimestral, semestral, anual).

- **Documentación**

Para que el proceso de seguimiento sea realmente eficaz, se tiene que establecer un **procedimiento sistemático de documentación** y que se cumpla de forma rigurosa y continuada. Así, lo más aconsejable es establecer una **ficha por acción** que incluya tanto los datos relativos a su implantación como al seguimiento.





<b>ÁREA:</b>	
<b>Objetivo:</b>	
<b>Medida:</b>	
<b>Fecha de implantación:</b>	
<b>Dpto./ persona responsable:</b>	
<b>Recursos técnicos, materiales y humanos empleados:</b>	
<b>Grado de implantación de la acción:</b>	
<input type="checkbox"/> Total <input type="checkbox"/> Parcial <input type="checkbox"/> No iniciada	
<b>Dificultades encontradas y soluciones adoptadas:</b>	
<b>Grado de consecución de objetivo</b>	
<input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo	

Al terminar, se redactará un **informe de seguimiento**, donde se recogerán las conclusiones y reflexiones obtenidas. Éste nos permitirá identificar posibles actuaciones futuras que sirvan para realizar los ajustes necesarios al plan de igualdad mediante su revisión.

## • Revisión del plan

Las medidas del plan de igualdad pueden revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Además, en todo caso, deberá revisarse el Plan de igualdad cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y seguridad Social o de una resolución judicial.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del plan de igualdad.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

## • ¿Qué es la evaluación del plan?

La evaluación es la fase intermedia y final del Plan de Igualdad, que permite conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente por la empresa, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

A través de la evaluación del Plan se pretenden conseguir, además, los siguientes objetivos específicos:

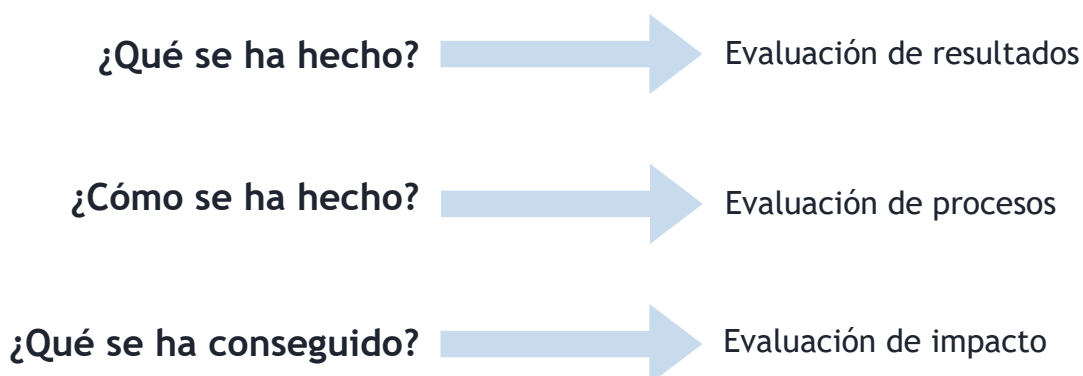
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

- **Periodicidad**

Se realizará, al menos, una evaluación intermedia y otra al final.

- **Documentación**

Conviene hacer una recopilación de información cualitativa y cuantitativa, siguiendo el mismo esquema del diagnóstico de situación previo al plan. De esta forma podremos hacer una comparativa de la evaluación. La información recopilada nos permitirá contestar a tres preguntas básicas:



**[Ejemplo]**

<b>EVALUACIÓN DE RESULTADOS:</b>		
<b>Grado de incumplimiento de objetivos</b>		
<b>Objetivo 1:</b>	<input type="checkbox"/> Alto	<input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo
<b>Objetivo 2:</b>	<input type="checkbox"/> Alto	<input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo
<b>Objetivo 3:</b>	<input type="checkbox"/> Alto	<input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo
(...)		
<b>Grado de ejecución de las medidas</b>		
<b>Área de selección y contratación</b>		
<b>Acción 1:</b>	<input type="checkbox"/> Alto	<input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo
<b>Acción 2:</b>	<input type="checkbox"/> Alto	<input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo
<b>Área de Promoción</b>		
<b>Acción 1:</b>	<input type="checkbox"/> Alto	<input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo
<b>Acción 2:</b>	<input type="checkbox"/> Alto	<input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo
(...)		
<b>Grado de ejecución del plan:</b> <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo		



