

Diseño y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad

Claves para diseñar medidas efectivas

Contenidos

1 Marco normativo

2 Plan de Igualdad

3 Diseño de objetivos y medidas del Plan de Igualdad

4 Claves para la puesta en marcha



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Objetivos

1

Identificar los elementos clave de los Planes de Igualdad

2

Conocer cómo se diseñan y seleccionan medidas efectivas

3

Proporcionar herramientas para la evaluación de las medidas

4

Fomentar la participación y el compromiso de la organización



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Marco normativo



Marco normativo

España

- **Constitución Española.**
- **Real Decreto 713/2010**, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real 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.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Marco normativo

El art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que **todas las empresas, independientemente del tamaño, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.**



Plan de Igualdad



¿Qué es un Plan de Igualdad?

Art. 46 de la LOI

1. Los planes de igualdad de las empresas son **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. Los planes de igualdad fijarán los concretos **objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución**, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
2. Los planes de igualdad contendrán un **conjunto ordenado de medidas evaluables** dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.



Finalidad de un Plan de Igualdad

Un Plan de Igualdad es un instrumento que permite integrar la **igualdad en las relaciones laborales** y en **todos los ámbitos de gestión** de las organizaciones para así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través de actuaciones:

- **Universales:** porque incide en todas las personas que se integran en la organización de la empresa, no sólo en las mujeres.
- **Transversales:** porque implican a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** porque es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el cumplimiento de la metodología diseñada llevará a la igualdad real, objetivo final del Plan
- **Flexible:** porque se diseña a medida de cada organización y puede (y debe) ser modificado en función de las necesidades y posibilidades reales.
- **Determinado:** porque se establece un marco temporal máximo (cuatro años) para su desarrollo.



¿Qué empresas están obligadas a hacer un Plan de Igualdad

Empresas obligadas

El art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007 recoge los supuestos para conocer las empresas que están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, y son:

1. Todas las empresas que cuenten **con más de cincuenta personas trabajadoras en plantilla**, computadas conforme a lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.
2. Aquellas obligadas por el **convenio colectivo** que fuera de aplicación (aunque cuenten con menos de 50 personas trabajadoras).
3. Aquellas en las que la **autoridad laboral** lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad (aunque cuenten con menos de 50 personas trabajadoras).

Empresas NO obligadas

La elaboración e implantación de planes de igualdad será **voluntaria** para el resto de empresas.

Si la empresa no tiene obligación de elaborar un plan de igualdad, lo podrá hacer de carácter voluntario y puede ser:

- **Negociado** constituyendo la comisión negociadora en los términos indicados en el artículo 5 del RD 901/2020:
 - Si no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras (comité de empresa o delegados o delegadas de personal) se deberá de convocar a la representación sindical para negociar el plan de igualdad.
- Realizar el plan de igualdad de forma **unilateral**. La autoridad laboral admite el depósito del plan de igualdad. En este supuesto, se recomienda que consulte previamente a la autoridad laboral competente del registro del plan de igualdad si se va a registrar su plan.



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable



Una operaria en la fabrica de SEAT en Martorell (Barcelona), en una imagen de archivo. EFE/Marta Pérez

Alrededor del 40 % de las empresas obligadas sigue sin tener aprobado un plan de igualdad

3 marzo 2024

Dos años después de que entrara en vigor la obligación de contar con un plan de igualdad para todas las empresas con más de 50 empleados, **alrededor de un 40 % sigue sin tener uno.**

De los 3,2 millones de empresas existentes en España, unas 25.200 están obligadas a tener un plan de igualdad y, hasta mediados de febrero de este año, figuran registrados unos 15.000 planes acordados, lo que supone el 60 % de los que debería haber, según datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) y del REGCON facilitados por UGT.

El resto de empresas, más de 3,1 millones, tienen menos de 50 empleados, por lo que no están obligadas a contar con uno, aunque sí a acordar medidas de igualdad y protocolos contra el acoso sexual.

