

Diagnóstico y medidas en el diseño del Plan de Igualdad

19 de febrero 2025

Objetivos

1

Definir el proceso de diseño de las medidas del PI

2

Identificar brechas de género

3

Proveer herramientas para la planificación



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Diagnóstico previo



MIA

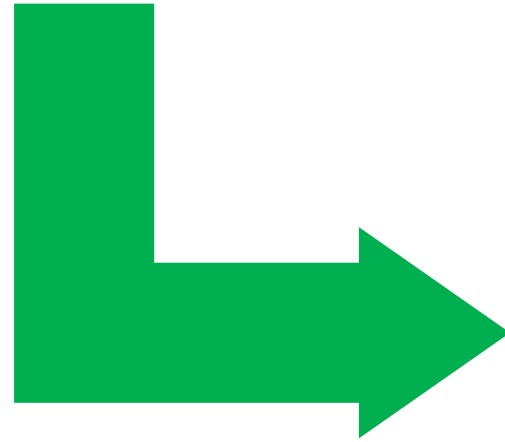
Madrid
Ciudad
Corresponsable



MIM

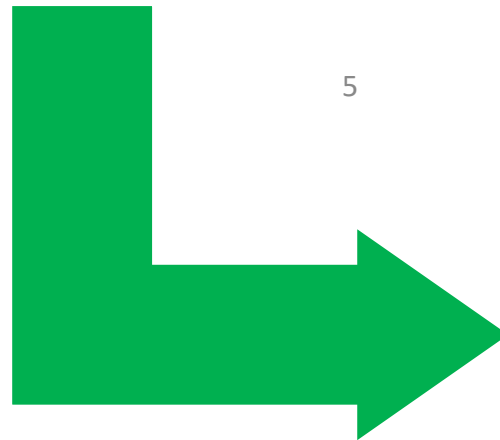
Madrid
Ciudad
Corresponsable

Ámbitos de
análisis



Problemáticas

- Cuáles son
- Cómo las identifico



5

Soluciones

- Objetivos
- Medidas



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Ámbitos de análisis

- Infrarrepresentación femenina
- Selección y contratación
- Promoción profesional
- Formación



Problemáticas

- Segregación horizontal
- Segregación vertical
- Discriminación directa e indirecta

6



Objetivos Medidas



Contenido del diagnóstico

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Lenguaje y comunicación



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Ámbitos de análisis

- Clasificación profesional
- Retribuciones y auditoria
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Problemáticas

- Brecha salarial
- Discriminación en la valoración de puestos
- Brechas laborales
- División sexual del trabajo
- Deuda de cuidados
- Doble jornada
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Objetivos Medidas



Diagnóstico

Estudio o análisis de las características, estructura y situación de la empresa en relación a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para **detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que se producen situaciones de desigualdad o discriminación, directa⁹ o indirecta, por razón de sexo.**

Elaboración del diagnóstico previo

1. Recogida de información

2. Análisis de los datos

**Perspectiva
de género**

10

**3. Elaboración de un
informe**

4. Recomendaciones finales



Matriz de brechas de género y materias de diagnóstico para el diseño del Plan de Igualdad

Brechas de Género \ Materias de Diagnóstico	Acceso al empleo	Promoción y desarrollo	Condiciones laborales	Retribuciones	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Brecha en la contratación	✓□					
Brecha en la formación		✓□				
Brecha en la promoción y carrera profesional		✓□				
Brecha salarial				✓□		
Brecha en la conciliación			✓□		✓□	
Brecha en el acceso a puestos de responsabilidad		✓□				
Brecha en la distribución de tareas			✓□			
Brecha en la salud laboral			✓□			✓□
Brecha en la representación en órganos de decisión		✓□				

Brechas de género

La brecha de género

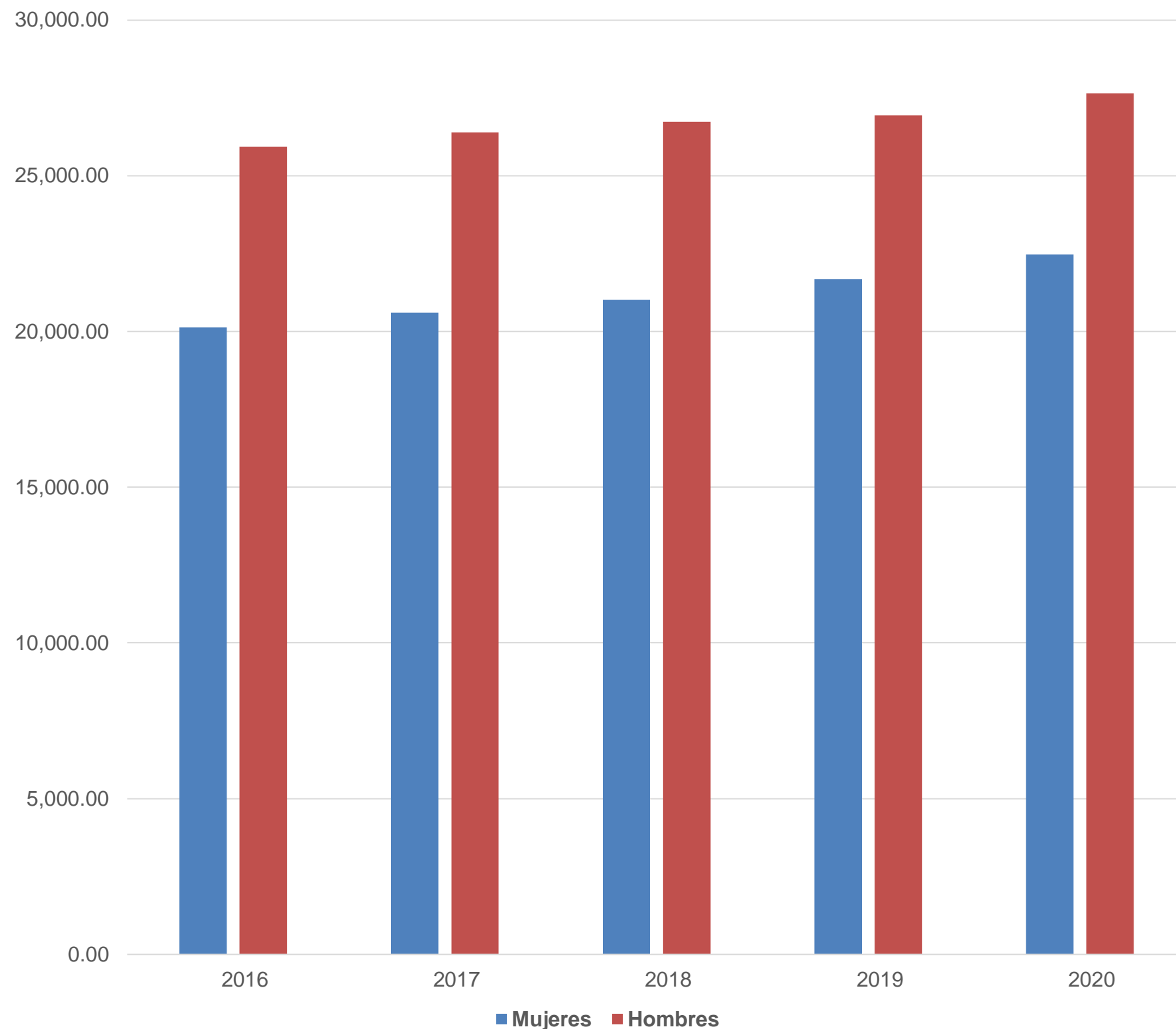
Construcción analítica que nos permite analizar la diferencia entre las distintas categorías de una variable en relación con las tasas de hombres y mujeres.



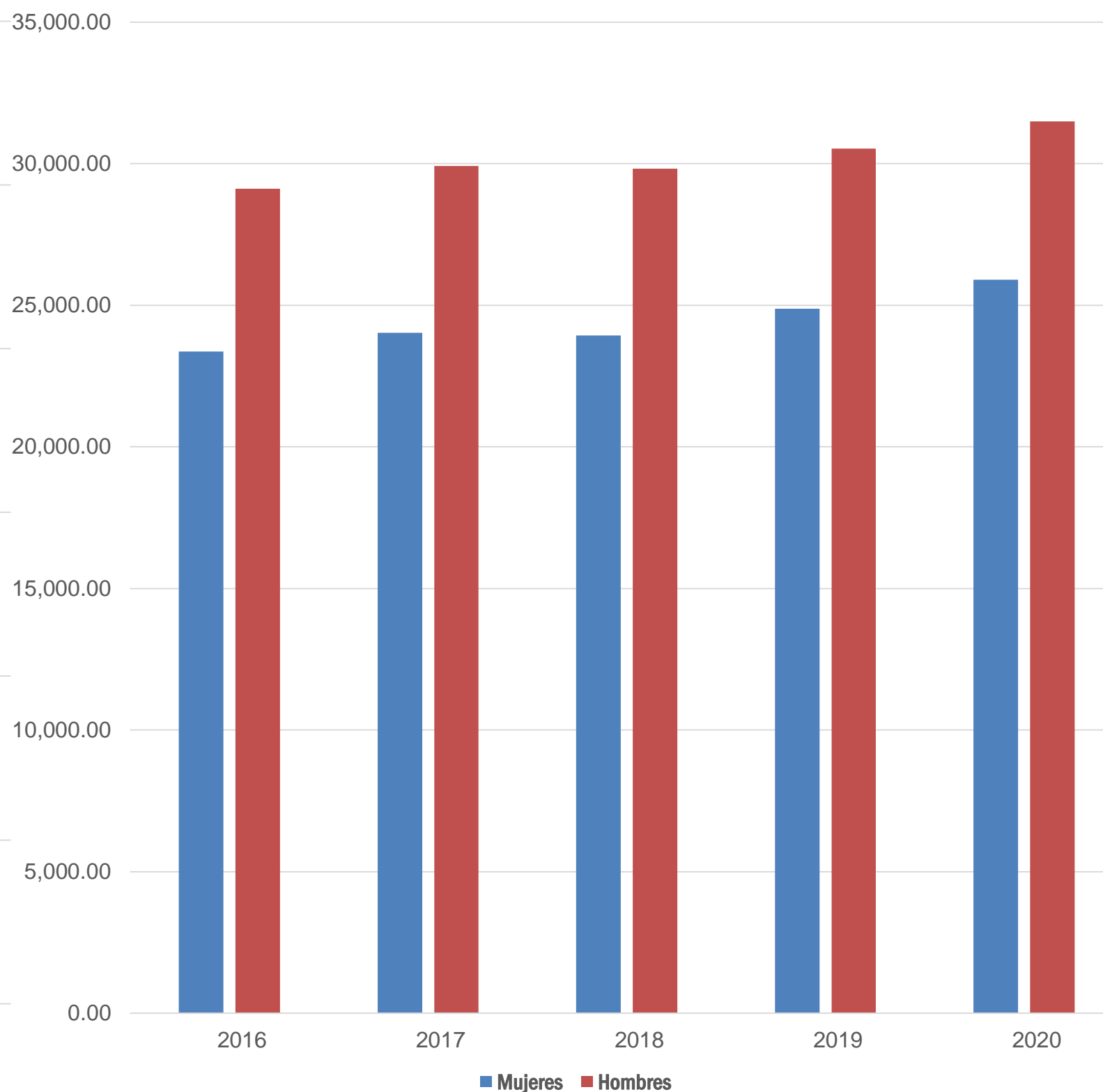
La brecha de género en el ámbito productivo