## EVALUACIÓN DEL PROCESO:

### Recursos humanos

**Utilización:**  De acuerdo de lo previsto  Mayor de lo previsto  Menor de lo previsto

**Adecuación:**  Insuficiente  Adecuado  Excesivo

### Recursos materiales

**Utilización:**  De acuerdo de lo previsto  Mayor de lo previsto  Menor de lo previsto

**Adecuación:**  Insuficiente  Adecuado  Excesivo

### Calendario de trabajo

**Utilización:**  De acuerdo de lo previsto  Mayor de lo previsto  Menor de lo previsto

**Adecuación:**  Insuficiente  Adecuado  Excesivo

### Dificultades encontradas

- Ninguna dificultad
- Falta de implicación de la dirección
- Falta de recursos humanos
- Descoordinación con otros departamentos
- Falta de tiempo
- Falta de implicación por parte de la plantilla
- Otros motivos (especificar) .....

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO:

- Incremento de la presencia de mujeres en la empresa
- Disminución de la segregación vertical
- Disminución de la segregación horizontal
- Reducción de las diferencias en la contratación estable
- Reducción de las diferencias de participación en formación continua
- Incremento en la promoción de mujeres
- Reducción de las diferencias en promociones
- Incremento en el nº de mujeres en puestos directivos
- Reducción de la brecha salarial
- Incremento del uso de medidas de conciliación
- Incremento en el nº de consultas o sugerencias de la plantilla relativas a temas de igualdad
- Incremento del nº de actuaciones de promoción de la igualdad desarrolladas por la organización o en las que ha participado
- Incremento del uso de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas
- Casos de acoso
- Resolución de casos de acoso
- Incremento de las valoraciones positivas de la plantilla sobre igualdad entre mujeres y hombres

# EJEMPLOS PRÁCTICOS

---



A continuación, exponemos una serie de objetivos y medidas como ejemplo para incorporar en los planes de igualdad.

**Objetivos generales:** Son los primeros que hay que plantearse. Son nuestras metas a largo plazo, describiendo procesos globales y sin evaluarse directamente, ya que se hace a través de los objetivos específicos.

**Objetivos específicos:** Se establecerán para cada una de las áreas de análisis del diagnóstico donde se han encontrado indicios de desigualdad u oportunidades de mejora y cada uno de ellos podrá cuantificarse:

- **Cualitativos:** Se formulan en términos abstractos, siendo más subjetivos y no medibles de forma precisa, necesitando probablemente más tiempo para su alcance. Los resultados o interpretación no están estrictamente definidos.
- **Cuantitativos:** Son más concretos y “medibles”, en tanto los resultados se pueden ver de forma más directa y los resultados esperados se definen estrictamente.

## Objetivos generales

- 1.** Introducir la perspectiva de igualdad de oportunidades dentro de la política interna de la empresa, incorporando acciones positivas como práctica habitual en la gestión del Área de RR.HH.
- 2.** Promover que se facilite un proceso de reflexión sobre los prejuicios y estereotipos sexuales existentes y se procuren cambios en las actitudes que impiden o dificultan la integración de las mujeres al trabajo en igualdad de condiciones a los hombres.
- 3.** Facilitar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las empresas.
- 4.** Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan.
- 5.** Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la empresa, así como conseguir una presencia igualitaria de ambos sexos en todos los niveles.
- 6.** Crear las condiciones para que tanto mujeres como hombres puedan demostrar sus capacidades, su talento y sus habilidades potenciales en el ámbito laboral.
- 7.** Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde un ejercicio corresponsable.
- 8.** Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 9.** Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y trabajadoras y trabajadores.