<https://efe.com/economia/2024-03-03/datos-plan-igualdad-empresas-segundo-aniversario/>

► **La mujer en las empresas:
Cómo impulsan la igualdad
de género las organizaciones
empresariales**



Informe de la OIT y la Organización Internacional de Empleadores denominado “*La mujer en las empresas: Cómo impulsan la igualdad de género las organizaciones empresariales*” desvela datos interesantes recogidos entre 2017 y 2023 de 95 organizaciones empresariales en 87 países.

El 46% de las empresas han valorado sus resultados empresariales en positivo porque la aplicación de medidas en materia de igualdad ha contribuido al aumento de sus ingresos y una mejor reputación organizacional. También apuntan a una mejora en sus métodos de trabajo.

Las medidas en materia de igualdad de género y diversidad tienen una corta vida, sin embargo, la progresión en su implantación está siendo fundamental para impulsar cambios organizativos y empresariales que apuesten por la igualdad de género y la diversidad, contribuyendo a un mayor equilibrio en el ámbito laboral.

https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_915753.pdf

Proceso de elaboración e implementación de un Plan de Igualdad



Puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan de Igualdad: comunicación y apertura de negociación.

Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Diseño, aprobación y registro del Plan de Igualdad: definición negociada de los contenidos del PI (objetivos, medidas, sistema de seguimiento y evaluación, calendario), aprobación y registro del Plan.

Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad: ejecución de medidas, comprobación del grado de desarrollo y seguimiento de resultados.

Evaluación del Plan de Igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el Plan de igualdad.



Contenidos mínimos del diagnóstico del Plan de Igualdad

Art. 7 RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad:



La importancia del diagnóstico

Realizar este diagnóstico es crucial por varias razones:

- **Identificación de Desigualdades existentes:** Sin un análisis detallado, es difícil identificar dónde existen desigualdades. Por ejemplo, puede haber diferencias sutiles pero significativas en las oportunidades de promoción entre hombres y mujeres que no se detectan a simple vista.
- **Priorización de intervenciones:** No todas las áreas pueden requerir la misma atención. Un diagnóstico permite priorizar las áreas donde las desigualdades son más pronunciadas o donde hay mayor riesgo para la igualdad.
- **Diseño de medidas eficaces y personalizadas:** Al comprender las causas subyacentes de las desigualdades, es posible diseñar medidas más específicas y efectivas. Por ejemplo, si se detecta que la infrarrepresentación femenina es un problema, se pueden diseñar medidas específicas para mejorar la captación y retención de mujeres en ciertas áreas.
- **Justificación y transparencia:** Un diagnóstico bien realizado proporciona una base sólida para justificar las medidas adoptadas. Esto es crucial para la transparencia y la aceptación del plan de igualdad por parte de todos los actores involucrados.



Diseño de objetivos y medidas del Plan de igualdad



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Una vez realizado el diagnóstico...

- Para abordar el diseño de las medidas de manera óptima en un plan de igualdad, es fundamental adoptar un **enfoque sistemático** que permita identificar con precisión las áreas de mejora y las intervenciones necesarias.
- Una manera efectiva de lograrlo es **formular una serie de preguntas específicas para cada área de análisis** previamente diagnosticada. Estas preguntas no solo actúan como una guía para descubrir problemas o desigualdades existentes, sino que también ayudan a asegurar que las medidas que se diseñen sean las más adecuadas y estén perfectamente alineadas con las características y necesidades particulares de la organización.

- **Cada organización es única** en su estructura, cultura y dinámicas laborales, lo que significa que no existe una solución única o estándar que pueda aplicarse a todos los contextos. Por ello, las **preguntas** que se formulen deben ser **cuidadosamente seleccionadas** y adaptadas, considerando las realidades internas de la empresa. Estas preguntas funcionan como una herramienta para profundizar en cada área de análisis, permitiendo identificar tanto problemas visibles como otros más sutiles, que podrían pasar desapercibidos en una revisión superficial.