- Brecha en la tasa de actividad.
- Brecha en la tasa de inactividad.
- Brecha en la tasa de desempleo.
- Brecha en la tasa de empleo a tiempo parcial.
- Brecha en la tasa de temporalidad.
- Brecha en la tasa de personas afectadas por ERTes.
- Brecha en el sector y rama de actividad.
- Brecha en los puestos directivos.
- Brecha salarial.

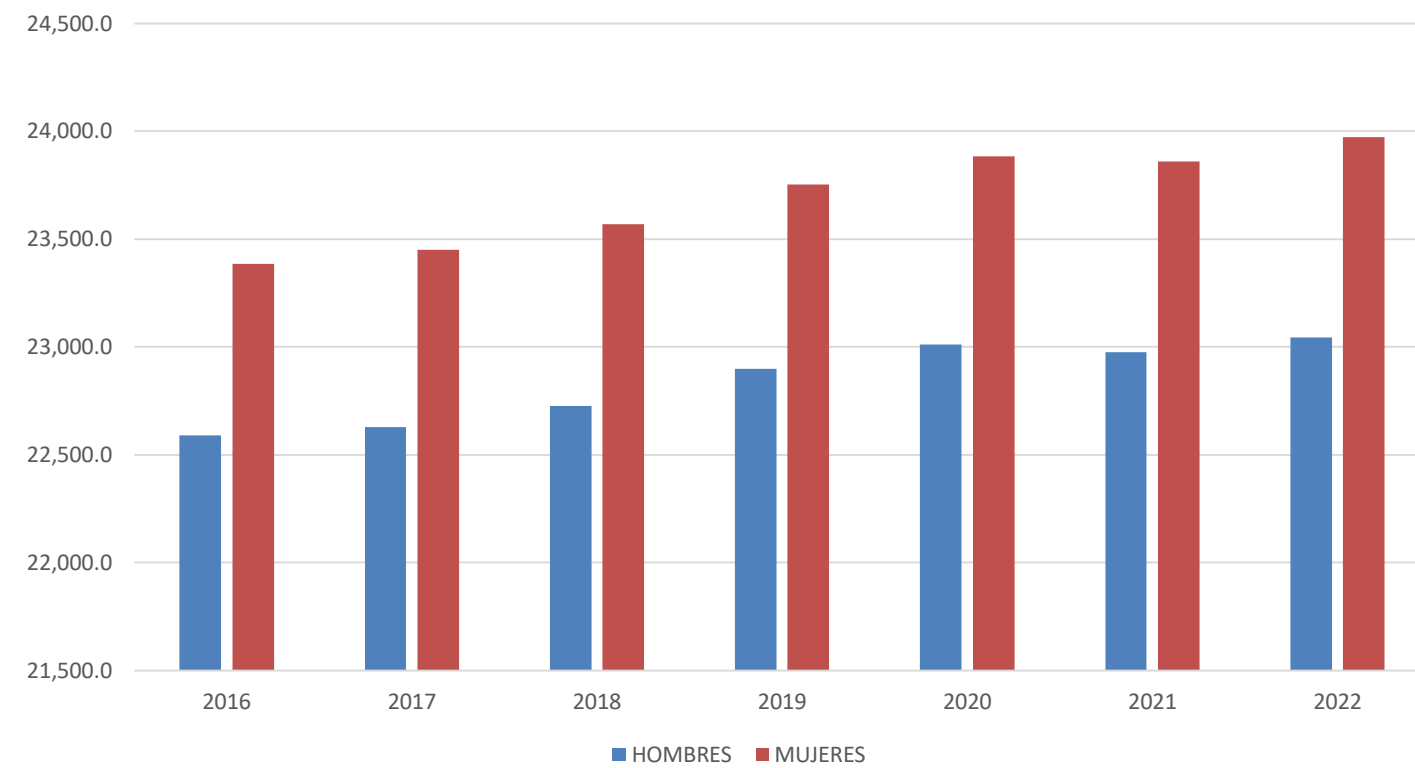
Distribución salarial Nacional según sexo. Ganancia media. 2016 - 2020.



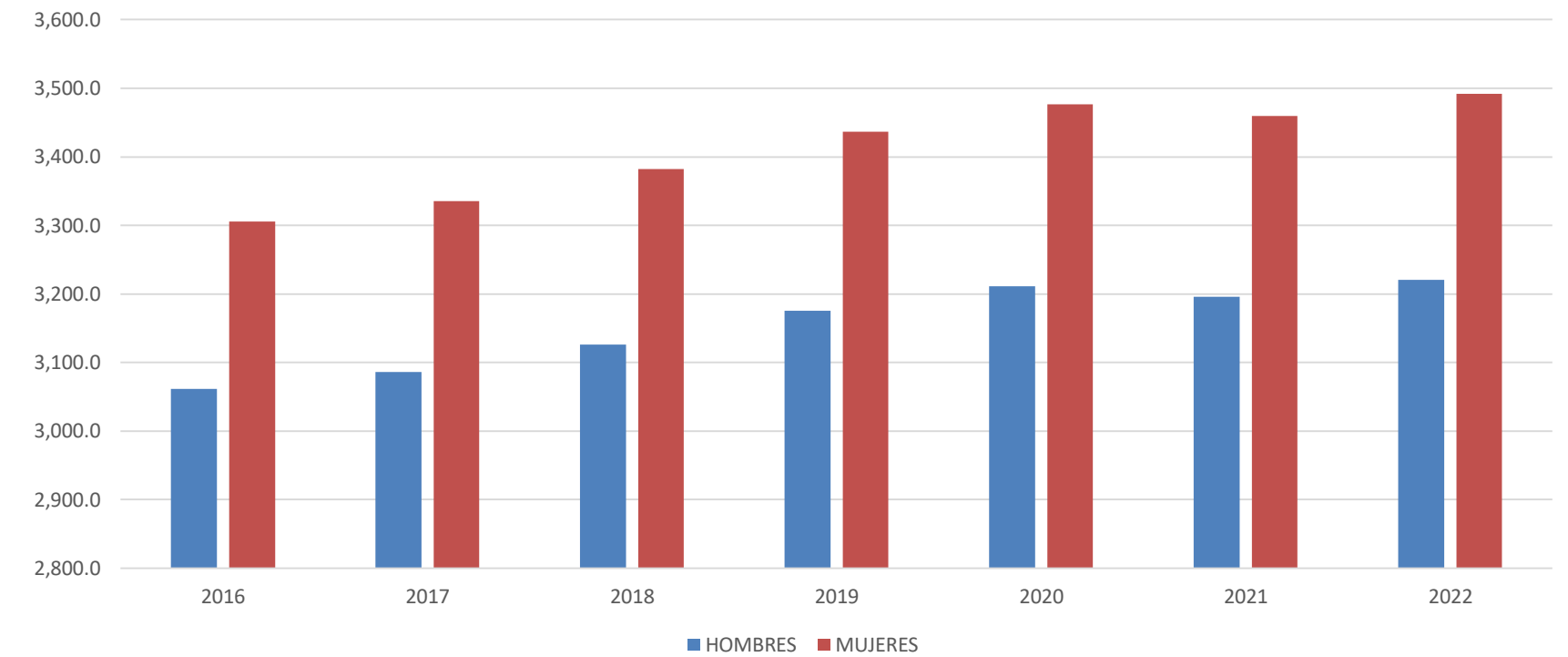
Distribución salarial Comunidad de Madrid según sexo. Ganancia media. 2016 - 2020.