# Objetivos específicos por áreas

## Selección y contratación

### Objetivos cualitativos

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

### Objetivos cuantitativos

Aumentar el número de mujeres que presentan candidatura al puesto de trabajo de conductora/a.

## Formación

### Objetivos cualitativos

Fomentar la realización de cursos formativos por parte de todas las personas que componen la plantilla, con independencia del sexo y puesto que ocupen, priorizando la organización de cursos en horarios compatibles con las responsabilidades familiares y de cuidado.

### Objetivos cuantitativos

Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas (60/40%).

## Promoción

### Objetivos cualitativos

Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los niveles, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación vertical.

### Objetivos cuantitativos

Incrementar en un 10% el número de mujeres en la dirección de departamentos.





## Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

### Objetivos cualitativos

Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

### Objetivos cuantitativos

Eliminar la brecha salarial en el Grupo Profesional A.

## Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

### Objetivos cualitativos

Facilitar y garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando al personal sobre sus derechos y haciéndolos accesibles.

### Objetivos cuantitativos

Disminuir el porcentaje de mujeres con reducción de jornada por cuidado de hijos a través de la flexibilización de horarios, de manera que pueda compatibilizarse la jornada de trabajo con las responsabilidades familiares y de cuidado.

## Prevención y actuación frente al acoso en sus distintas tipologías

### Objetivos cualitativos

Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los niveles, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación vertical.

### Objetivos cuantitativos

Incrementar en un 10% el número de mujeres en la dirección de departamentos.

## Medidas por áreas

### Selección y contratación

Algunas medidas para garantizar que el proceso de selección y contratación se lleve a cabo respetando criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo podrían ser:

- Organización de cursos de formación ocupacional de conducción de autobuses dirigidos a mujeres con la posibilidad de una posterior contratación. **TUSSAM**.
- Utilización del lema “Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” en las ofertas de empleo. **COVIRÁN**.
- Elaboración de un Manual para la realización de un proceso de selección no discriminatorio. **FAECTA**.
- Campaña publicitaria para atraer mujeres a los puestos técnicos y comerciales altamente masculinizados en medios escritos con un público mayoritariamente femenino. **BMW Inglaterra**.
- Revisión de la documentación de los procesos de selección y de la denominación de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género. **NESTLÉ**.

### Formación

Algunas medidas para garantizar la promoción sin discriminación respetando criterios de igualdad y evitando sesgos de género inconscientes podrían ser:

- Formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a la dirección y a las personas responsables de todos los departamentos de las empresas. **EMPRESAS PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA IOEMPRESAS**.
- Impartición de cursos de formación durante el horario laboral (Vinculado con la Conciliación de la vida familiar y laboral). **SANITAS**.
- Realización de varias ediciones de los cursos de formación ofertados cuando resulta imposible su desarrollo en jornada laboral, facilitando así la conciliación de la vida familiar y laboral. **FAECTA**.

## Promoción

Algunas medidas para garantizar la promoción sin discriminación respetando criterios de igualdad y evitando sesgos de género inconscientes podrían ser:

- Estudios sobre perfiles femeninos con potencial y sobre las posibles barreras internas para su promoción. **BANESTO**
- Sistema de promoción más objetivo en base a los criterios de formación y experiencia. Publican en la web de la empresa todos los puestos vacantes desde 2002 para facilitar la promoción interna. **FAECTA**
- Reorganización funcional e introducción de nuevos sistemas de organización del trabajo para facilitar la permanencia y promoción de mujeres. **EPES**
- Formación en Igualdad de Oportunidades en cursos de acogida y de acceso a funciones directivas. **BANESTO**
- Asegura la no penalización en términos de desarrollo de carrera y oportunidades de trabajo a las personas que utilicen alguna medida de flexibilidad. La responsabilidad en el trabajo, el rendimiento y la capacidad de cada persona, son los criterios básicos para promocionar. **IBM**

## Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

A modo de ejemplo, se podrán adoptar medidas tales como:

- Determinar qué puestos de trabajo ocupados por las mujeres deben de percibir, por sus condiciones de trabajo, las herramientas o instrumentos que usan, o las sustancias que manipulan, deben percibir un plus por peligrosidad o penosidad.
- Usar la herramienta del Instituto de las Mujer para corregir y analizar la brecha salarial disponible en [igualdadenaempresa.es](http://igualdadenaempresa.es)
- Adecuar las categorías profesionales a las funciones reales de cada puesto de trabajo.
- Corregir la brecha salarial originada por el plus de antigüedad.
- No disminuir, en los supuestos de reducción de jornada por cuidado de familiar, los incentivos y pluses cuando las circunstancias que dan lugar a ellos no se alteran (p.ej: plus de transporte).



## Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

A modo de ejemplo, se podrán adoptar medidas tales como:

- Semana comprimida (viernes 15:00). Posibilidad de vacaciones fraccionadas. Horario flexible para el personal técnico. **NESTLÉ**.
- Realiza una entrevista para detectar las dificultades de conciliación, y ofrece distintas alternativas en función de cada puesto (tele-trabajo, ordenador portátil, flexibilización horaria, ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes, reducción de jornada, periodo de menor responsabilidad...). **BANESTO**
- Previsión de un fondo para guarderías o canguros en caso de viaje durante fin de semana. **IBM**.
- Campaña de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades. **INDUSTRIAS SERVA**.

## Prevención y actuación frente al acoso en sus distintas tipologías

A modo de ejemplo, se podrán adoptar medidas tales como:

- Diseñar un Protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Formar a la representación legal del personal y/o a la plantilla en materias de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Difundir por el medio que se considere más idóneo el total rechazo de la empresa a cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral.
- Repartir folletos informativos sobre lo qué es y las consecuencias del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

# MEDIDAS DE APOYO Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

---



Con el fin de impulsar la adopción e implantación de planes de igualdad en las empresas, así como su seguimiento y evaluación, la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, a través del Instituto de la Mujer, promueve, con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, medidas de fomento, apoyo y asistencia técnica, consistentes, entre otras, en la promoción y realización de acciones formativas, puesta a disposición de guías y manuales de referencia, y cualquiera otras que puedan resultar necesarias de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la LOIEMH.

## Servicio de asesoramiento y asistencia técnica



El servicio de asesoramiento para planes y medidas de igualdad es una iniciativa del Instituto de la Mujer promovida en el marco de la LOIEMH que responde al compromiso de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El servicio, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, es totalmente gratuito.

### ¿En qué consiste?

Acompañamiento para el diseño e implantación de planes y medidas de igualdad.

### ¿Cómo?

De modo telemático, por correo electrónico y/o telefónicamente.

pdi@inmujer.es / 915 24 68 06

Formulario: [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

También puedes solicitar asesoramiento en materia de igualdad a las organizaciones empresariales territoriales integradas en CECAM:



C/ De los Empresarios, 6  
02001 Albacete  
Telf.: 967217300  
feda@feda.es  
[www.feda.es](http://www.feda.es)



Plaza Mayor, 14  
(Pasaje Alcor, 3) Planta 1ª  
13001 Ciudad Real  
Telf.: 926600002  
fecir@fecir.eu  
[www.fecir.eu](http://www.fecir.eu)



Avda. Reyes Católicos, 78  
16003 Cuenca  
Telf.: 969213315  
info@ceoeencia.org  
[www.ceoeencia.es](http://www.ceoeencia.es)



C/ Molina de Aragón, 3  
19003 Guadalajara  
Telf.: 949212100  
info@ceoeandalajara.es  
[www.ceoeandalajara.es](http://www.ceoeandalajara.es)



Paseo de Recaredo, 1  
45002 Toledo  
Telf.: 925228710  
fedeto@fedeto.es  
[www.fedeto.es](http://www.fedeto.es)

## Ayudas y subvenciones

Anualmente el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha convoca una línea de subvenciones para la implantación de planes de igualdad.