- Además, al formular estas preguntas, se fomenta un **proceso reflexivo que involucra a todos los actores clave de la organización**, desde el equipo directivo hasta los empleados. Esto no solo garantiza un **enfoque más inclusivo y participativo**, sino que también aumenta la probabilidad de que las medidas propuestas sean comprendidas y aceptadas por todos, lo cual es crucial para su implementación exitosa.
- Finalmente, estas preguntas permiten **priorizar las intervenciones**, asegurando que los recursos de la organización se destinen de manera eficaz a las áreas que más lo necesitan. De este modo, el diseño de las medidas no solo será efectivo en corregir las desigualdades, sino que también será sostenible y alineado con los objetivos estratégicos de la organización.

- En resumen, formular preguntas específicas en cada área de análisis no es solo una práctica recomendada, sino una necesidad para **asegurar que el plan de igualdad sea exhaustivo, relevante y, sobre todo, exitoso.**



Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

1. Proceso de selección y contratación

Análisis de la información para el diagnóstico

- Ingresos y ceses en el último año: causa, edad, vinculación, 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 y contratación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.
- 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 retención del talento.
- Si los criterios de selección están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional, o también en otros de carácter subjetivo, en los que pueden intervenir estereotipos de género.
- Qué pruebas se realizan, quién las realiza, cómo se desarrollan las entrevistas de trabajo, qué tipo de preguntas se hacen y cómo se interpretan y valoran las respuestas de candidatas y candidatos al puesto de trabajo.
- 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.

Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas

- ¿Existen datos que indiquen una tendencia a contratar a más hombres que mujeres para ciertos puestos?
- ¿Las ofertas de empleo y las descripciones de los puestos están redactadas de manera inclusiva, evitando sesgos de género?
- ¿Se han implementado medidas para garantizar la imparcialidad en las entrevistas y evaluaciones de candidaturas?
- ¿Cómo se aseguran la igualdad de oportunidades para todas las candidaturas, independientemente de su género?

Propósito: Estas preguntas buscan identificar si existen sesgos en el proceso de contratación que favorezcan a un género sobre otro y asegurar que se implementen prácticas justas e inclusivas desde el inicio.

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

2. Clasificación Profesional

Análisis de la información para el diagnóstico

- Los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas o 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 o indirecta, entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.
- La distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado en la empresa para hacer la clasificación profesional.
- El salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno. Datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, que deberán ser facilitados por la empresa. Todo ello permitirá analizar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.
- Los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales, que incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas

- ¿Hay una clara segregación de género en ciertos roles o niveles dentro de la organización?
- ¿Cómo se determinan los criterios de clasificación y promoción profesional? ¿Son objetivos y transparentes?
- ¿Se revisa regularmente la clasificación profesional para evitar sesgos de género?

Propósito: Estas preguntas ayudan a detectar y corregir cualquier segregación ocupacional y asegurar que los criterios de clasificación sean justos y basados en méritos.

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

3. Formación

Análisis de la información para el diagnóstico

- Datos desagregados relativos al 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 a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Información sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.
- Si se garantiza el acceso igualitario a programas formativos.
- Si las actividades formativas tienen lugar dentro o fuera de la jornada de trabajo y si esto afecta de manera desigual a mujeres y hombres.
- Si existen diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos que persigue dicha formación cuando asisten más mujeres o más hombres.
- Si el número de horas de las acciones formativas se distribuyen por igual entre mujeres y hombres y entre los diferentes puestos de trabajo.
- Si existen acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional y si en estas participan mujeres y hombres por igual.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas

- ¿Tienen hombres y mujeres las mismas oportunidades para acceder a programas de formación y desarrollo profesional?
- ¿Existen diferencias en el tipo de formación que se ofrece o que se elige, según el género?
- ¿La formación está diseñada para fomentar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional?

Propósito: Asegurar que todas las personas empleadas, sin importar su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo y formación.