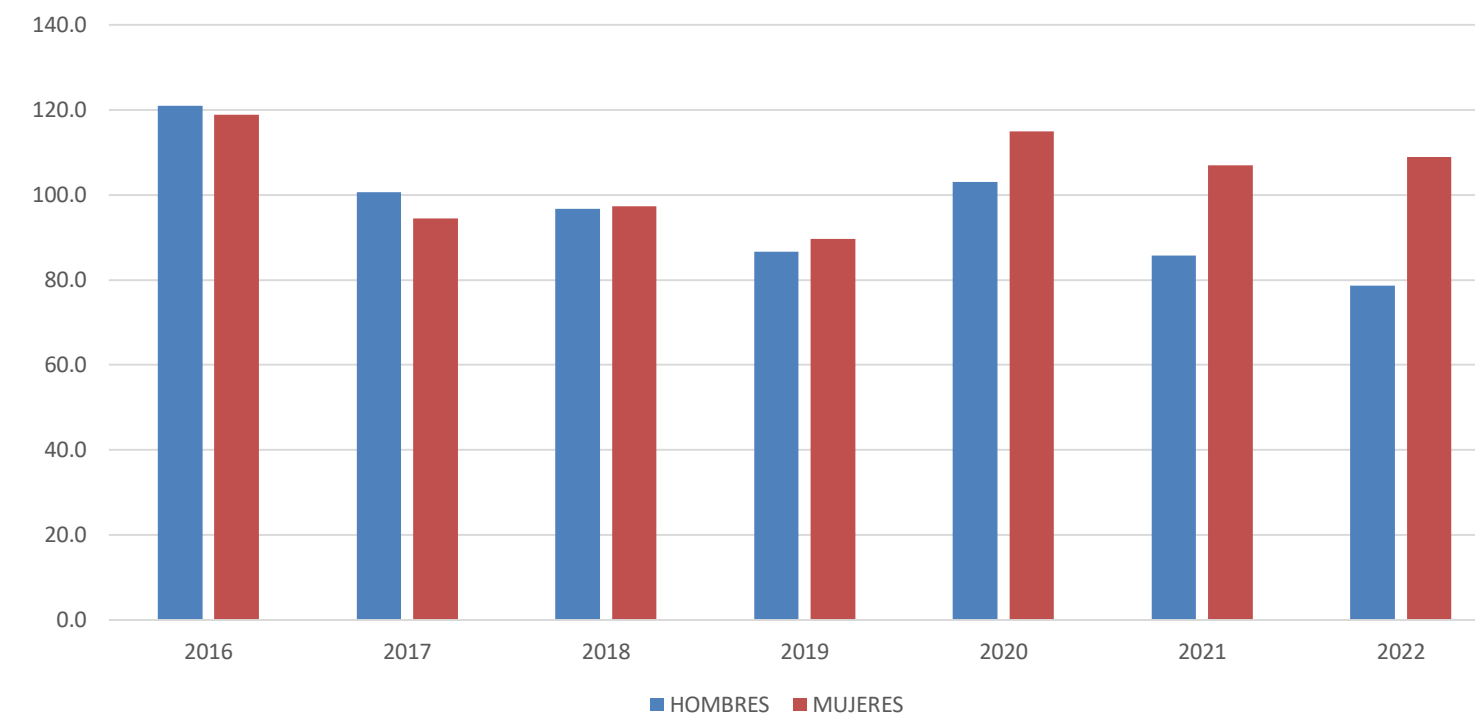
PERSONAS PARADAS DESAGREGADO POR SEXO EN ESPAÑA



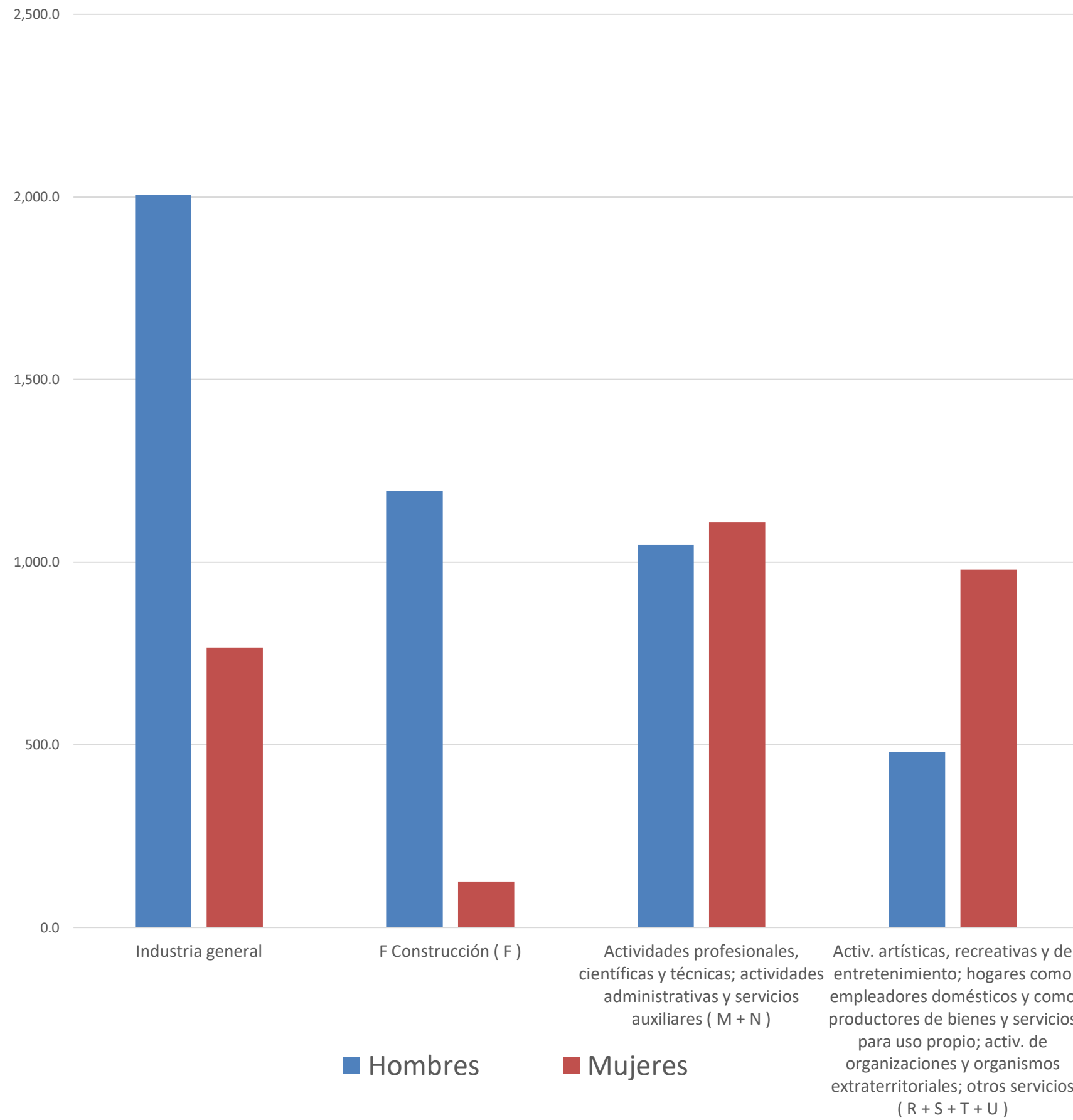
PERSONAS PARADAS DESEGREGADO POR SEXO EN LA COMUNIDAD DE MADRID



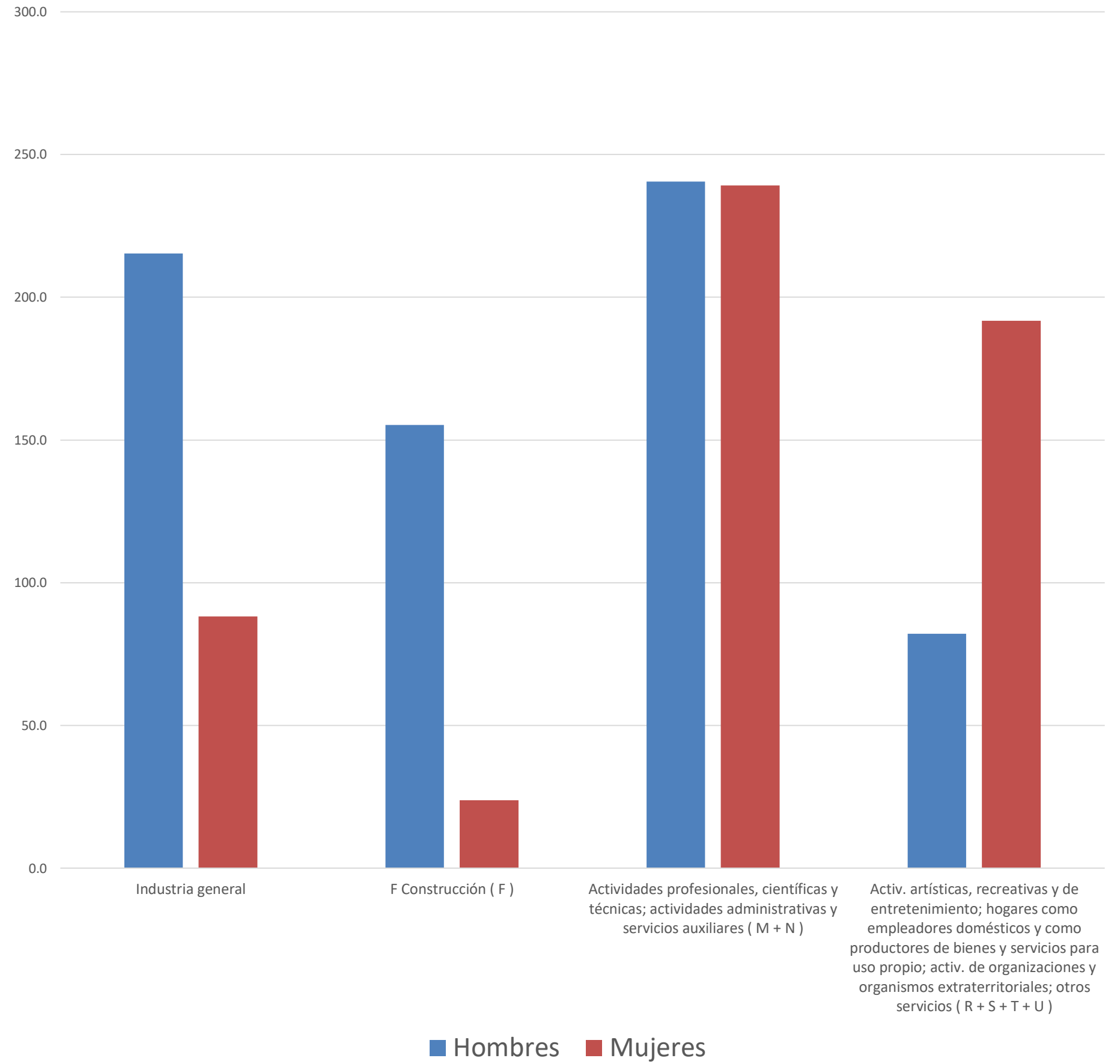
PERSONAS PARADAS DESAGREGADO POR SEXO. EN LA CIUDAD DE MADRID



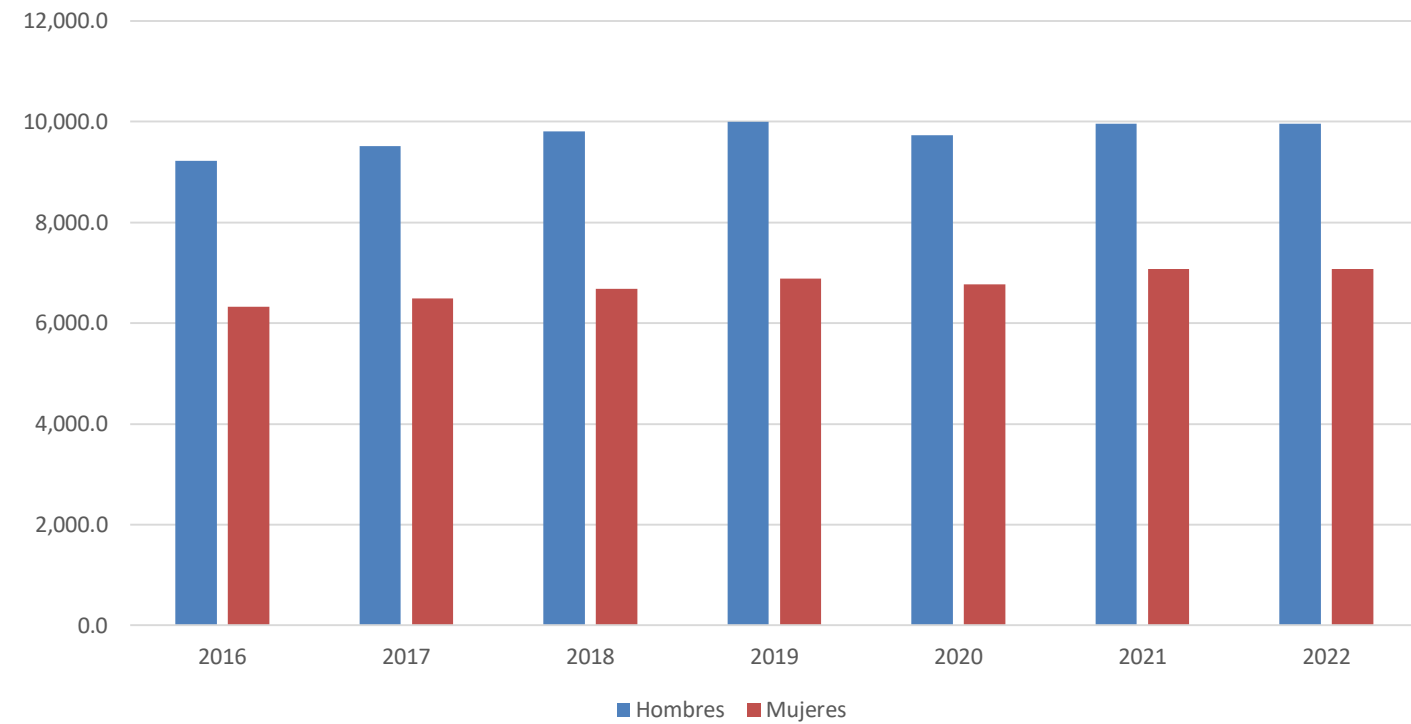