[Orden 59/2017, de 29 de marzo, de la Vicepresidencia, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para el desarrollo de acciones positivas y programas que contribuyan al avance de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, a la reducción de brechas de género y a la eliminación de la violencia de género.](#)



## Distintivo de Excelencia en Igualdad

Anualmente el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha también convoca el Distintivo de Excelencia en Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial.

### Decreto 6/2013, de 07/02/2013, por el que se regula el procedimiento de concesión del Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial

- **Objeto**

Reconocer públicamente la labor desarrollada por empresas radicadas en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Beneficiarias**

Entidades de Castilla-La Mancha que hayan acordado planes de igualdad con los sindicatos o representantes de su personal planes de igualdad que lleven funcionando al menos dos años.

- **Solicitud**

Telemática ([www.jccm.es](http://www.jccm.es))

- **Documentación a presentar**

Solicitud + cuestionario de evaluación y autoevaluación + el informe de evaluación de resultados del Plan de Igualdad en los dos últimos años, según modelos normalizados incluidos en la sede electrónica. (Anexos I y II)

- **Plazo**

15 días hábiles



# ANEXOS

---



# Anexo I. Resumen de datos de plantilla

## Perfil de cada trabajador/a

- Nombre/Identificador.
- Representación Legal de la plantilla, en su caso.
- Sexo.
- Fecha de nacimiento.
- Nivel de estudios.
- N° de hijos/as.
- Discapacidad, en su caso.
- Víctima de Violencia de género, en su caso.

## Condiciones de trabajo

- Fecha de antigüedad.
- Fecha alta.
- Fecha cese, en su caso.
- Motivo cese, en su caso.
- Tipo contrato (indefinido, fijo discontinuo, duración determinada).
- Tipo jornada (completa o parcial).
- Jornada de trabajo (continua, partida y/o turnos).
- Horas semanales de trabajo.
- Horas extras y complementarias al año, en su caso.
- Reducción de jornada, en su caso.
- Porcentaje parcialidad.

## Permisos retribuidos y suspensiones

- Excedencias, en su caso.
- Permisos parentales.
- N° horas de lactancia.
- N° horas para ir al médico.
- N° horas para exámenes prenatales.
- N° horas por fallecimiento de familiares.
- N° horas para traslados o mudanzas.
- N° horas para la asistencia a exámenes.
- N° horas para atender deberes inexcusables.
- Otros, en su caso.

## Clasificación profesional

- Convenio(s) colectivo(s) de aplicación.
- Grupo.
- Nivel.
- Categoría.
- Centro o área de trabajo.
- Departamento.
- Puesto.
- Nivel puesto (dirección, mandos intermedios, plantilla).

## Movilidad

- Geográfica, en su caso.
- Funcional, en su caso.

## Retribuciones

- Salario base anual.
- Complementos salariales, en su caso.
- Percepciones extrasalariales, en su caso.
- Salario bruto (base+complementos+percepciones).

## Anexo II. Modelo de cuestionario para la plantilla

### Cuestionario para el personal de...

Estimados/as trabajadores/as,

La empresa, atendiendo a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, está inmersa en un proceso de implantación de un Plan de Igualdad y queremos contar con la plantilla durante todo el proceso.

Un Plan de Igualdad es un documento que recoge un conjunto de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, combatir discriminaciones en el ámbito del empleo (en los procesos de selección y promoción, formación, retribuciones, salud laboral, publicidad y comunicaciones de la empresa, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.)

Como primer paso, es necesario saber cuál es nuestra situación actual en materia igualdad, por lo que se procederá a elaborar un diagnóstico de situación. Para ello, rogamos contesten al siguiente cuestionario. Es ANÓNIMO, por lo que agradeceríamos que se contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad posible.

El cuestionario ha de entregarse a/en..... antes del martes .. de .....de 2020.

¡Agradecemos la colaboración!

### Perfil de la persona encuestada

#### Sexo

Mujer  Hombre

#### Edad

- Menor de 25 años  
 Entre 25 y 34 años  
 Entre 35 y 44 años  
 Más de 45 años

#### Nivel de estudios

- Sin estudios  
 Título de graduado E.S.O. /Graduado Escolar  
 Título de Bachiller  
 Título de Técnico/FP Grado Medio (Certificado de Profesionalidad Nivel 3)  
 Título de Técnico Superior/FP Grado Superior  
 E. Universitarios 1º ciclo (Diplomatura/Grado)  
 E. Universitarios 2º ciclo (Licenciatura/Máster)  
 E. Universitarios 3º ciclo (Doctor)  
 Otra titulación (Carnet Profesional u otra titulación no formal)

**Indique si tiene hijos/as menores o familiares dependientes a cargo:**

- Menores de 3 años
- Menores entre 3 y 16 años
- Mayores dependientes
- Personas con discapacidad
- Personas con enfermedad crónica
- Ninguno

**Indique su área de trabajo**

- Área de producción
- Oficina

**Indique en qué nivel desarrolla su trabajo**

- Dirección
- Jefes/as de área o departamento
- Responsable de sección o departamento
- Resto de plantilla

**Horario de trabajo**

- Jornada de mañana
- Jornada de tarde
- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turnos variables (mañana, tarde o noche)

**Acceso al empleo**

**Cuándo se realizan procesos de selección en esta empresa, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso?**

- Sí
- No
- No sé

¿Por qué?

**Promoción profesional**

**Cuándo se realizan procesos de promoción en esta empresa, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso?**

- Sí
- No
- No sé

¿Por qué?

## Formación

**Cuándo esta empresa ofrece formación, ¿cree que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y a mujeres?**

- Sí  
 No  
 No sé

¿Por qué?

## Retribuciones

**¿Cree que en esta entidad cobran igual hombres y mujeres por trabajos de igual valor?**

- Sí  
 No  
 No sé

¿Por qué?

## Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

**¿Qué medidas considera que mejorarían la conciliación?**

- Facilitar la posibilidad de cambios de turno.  
 Aprobación de una política de horario de reuniones y formación en horario de trabajo  
 Flexibilidad horaria, estableciendo márgenes de entrada y salida.  
 Adaptación de la jornada al horario escolar.  
 Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares.  
 Permiso para acompañar al médico a menores o familiares dependientes a cargo.  
 Permiso para que el progenitor pueda asistir a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales  
 Teletrabajo  
 Días de asuntos propios  
 Semana laboral comprimida en oficina (jornada intensiva viernes)  
 Flexibilizar la elección del periodo de vacaciones  
 Permiso sin sueldo para cuidado de menores y dependientes ante situaciones de gravedad  
 Otro:

## Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

**¿Tiene dificultades para conciliar el trabajo, la familia y la vida personal?**

- Ninguna  Alguna  Bastante  Mucha dificultad

Especifique, en su caso, qué tipo de dificultades ha tenido

## Comunicación y lenguaje

**¿Cree que esta empresa utiliza en ocasiones publicidad y/o lenguaje con contenido sexista (en la web, anuncios, tabloneros, comunicados, etc.)?**