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

4. Promoción Profesional

Análisis de la información para el diagnóstico

- Datos desagregados relativos a las 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, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la selección de personal en la promoción profesional y gestión y retención del talento.
- Si el sistema de promoción profesional está basado en criterios objetivos y se garantiza la participación igualitaria de toda la plantilla.
- Si existen diferencias por sexo en el acceso a puestos de responsabilidad.
- Si la descripción del puesto de trabajo, o de los requisitos de acceso, incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre las y los trabajadores, tales como movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, información sobre su difusión y publicidad.
- Si las necesidades de conciliación afectan en el acceso a puestos de responsabilidad y si lo hacen en la misma medida entre las trabajadoras que entre los trabajadores.
- Si en la promoción incide, (y cómo lo hace) la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de promoción y gestión y retención del talento, y en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas

- ¿Hay igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en cuanto a ascensos y promociones?
- ¿Se analizan los datos de promoción para identificar posibles tendencias de discriminación de género?
- ¿Existen programas específicos para apoyar el avance de mujeres a roles de liderazgo?

Propósito: Garantizar que las oportunidades de promoción sean equitativas y que no haya barreras invisibles que limiten el avance profesional de las mujeres.

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

5. Condiciones de Trabajo, Incluida la Auditoría Salarial entre Mujeres y Hombres

Análisis de la información para el diagnóstico

- 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.
- Intimidación 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, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel formativo.
- 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, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- Régimen de movilidad funcional y geográfica.²
- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo³, que hayan podido producirse en los últimos tres años.
- Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.
- Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 82.3)
- La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas

- ¿Hay disparidades salariales entre hombres y mujeres para roles equivalentes?
- ¿Se han identificado y abordado las causas de cualquier brecha salarial de género?
- ¿Las políticas de trabajo flexible y otras condiciones laborales están diseñadas para beneficiar a todas las personas empleadas por igual?

Propósito: Identificar y corregir cualquier desigualdad en las condiciones laborales y asegurar que las políticas salariales y de trabajo sean justas y equitativas.

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

6. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral

Análisis de la información para el diagnóstico

- 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 la plantilla sobre los derechos de conciliación.
- Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- Análisis del modo en que afectan, a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...

Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas

- ¿Se fomenta la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y otras responsabilidades familiares entre hombres y mujeres?
- ¿Las políticas de conciliación están diseñadas para ser accesibles y útiles para todos los géneros?
- ¿Se ha medido el impacto de las políticas de conciliación en la satisfacción y retención de las personas empleadas?

Propósito: Asegurar que las políticas de conciliación no perpetúen estereotipos de género y que todos los empleados puedan beneficiarse de ellas por igual.

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

7. Infrarrepresentación Femenina

Análisis de la información para el diagnóstico

- La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en la comisión de seguimiento de los planes de igualdad.

Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas

- ¿En qué áreas o niveles de la organización las mujeres están infrarrepresentadas?
- ¿Qué factores contribuyen a esta infrarrepresentación?
- ¿Qué medidas se pueden implementar para aumentar la representación femenina en estas áreas?

Propósito: Identificar las áreas donde las mujeres están subrepresentadas y desarrollar estrategias para aumentar su presencia en esos roles o niveles.

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

8. Retribuciones

Análisis de la información para el diagnóstico

- Datos del registro retributivo con el contenido previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades que establece el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para las empresas con auditoría retributiva.
- El salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno. Datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, que deberán ser facilitados por la empresa. Todo ello permitirá analizar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.
- Los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales, que incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas

- ¿Las políticas de retribución son transparentes y equitativas para todas las personas empleadas?
- ¿Existen diferencias salariales no justificadas entre hombres y mujeres?
- ¿Cómo se determina la retribución y se garantiza que no haya sesgos de género?

Propósito: Asegurar que las políticas de retribución sean justas, transparentes y libres de discriminación de género.

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

9. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Análisis de la información para el diagnóstico

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.
- Comprobación de que el procedimiento de actuación respete los siguientes principios:
 - Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
 - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Diligencia y celeridad del procedimiento.
 - Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas

- ¿Existen políticas claras y efectivas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo?
- ¿Se ha formado adecuadamente a todo el personal en estas políticas?
- ¿Los procedimientos para reportar y gestionar casos de acoso son accesibles y confiables?