**Personas ocupadas en España por rama de actividad desagregado por sexo.
Media Anual 2022.**



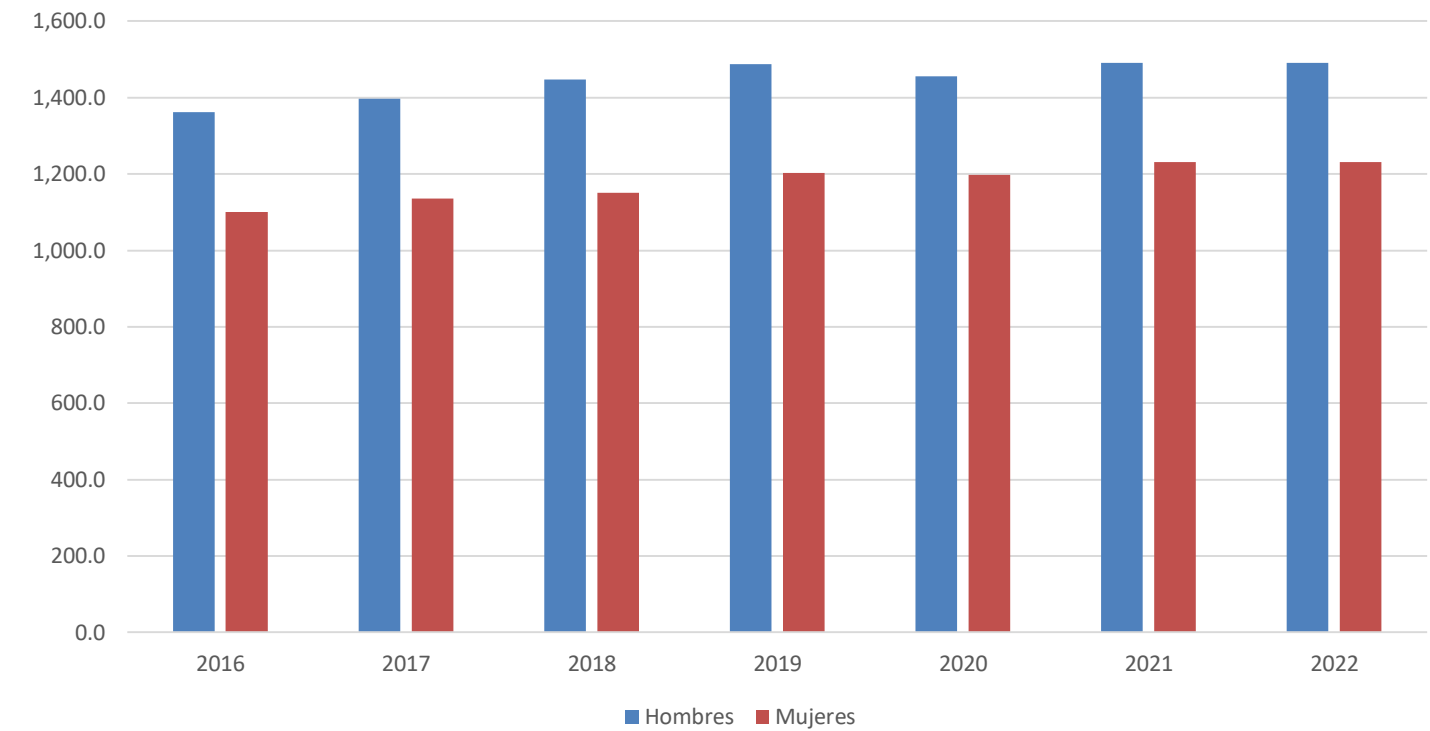
Personas ocupadas en la Comunidad de Madrid por rama de actividad desagregado por sexo. Media Anual 2022.



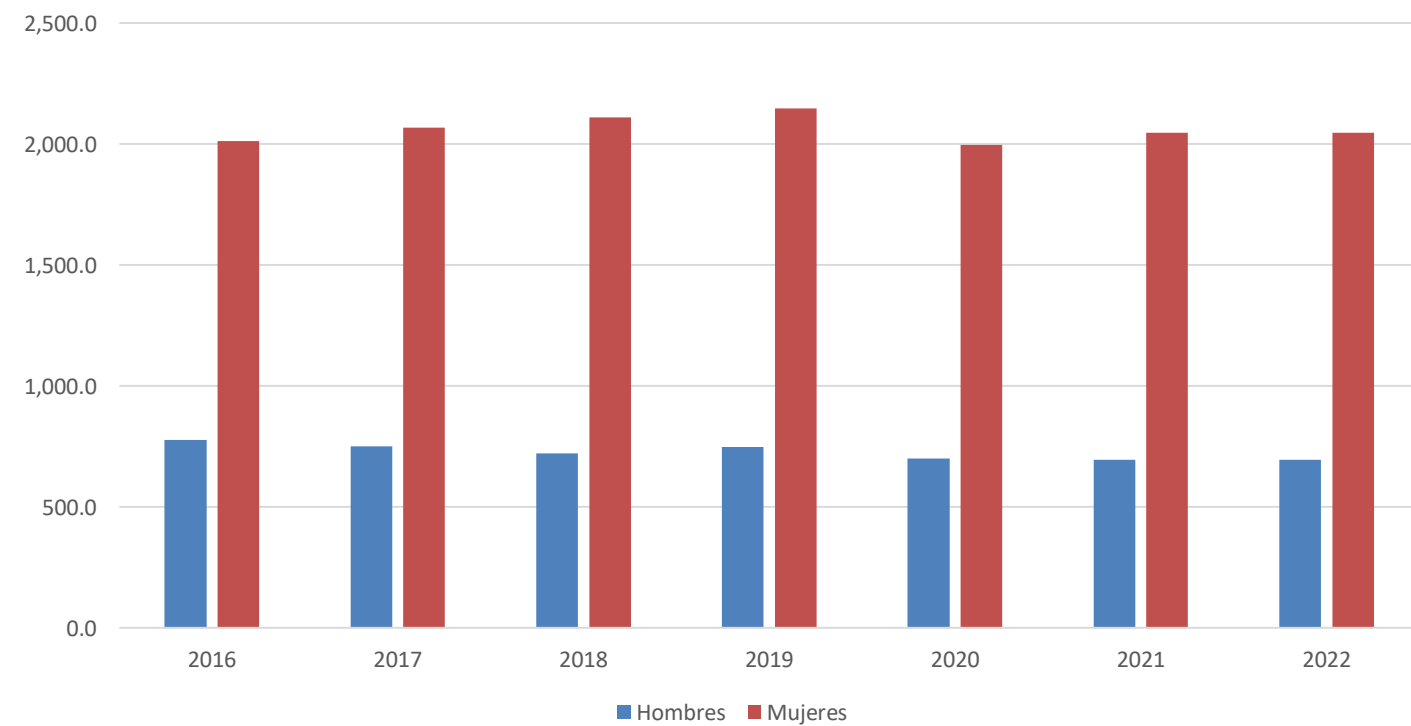
Número de contratos a tiempo completo desagregado por sexo en España. 2016 - 2022



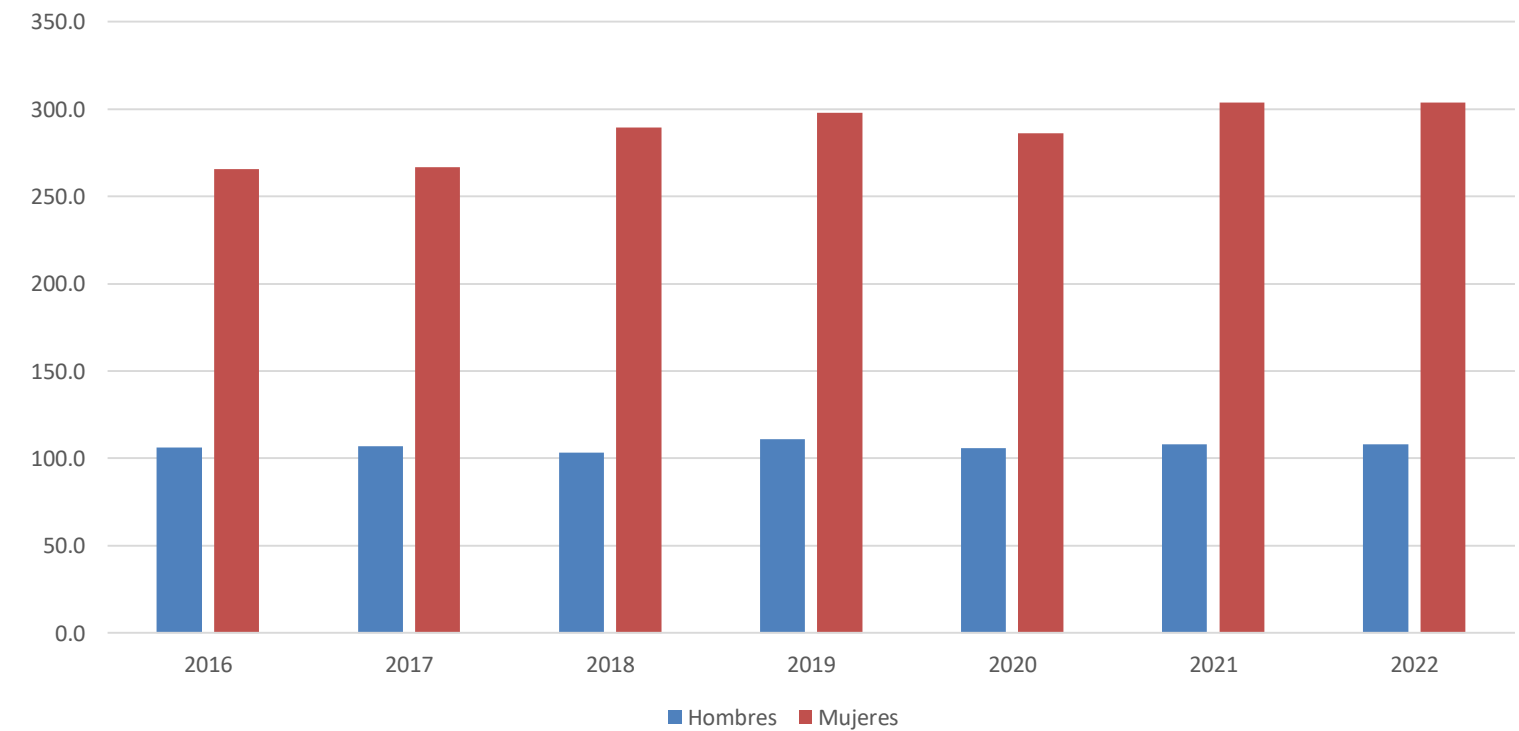
Número de contratos a tiempo completo desagregado por sexo en la C.Madrid. 2016 - 2022.



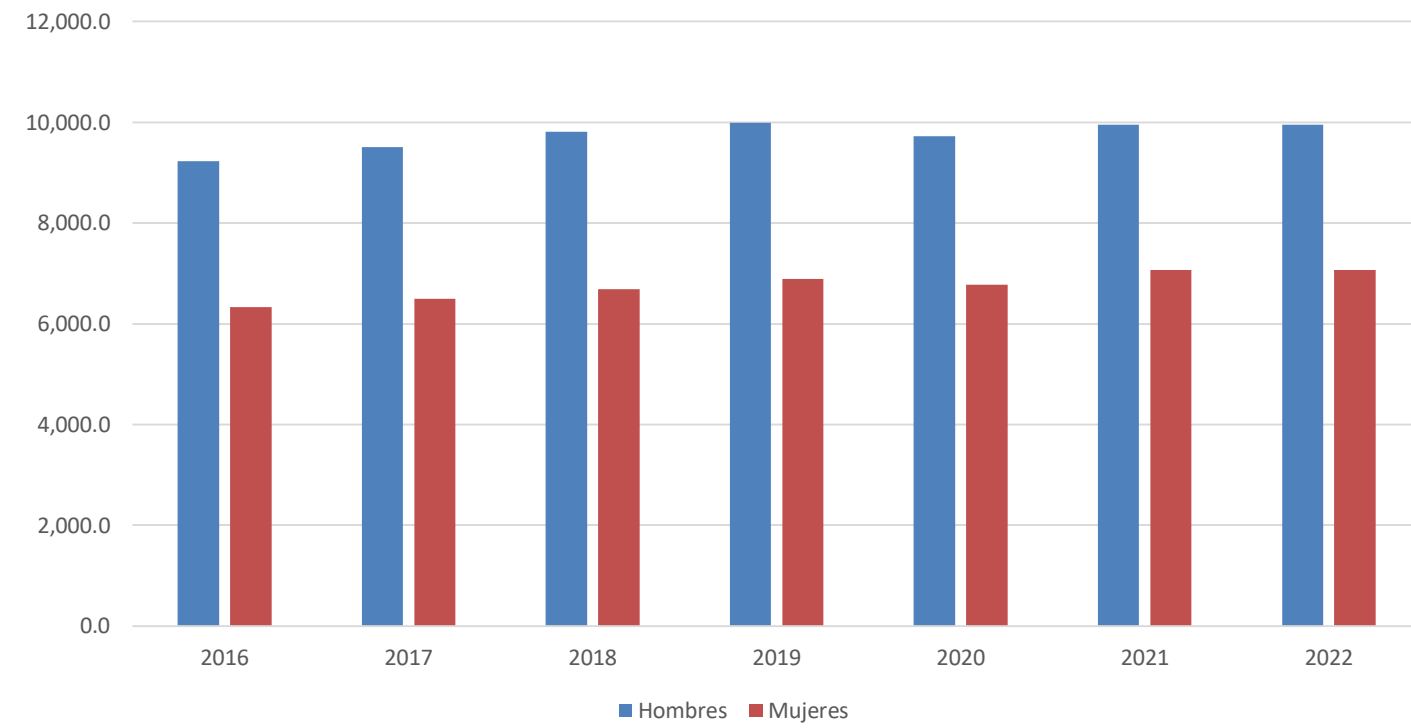
Número de contratos a tiempo parcial desagregado por sexo en España. 2016 - 2022



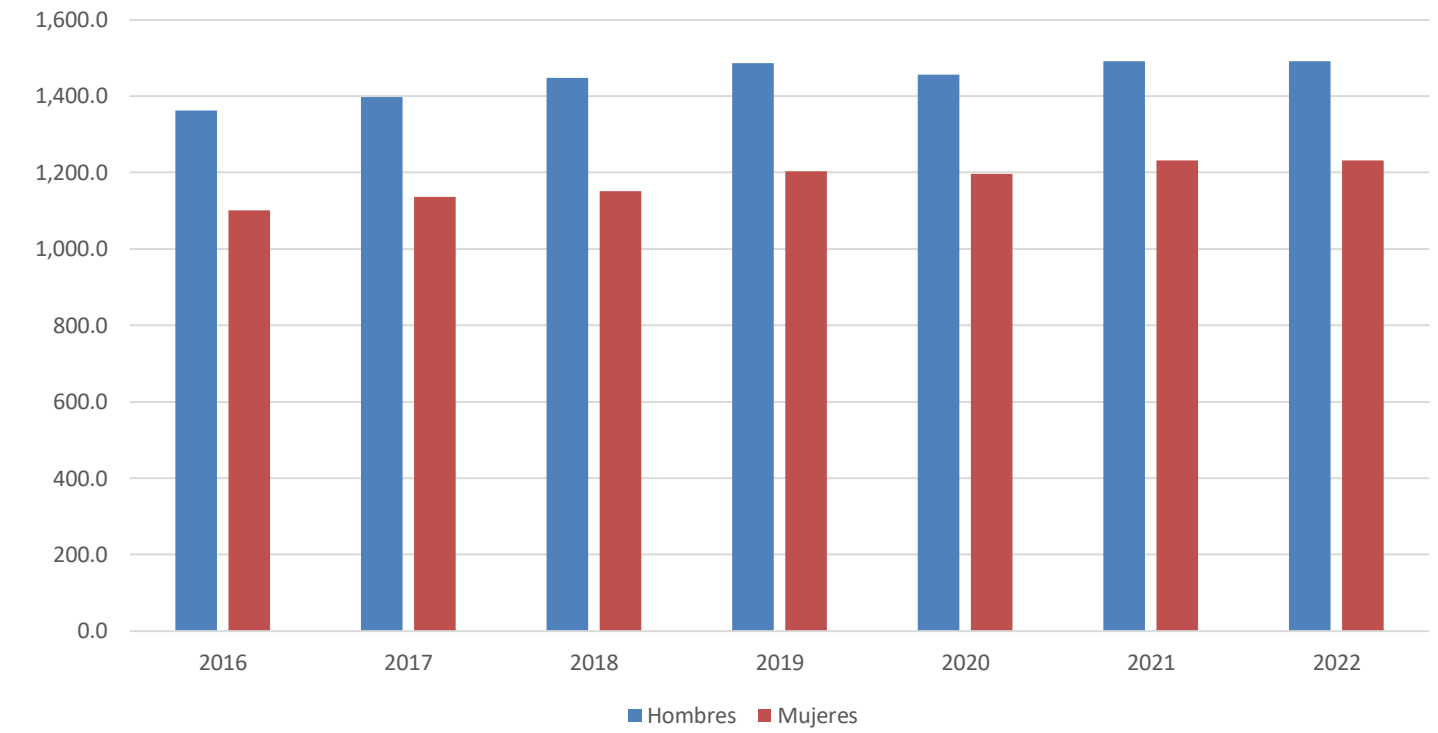
Número de contratos a tiempo parcial desagregado por sexo en la C. Madrid. 2016 - 2022



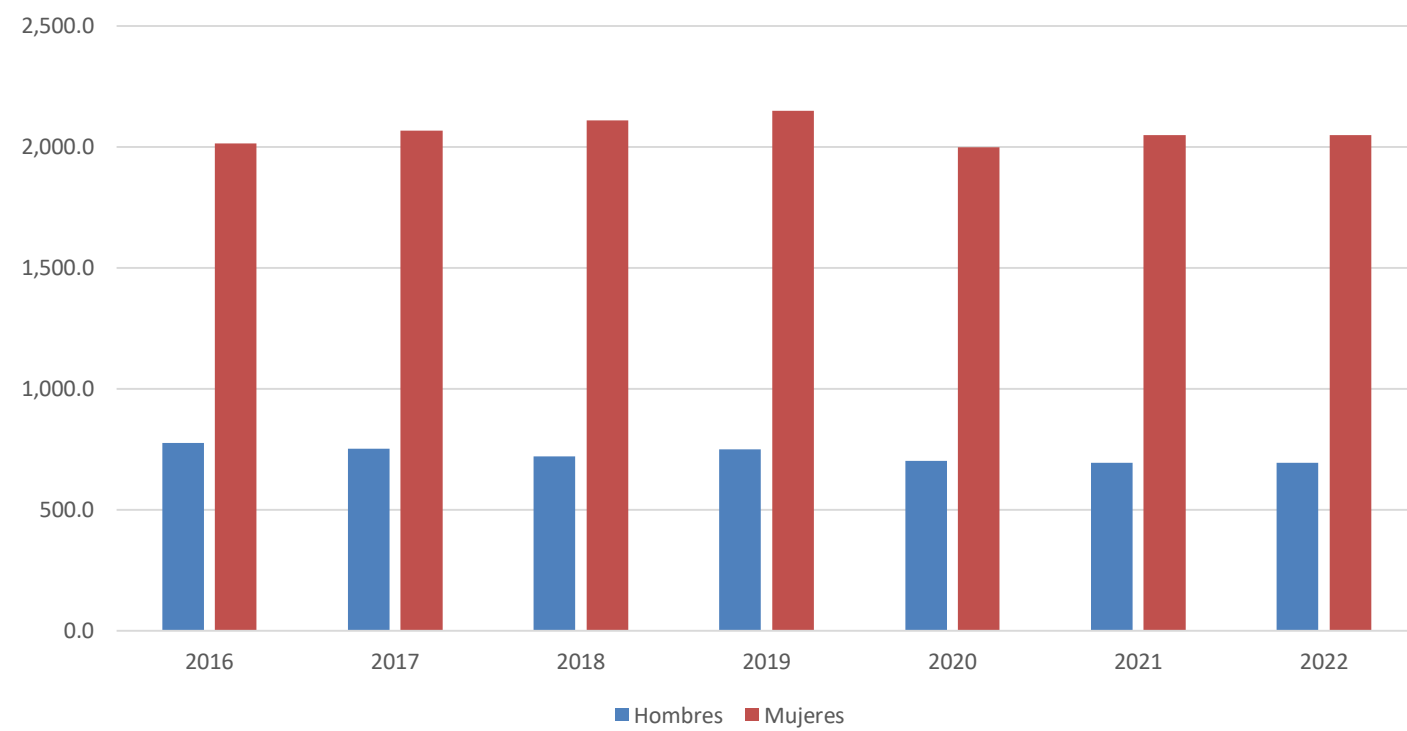
Número de contratos a tiempo completo desagregado por sexo en España. 2016 - 2022



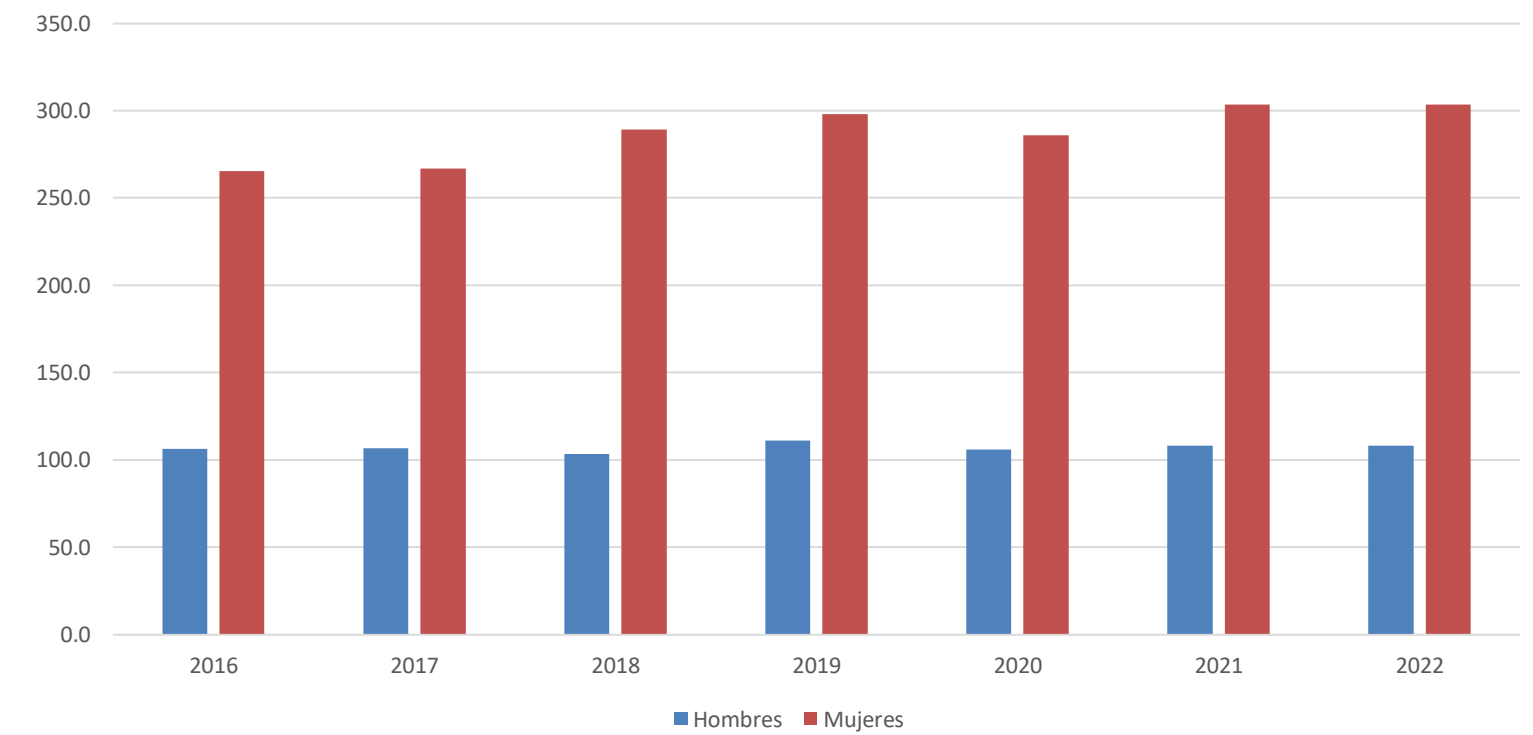
Número de contratos a tiempo completo desagregado por sexo en la C.Madrid. 2016 - 2022.



Número de contratos a tiempo parcial desagregado por sexo en España. 2016 - 2022



Número de contratos a tiempo parcial desagregado por sexo en la C. Madrid. 2016 - 2022



Según la [Comisión Europea](#), las causas de la brecha salarial de género deben buscarse en factores complejos e interrelacionados tales como:

Discriminación directa. Algunas mujeres ganan menos que los hombres en el desempeño del mismo trabajo, aunque este factor sólo explica una parte limitada de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, debido a la efectividad de la legislación europea y nacional.

La infravaloración del trabajo de las mujeres. Más frecuentemente las mujeres ganan menos que los hombres haciendo trabajos de igual valor. Una de las causas principales es la manera en que se valoran las competencias de las mujeres en comparación con las de los hombres. Así, trabajos que requieren las mismas capacidades, cualificaciones o experiencia tienden a ser mal pagados e infravalorados cuando quienes los realizan son predominantemente mujeres y no hombres.

Discriminación indirecta: 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 (Artículo 6.2. de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23 de marzo de 2007)).

Un ejemplo de discriminación indirecta: una medida que introduzca la necesidad de realizar una carga horaria determinada para conseguir un ascenso profesional que, en principio, está a disposición de hombres y mujeres por igual, pero que en la práctica, por la asignación de roles y asunción de tareas de unas y otros se traduce en menor disponibilidad horaria de las mujeres frente a sus compañeros que tienen, entonces, más posibilidades de ascenso.

Otra de las causas de las diferentes brechas en el mercado laboral son **las tradiciones y estereotipos de género** que pueden influenciar, por ejemplo, la elección de las sendas educativas y, por consiguiente, las carreras profesionales que las chicas y mujeres desarrollen.

Esto se refleja en una menor presencia de mujeres en empleos científicos y técnicos, con un mayor prestigio social y mejor remunerados. Y por el contrario, son mayoría en sectores menos valorados y peor pagados de la economía.

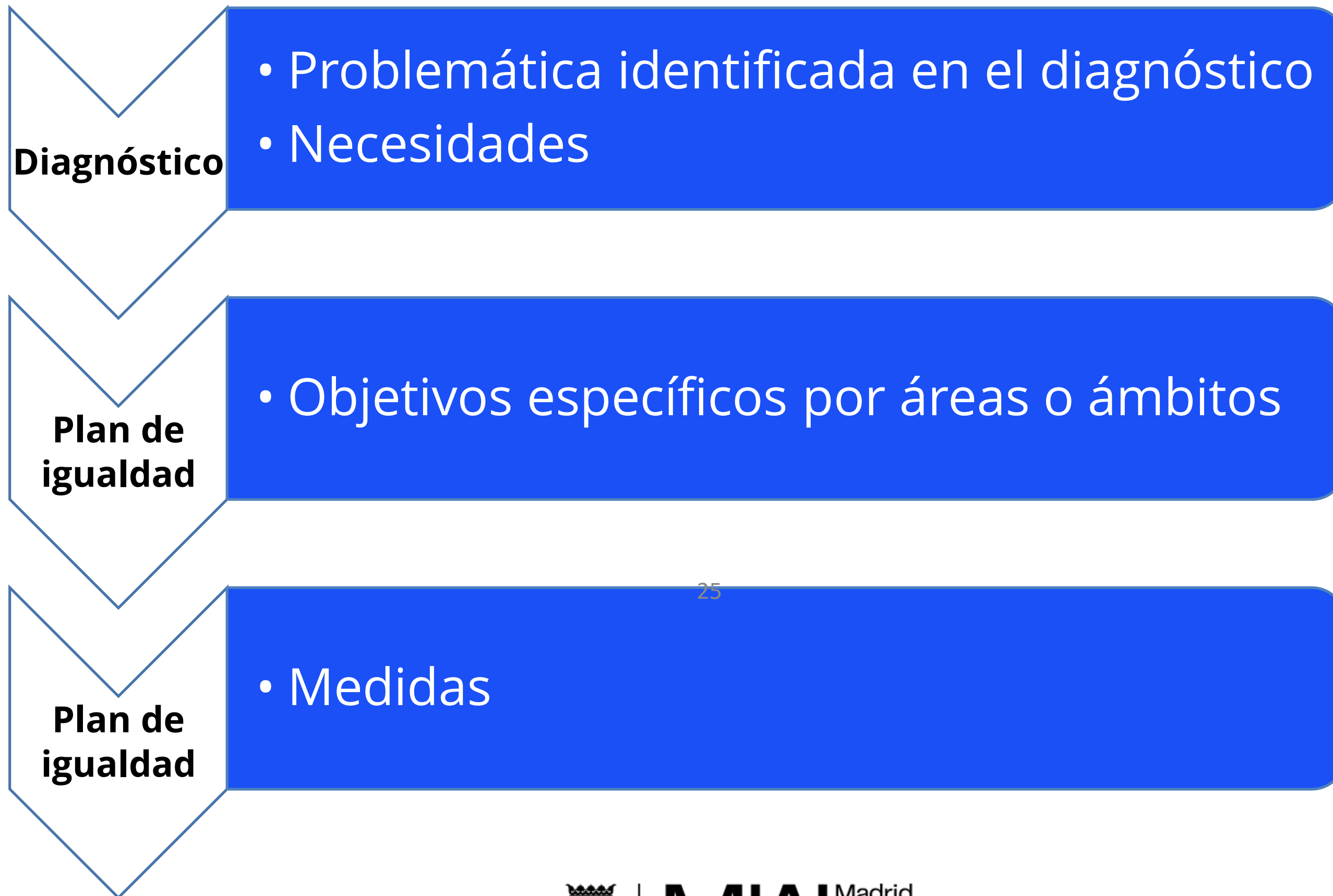
Además, a causa de estas tradiciones y estereotipos, se espera que las mujeres reduzcan sus horas de trabajo o abandonen el mercado laboral para atender a menores y otras personas dependientes. En consecuencia, las mujeres interrumpen más sus carreras profesionales o trabajan menos horas que los hombres. Esto puede tener un impacto negativo en el desarrollo de sus carreras y en sus posibilidades de ascenso. También se refleja en trayectorias profesionales menos gratificantes desde el punto de vista económico.

Planificación de medidas



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable



25

Matriz de agrupación de objetivos específicos y medidas

Objetivo general

- **Promocionar la igualdad laboral entre la plantilla de la empresa**

<p>1. Fomentar la conciliación de la vida laboral y personal entre la plantilla</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer horarios flexibles y trabajo a distancia cuando sea posible. - Crear un sistema de permisos por asuntos familiares y personales que sea igual para todas las personas trabajadoras.
<p>2. Eliminar las brechas salariales de género en la empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar un análisis salarial con perspectiva de género para identificar y corregir desigualdades. - Establecer un sistema de retribución transparente y equitativo.
<p>3. Promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la paridad en las candidaturas a cargos de responsabilidad. - Establecer un plan de promoción profesional que asegure la igualdad de oportunidades.
<p>4. Sensibilizar y formar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organizar talleres y formaciones sobre igualdad de género y corresponsabilidad. - Incluir la corresponsabilidad como un valor esencial en la cultura organizacional.



Registro retributivo, auditoria salarial y clasificación profesional

28

Principio de transparencia retributiva

(Artículo 3, RD 902/2020)

Información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a los diferentes aspectos y elementos que determinan las retribuciones de las personas trabajadoras.

Objeto: la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, con respecto a las retribuciones de las personas trabajadoras.

Aplicación:

- Registro retributivo.
- Auditoría salarial.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo.
- Derecho de información de las personas trabajadoras.



MMW

Madrid
Ciudad
Corresponsable

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

Herramienta de Registro Retributivo

Con esta Herramienta y su guía de uso podrá elaborar el registro retributivo de su organización **de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Nota: Última actualización noviembre 2021.

➔ Guía de uso 

➔ Herramienta 

➔ Ejemplo de uso 

Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género

Permite determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a su organización, así como diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de los salarios.

Nota: Esta herramienta es anterior a la publicación del **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, no obstante se recomienda su uso en tanto no se apruebe el procedimiento de valoración de puestos de trabajo previsto en la Disposición final primera del citado Real Decreto.

➔ Guía de uso 

➔ Herramienta 

➔ Ejemplo de uso 

Causas de la brecha salarial

- Complementos retributivos y extrasalariales.
- Categoría laboral.
- Sector.
- Tipo de jornada y de contrato.
- Discriminaciones en la valoración de puestos de trabajo:
infravaloración del trabajo de las mujeres.

La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor (Artículo 4, RD 902/2020)

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando sean equivalentes en: :

- la naturaleza de las funciones o tareas 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



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Valoración de puestos

Estimación de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, 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.

(Artículo 8, RD 902/2020).

33

“El gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la **discriminación indirecta por la incorrecta valoración de los puestos de trabajo**”.

(RD 902/2020)



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Información para el diagnóstico

-Análisis de la valoración de puestos de trabajo.

-Resultado del registro retributivo (25%).

-Análisis bajo una perspectiva de género del registro: auditoria retributiva.

-sector.

-complementos.

-desigual retribución en trabajos de igual valor.

-etc.

Diagnóstico

- Discriminaciones en la valoración de puestos
- Brecha salarial

Plan de igualdad

- Corregir/eliminar la brecha salarial
- Garantizar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor

Plan de igualdad

- Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales que respondan a criterios objetivos y neutros.
- Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.
- Revisión anual de la política retributiva de la empresa.
- **Plan de actuación.**



Medidas para corregir las desigualdades retributivas

-Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios objetivos y neutros.

-Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.

-Revisión anual de la política retributiva de la empresa.

-Plan de actuación.

Plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas

-Debe contener:

de implantación.

- Objetivos.
- Actuaciones concretas.
- Cronograma.
- Personas responsables.
- Sistema de seguimiento y

Clasificación profesional, retribuciones y auditoría

Corregir/eliminar la brecha salarial

Garantizar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor

Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales que respondan a criterios objetivos y neutros.

Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.

Revisión anual de la política retributiva de la empresa.

Plan de actuación.

Aplicación en la empresa del principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

Condiciones de trabajo

39

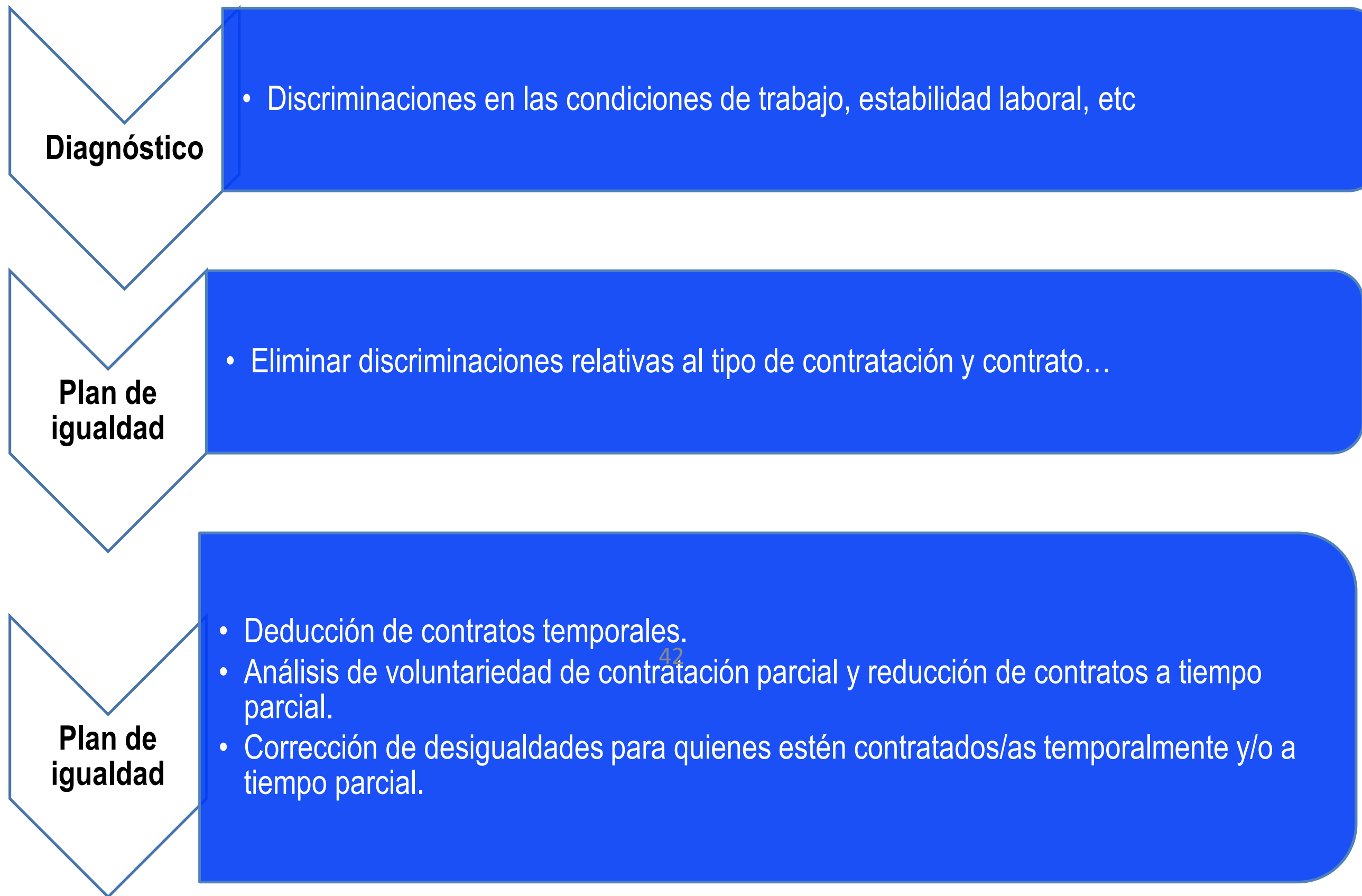
Información en el diagnóstico sobre las condiciones de trabajo

- Modalidad de contratación y jornada laboral por sexo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Sistema de organización y control del trabajo y rendimiento.
- Régimen de trabajo por turnos.
- Régimen de movilidad.
- Modificaciones en las condiciones de trabajo.
- Tipo de suspensiones y extinciones de contratos.
- Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo.

Tipo de Contratación	Tipo de contrato	Jornada Laboral	Nº mujeres	% mujeres respecto del total de personas	Nº hombres	% hombres respecto del total de personas	Total
Completa	Indefinido	Continua					
		Partida					
	Temporal	Continua					
		Partida					
Parcial	Indefinido	Continua					
		Partida					
	Temporal	Continua					
		Partida					

Departamento o área	Hora de entrada	Pausa café	Pausa comida	Hora de salida	Franja horas complementarias





MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

43

División sexual del trabajo

Reparto social de tareas o roles que se entienden propios de mujeres y hombres, adjudicando a su vez diferentes espacios o esferas para el desarrollo de los mismos.

División sexual del trabajo

Reparto social de tareas o roles que se entienden propios de mujeres y hombres, adjudicando a su vez diferentes espacios o esferas para el desarrollo de los mismos.

Trabajo productivo: conjunto de actividades productoras de bienes y servicios destinados al intercambio en el mercado, formal o informal. Es reconocido económica y socialmente como trabajo.

Trabajo reproductivo: conjunto de actividades destinadas a satisfacer las necesidades de cuidados y garantizar el bienestar social. No es remunerado y no goza de valor o reconocimiento social



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Cuidados

Conjunto de actividades que permiten regenerar el bienestar físico y emocional de las personas diariamente. Comprenden todas aquellas acciones orientadas a la reproducción social, como: gestar, criar, alimentar, cocinar, sanar, acompañar en la muerte, enseñar a caminar, gestionar el presupuesto del hogar, escuchar, consolar, asistir a personas enfermas, personas mayores o con diversidad funcional, ahorrar energía, reciclar materiales...

(InteRed, Actúa con Cuidados).

¿Cómo se compatibiliza la vida personal y familiar en el mercado de trabajo?



Ampliar el enfoque

La conciliación está centrada en:

- Un tipo de persona que tiene necesidad de cuidar.
- Un tipo de cuidados.
- Un tipo de familia.
- Cuidado como responsabilidad privada.

La doble jornada

Desarrollo de una doble jornada, por un lado, la que es visible y remunerada y se lleva a cabo en el ámbito productivo, por otro, la que es invisible y no tiene una compensación económica y se lleva el ámbito privado.





CONCILIACIÓN



CORRESPONSABILIDAD



MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

Corresponsabilidad

La corresponsabilidad plantea que debe existir una redistribución de los cuidados y de la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de las personas entre los distintos actores de la sociedad.

Una reorganización social que no solo visibilice los cuidados sino que los ponga en el centro del sistema social.

Corresponsabilidad

Las familias

- Los hombres y mujeres compartiendo equitativamente el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, rompiendo de esta manera con los roles de género preestablecidos

Las empresas

- Aplicando políticas de igualdad, e implantando medidas de conciliación laboral, personal y familiar entre sus plantillas.

Las AAPP

- Apoyando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y diseñando políticas públicas familiares.

Los sindicatos

- Impulsando la inserción de medidas de conciliación personal, familiar y laboral en la negociación colectiva.

Los trabajadores y trabajadoras

- Ejercitando su derecho a la conciliación de una forma responsable.



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

CONCILIACIÓN

CORRESPONSABILIDAD

Eliminar o reducir el impacto negativo que puede tener las condiciones y formas de trabajo en nuestro desarrollo y atención a la vida



MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

Información en el diagnóstico

- Reflexiones en torno a la corresponsabilidad y los cuidados.
- Medidas de conciliación.
- Criterios de disfrute.
- Canales de información, difusión y solicitud.

Diagnóstico

- Problemática identificada
- Necesidades de conciliación

**Plan de
igualdad**

- Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad en la empresa

**Plan de
igualdad**

- Medidas de conciliación.
- Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla
- Realizar un estudio periódico sobre las necesidades de conciliación y el impacto de género de las medidas.
- Medidas para fomentar la corresponsabilidad
- Transitar del modelo de conciliación al de corresponsabilidad.

Medidas para facilitar el ejercicio corresponsable en la empresa

- Medidas de conciliación.
- Difundir las medidas al conjunto de la plantilla.
- Realizar un estudio periódico sobre las necesidades de conciliación y el impacto de género de las medidas.
- Medidas para fomentar la corresponsabilidad.
- Transitar del modelo de conciliación al de corresponsabilidad.

Retos de la corresponsabilidad en la empresa

- Sensibilización real sobre la importancia de los cuidados y la interdependencia de las personas trabajadoras.
- Trabajo por turnos.
- Brecha salarial.
- Cobertura diferentes departamentos.
- Trabajos en cadena.
- Flexibilidad horaria en lugares de trabajo de difícil acceso.



Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

58

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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.

59

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.

Información en el diagnóstico sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo

-Existencia de mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

60



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Diagnóstico

- Problemática identificada en el diagnóstico

Plan de igualdad

- Prevenir, detectar y actuar frente el acoso sexual y acoso por razón de sexo

Plan de igualdad

- Elaboración del protocolo.
- Difusión.
- Formación y sensibilización.

61



Plan Operativo del Plan de Igualdad

¿Qué es un Plan Operativo?

- Se trata de establecer una **programación operativa**, con medidas e indicadores, para alcanzar los objetivos estratégicos planteados en el Plan de Igualdad.
- Es un **plan pequeño** para alcanzar progresivamente los objetivos marcados.
- Tiene una **duración específica**, por ejemplo anual, para cumplirla con los objetivos del Plan de Igualdad.
- Es una **guía** que permite medir el proceso de implementación del Plan de Igualdad y el grado de cumplimiento de sus objetivos y medidas.

¿Cuándo poner en marcha un Plan Operativo del Plan de Igualdad?

Diseño del Plan de Igualdad

• Los planes operativos se organizan tomando como base los elementos definidos en el plan de igualdad en sí.

• Esto implica identificar áreas de mejora, establecer objetivos, definir medidas y acciones específicas, y establecer indicadores de seguimiento y evaluación.

Definición de Medidas y acciones

• El plan de igualdad define las medidas para abordar las brechas de género identificadas en la empresa u organización

Desarrollo del Plan operativo

El plan operativo se elabora para concretar las medidas del plan de igualdad.

Consiste en detallar las acciones concretas que se llevarán a cabo para implementar las medidas propuestas.

Cada acción debe incluir un cronograma, responsables asignados, recursos necesarios y cualquier otra información relevante.

En el marco de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

Aprobación y Compromiso

El plan operativo debe ser revisado y aprobado por la Comisión de seguimiento, donde están representadas las partes implicadas en PI: empresa y representación de personas trabajadoras.

Cualquier acción relacionada con el PI debe supervisarse desde la Comisión de Seguimiento.

Implementación y Seguimiento

• Con el plan operativo aprobado, se procede a la implementación de las acciones planificadas. Debe ser compartido con las personas/áreas implicadas

Durante este período, se realiza un seguimiento constante para evaluar el progreso, ajustar las acciones según sea necesario y garantizar que se cumplan los objetivos establecidos.

Evaluación y Actualización

• Se cumplen los procedimientos establecidos para evaluar el impacto de las medidas implementadas.

Los resultados obtenidos permiten el ajuste continuo de la planificación, si es necesario, y garantizar así que se estén logrando los objetivos de igualdad de género.



PLANIFICACIÓN DE LA ACTUACIÓN

Objetivo específico

Acciones

Fecha prevista

Responsables ejecución

Perfil destinatario

Indicador cuantitativo
1

Indicador cuantitativo
2

Indicador cualitativo 1

Indicador cualitativo 2

FdV 1

FdV 2

FdV 3

FdV 4

Resultado esperado 1

Resultado esperado 2

Resultado esperado 3

Resultado esperado 4

GRACIAS



Contacto

contacto@madridcorresponsable.es
madridcorresponsable.es