- Sí  
 No  
 No sé

**¿Cree que en esta empresa se dan actitudes o comentarios discriminatorios o machistas?**

- Sí  
 No  
 No sé

## Acoso sexual y acoso por razón de sexo

**¿Cree que estas empresas se están dando casos de acoso sexual y/o por razón de sexo?**

- Sí  
 No  
 No sé

**¿Sabría a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo?**

- Sí  
 No  
 No sé

## Anexo III. Modelo de cuestionario/entrevista para Dirección o Recursos Humanos

### • Área de selección

1. ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la entidad?
2. ¿Se utiliza siempre el lenguaje inclusivo en las convocatorias de empleo?
3. ¿Tiene un protocolo de selección definido?
4. ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal?
5. ¿Qué personas intervienen en el reclutamiento y selección?
6. ¿Tienen formación en materia de igualdad las personas que intervienen en la selección?
7. ¿Se cuenta con equipo de selección equilibrados (número de mujeres/hombres) en los procesos de selección?
8. ¿Qué métodos se realizan para la integración del personal?
9. ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación y permanencia de mujeres en la compañía?
10. ¿Qué tipo de barreras?
11. ¿Disponen de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección (nº candidatos/as o CV, nº entrevistas, resultado)?
12. En los procesos de selección, ¿se prioriza la contratación del sexo subrepresentado?

### • Área de promoción

1. ¿Existe en la empresa un sistema de clasificación profesional y promoción?
2. ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción interna?
3. ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?
4. ¿Qué criterios se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal?
5. ¿Se comunica al personal de la entidad la existencia de vacantes?
6. ¿Disponen de información estadística desagregada por sexo de los procesos de promoción interna (nº candidatos/as y resultado)?
7. ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa? ¿Cuáles?

### • Área de formación

1. ¿Existe en la empresa un plan de formación?
2. ¿Qué tipos de cursos se suelen impartir?
3. ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres? ¿a qué tipo de cursos asisten menos?
4. ¿Cómo se difunden las ofertas de formación?
5. Los cursos se realizan en jornada laboral
6. ¿Se compensan las horas si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?
7. ¿Se ha impartido formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

## • Área de política salarial

1. ¿Tiene la empresa una política salarial establecida?
2. ¿Qué criterios se tienen en cuenta para establecer las retribuciones?
3. En caso de tener un sistema de retribución por objetivos, ¿cuál es la sistemática?
4. ¿La entidad ha analizado salarios medios para asegurar que hombres y mujeres cobran lo mismo por trabajos de igual valor?

## • Área de conciliación

1. ¿De qué mecanismos dispone la empresa para contribuir a la ordenación de tiempos de trabajo y compatibilización con la vida personal y familiar?
2. ¿La entidad ha analizado salarios medios para asegurar que hombres y mujeres cobran lo mismo por trabajos de igual valor?
3. ¿Estas medidas están documentadas y difundidas a la plantilla?
4. ¿Utilizan más los permisos de conciliación mujeres u hombres?
5. ¿Solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía?

## • Comunicación y lenguaje

1. ¿Considera que en la comunicación se utiliza tanto lenguaje inclusivo como imágenes no sexistas que transmitan los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
2. ¿Han revisado las imágenes y publicidad, así como el lenguaje para asegurar que no se hace un uso sexista del mismo? ¿Han aplicado correcciones?
3. ¿Disponen de una guía de publicidad y/o lenguaje inclusivo? ¿Está a disposición de todo el personal?

## • Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. ¿Se dispone de un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo?
2. ¿Se ha difundido entre la plantilla?
3. ¿Se ha impartido formación sobre acoso?
4. ¿Se ha dado algún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la empresa?



## Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha

C/ Reino Unido, 3 - 3ª planta  
45005 Toledo

Tlf. de contacto: 925 285 015

Correo electrónico: [cecam@cecam.es](mailto:cecam@cecam.es)

Web: [www.cecam.es](http://www.cecam.es)

 <https://twitter.com/CECAM>

 [www.linkedin.com/company/cecam-ceoe-cepyme](https://www.linkedin.com/company/cecam-ceoe-cepyme)

 [www.facebook.com/cecamclm](https://www.facebook.com/cecamclm)