Propósito: Garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todas las personas empleadas, libre de acoso y discriminación..

Conclusión

- Formular y responder estas preguntas permite un **diseño de medidas en el Plan de igualdad efectivas y adaptadas** a las necesidades específicas de la organización y a las personas que la componen.
- Este enfoque no solo facilita la identificación de problemas, sino que también supone **una guía para la creación de soluciones** que promueve una verdadera igualdad de género en el lugar de trabajo.
- Por último, amoldar todos los procesos y fases de elaboración de un Plan de Igualdad a la realidad de nuestros entornos laborales va a facilitar establecer **objetivos realizables, medidas sencillas e implicar a todas las partes para que su cumplimiento.**



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Claves para la puesta en marcha



MIM

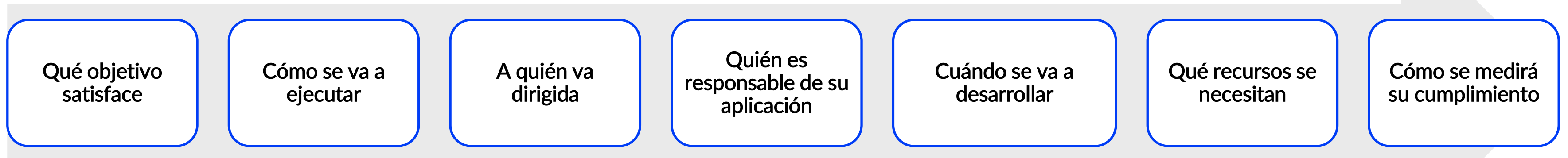
Madrid
Ciudad
Corresponsable

Ejecución del Plan de Igualdad

- La ejecución del plan de igualdad implica **poner en marcha la política de la empresa respecto al principio de igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres, a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.
- Todos los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general **alcanzar la igualdad de trato y oportunidades**, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.
- Para lograrlo, será necesario definir **objetivos específicos, vinculados a indicadores cuantitativos y cualitativos de cumplimiento**, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.
- En todo caso, las acciones a desarrollar deberán responder a la **situación real de la empresa y contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres** en ella. Para ello, cada medida se determinará de manera precisa, evaluable y viable al propósito que se pretende alcanzar.

Ejecución del Plan de Igualdad

- A partir del calendario de ejecución del P.I., se determina el carácter temporal (puntual, anual, continuo...) de cada una de las Medidas del P.I., identificando las actuaciones que deben realizarse, por cada una de las materias o áreas de mejora.
- Una vez identificadas las actuaciones a desarrollar se planifica cada una de ellas, atendiendo a:



- Todas las actuaciones deben ser **medibles y cuantificables**, a través de indicadores de seguimiento, e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.
- Se recomienda elaborar **una Ficha de planificación** de cada una de las actuaciones.

¿Cómo sabemos si es efectivo el Plan de Igualdad y las medidas propuestas?

Elementos que limitan la implantación de un plan de igualdad

La igualdad de género no es una prioridad

No existe una voluntad real para implantar los planes

Las políticas de igualdad se siguen viendo como políticas de mujer

Las medidas de igualdad no son una prioridad

El interés se reduce a dos fechas clave: 8M y 25N

En ocasiones los planes no responden a las necesidades reales y fracasan

Falta de recursos económicos y humanos

No existe conciencia sobre la necesidad de igualdad entre mujeres y hombres

Escasa presencia de las mujeres

Falta de compromiso social con la igualdad

No se dispone de personal cualificado que lo planifique

Dificultades en la coordinación para la transversalidad



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Bibliografía

- [Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad del Instituto de las Mujeres](#)
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- <https://efe.com/economia/2024-03-03/datos-plan-igualdad-empresas-segundo-aniversario/>
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_915753.pdf
- [Elementos que limitan la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en España. Un análisis cualitativo a través de la Técnica de Grupo Nominal](#)

GRACIAS



Correo electrónico

Contacto@madridcorresponsable.es

Teléfono

[+34 914 670 640](tel:+34914670640)

Visítanos

madridcorresponsable.es



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable