



GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas.

Acuerdo de concertación social **“Juntos X Córdoba”**. Estrategia de Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Diputación de Córdoba.

Edita y elabora: **CECO** (Confederación de Empresarios de Córdoba).

Colabora: **IPRODECO** (Instituto Provincial de Desarrollo Económico). **Diputación de Córdoba**.

Junio 2021.

La *Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas*, ha sido elaborada y editada por **CECO** (Confederación de Empresarios de Córdoba) dentro del marco del acuerdo de concertación social “**Juntos X Córdoba**” con la **Excma. Diputación de Córdoba**, en relación a su línea estratégica para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las empresas.

La guía nace con el fin de facilitar a organizaciones y empresas, el proceso de elaboración y puesta en marcha de las medidas necesarias para la consecución del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.

Índice de contenido

Presentación.....	5
Sobre CECO.....	7
Objetivos de la guía.....	7
La necesidad de una política de igualdad empresarial	8
Marco normativo.....	9
El cómputo de la plantilla trabajadora	12
Preguntas frecuentes	14
Iconografía de la guía	16
BLOQUE 1: EL ACUERDO COLECTIVO DE MEDIDAS DE IGUALDAD	17
1. Consideraciones previas	19
1.1. Qué medidas se deben recoger.....	19
1.2. Dónde se recogen dichas medidas.....	20
1.3. Quién puede iniciar el procedimiento de negociación colectiva	21
2. El documento marco en materia de igualdad	21
2.1. Objetivos.....	22
2.2. Principios inspiradores del acuerdo	22
2.3. Elaboración del documento marco	22
2.4. Recapitulación del proceso	28
BLOQUE 2: EL PLAN DE IGUALDAD.....	30
1. Consideraciones previas	32
1.1. Sobre los grupos de empresas.....	33
1.2. Preguntas frecuentes.....	34
2. Fases para la elaboración del Plan de Igualdad.....	37
2.1. Fase 1. Planificación del proceso de elaboración.....	38
2.2. Fase 2. Realización del diagnóstico	43
2.3. Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad.....	60
2.4. Fase 4. La puesta en marcha del Plan de igualdad.....	68
2.5. Fase 5. Evaluación del Plan de Igualdad.....	69
2.6. Recapitulación del proceso	72

BLOQUE 3: EL REGISTRO RETRIBUTIVO SALARIAL Y LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA...	74
1. Consideraciones previas	76
2. Preguntas frecuentes.....	79
3. El registro salarial.....	79
3.1. Contenidos del Registro Salarial	80
3.2. Procedimiento para realizar el Registro Salarial	81
4. La Auditoría Retributiva	81
4.1. Consideraciones previas	81
4.2. Contenidos de la auditoría retributiva	83
4.3. Procedimiento para realizar una Auditoría Retributiva	85
GLOSARIO	88
ANEXOS	93
1. Recursos para la elaboración de planes de igualdad.....	94
2. Recursos para la elaboración del Registro Retributivo.....	97
3. Recursos para la elaboración de Auditorías Retributivas.....	98
4. Ayudas y Subvenciones para la Igualdad Empresarial.....	99
5. Recursos de formación	99

Presentación.

En los últimos años, España ha ido avanzando en la integración real y efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, desarrollando una serie de leyes y normativas destinadas a liquidar la deuda que aún sigue pendiente con una de las mitades de nuestra sociedad: las mujeres. La sociedad española necesita seguir avanzando sin ningún tipo de deuda que le impida alcanzar un porvenir próspero para toda su ciudadanía, libre de cualquier forma de desigualdad y discriminación.

Y en este camino hacia la igualdad, se necesita seguir dando pasos dentro de todos los sectores socioeconómicos, con el fin de incorporar a la mujer en igualdad de trato y oportunidades junto al hombre, para remar al unísono hacia la consecución no solo de los resultados más competitivos, sino también más sostenibles, equitativos e igualitarios en la búsqueda de dicho porvenir próspero.

La incorporación igualitaria de la mujer junto al hombre en el mundo empresarial, supone multitud de ventajas tal y como revela, el estudio de **McKinsey & Company** del año 2015:



Mejora la dinámica organizacional de la empresa, a contar con más visiones y puntos de vista. Un equipo de trabajo mixto e igualitario llevará a la empresa a una **mejor toma de decisiones**. En dichas decisiones, se verán reflejadas las necesidades a cubrir de las dos mitades de la sociedad, la de mujeres y hombres, y ello supondrá siempre la posibilidad de más beneficios para la empresa.



Se aprovecha, **más y mejor, el talento y la fidelización del personal** más idóneo. Fijarse solo en los currículos de una mitad de la población, los hombres, significa negar la posibilidad de incorporar posibles mejores capacidades que puedan tener la otra mitad, las mujeres, y esto repercute en la competitividad de la empresa.



Mejora el clima organizacional, ya que una mayor diversidad de los equipos de trabajo y de sus liderazgos, promocionará relaciones interpersonales más equitativas y de mayor complicidad y cooperación, que repercutirá positivamente en la toma de decisiones, con visiones más amplias y equilibradas y por supuesto, en el aumento de los beneficios para las empresas.



Incrementa las ganancias de la empresa, según lo demuestra el estudio de McKinsey & Company que evidencia el hecho de que, aquellas empresas con mayor índice de igualdad de género, tienen un 15% más de probabilidad de aumentar sus beneficios. Por ejemplo, pueden establecer más y mejores contratos con las administraciones públicas, ya que dichas administraciones tienen sobre sus bases de licitaciones y convenios, otorgar ventajas a aquellas empresas más igualitarias.



Promociona la imagen corporativa de la empresa, ya que refleja la incorporación del principio de igualdad en su dinámica organizativa, principio básico que cada vez se va teniendo más en cuenta dentro de la sociedad, inspirando así mayor índice de confianza.



Aumenta la clientela, ya que cuanto mayor sea la diversidad de servicios que ofrezca la empresa teniendo en cuenta la perspectiva de género, mayor será el número de personas, mujeres y hombres, que querrán disponer de sus servicios.

En definitiva, la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el mundo empresarial y organizacional, crea:

- Empresas y organizaciones más productivas y competitivas.
- Empresas y organizaciones más adaptadas a los cambios económicos y sociales globales.
- Empresas y organizaciones con una mejor dinámica y clima laboral.
- Empresas y organizaciones con mejor imagen y reputación corporativa.

Pero la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, no alude solo a una cuestión de obtención de mayores beneficios para la empresa, sino que constituye un principio de justicia en la reparación social hacia esa otra mitad de la población, las mujeres, las cuales casi nunca fueron tenidas en cuenta y a las que normalmente se les negó la posibilidad de alcanzar el mismo estado de bienestar que los hombres. Incorporar a las mujeres, en equidad de oportunidades que los hombres dentro del mundo empresarial, significa cumplir con los 5 principios básicos de la **Declaración Universal de los DDHH**: libertad, igualdad, dignidad, justicia y bien común.

Por todo esto, desde **CECO** asumimos nuestro compromiso y responsabilidad de lograr que dichos principios fundamentales, sean atribuibles tanto a mujeres y a hombres dentro de todos los sectores socioeconómicos de la sociedad.

Sobre CECO.

CECO, Confederación de Empresarios de Córdoba, es una organización sin ánimo de lucro de carácter profesional-empresarial, que se creó en el año 1977 con el **objetivo** de “*representar, fomentar y defender los intereses generales de las empresas de Córdoba y su provincia*” ante todo tipo de organismos públicos y privados, vinculados a la actividad socioeconómica, erigiéndose como interlocutora entre dichos organismos y todas y cada una de las empresas a las que representa.

CECO constituye la principal organización empresarial de la provincia de Córdoba, formando parte de la **Confederación de Empresarios de Andalucía** (CEA), por lo que se presenta ante el tejido empresarial cordobés, como una organización líder en la defensa de los intereses socioeconómicos de todas y cada una de las organizaciones y empresas a las que representa y alzándose como una de las mayores referencias de las relaciones laborales de la provincia de Córdoba.

El conjunto de **organizaciones territoriales, organizaciones sectoriales y miembros asociados** que se adhieren a **CECO** se pueden ver en la página web de nuestra entidad.

Objetivos de la guía.



La “*Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas*”, pretende configurarse como un documento vivo y dinámico que guíe a las organizaciones y empresas en su camino hacia la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Su objetivo principal es el de **dotar de las herramientas y recursos necesarios para la implantación y actualización de los planes de igualdad y el Registro Retributivo, en dicho camino hacia la igualdad.**

La guía se configura a partir de **tres bloques prácticos** para la orientación de todo el proceso de implementación de:

- 1. Medidas específicas para la igualdad** de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en aquellas organizaciones o empresas que no estén obligadas a tener un plan de igualdad propio, pero si a garantizar el principio de igualdad en su política organizativa.
- 2. Los Planes de Igualdad** en aquellas organizaciones y empresas que estén obligadas a tenerlo, describiendo de forma detallada sus objetivos, finalidades, personas y órganos implicados, fases, recursos, etc., que son necesarios para su elaboración.

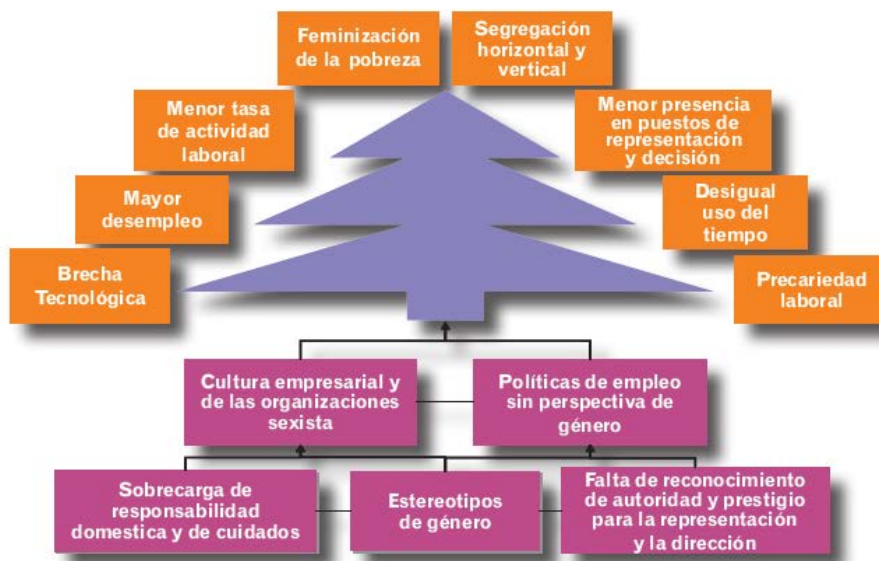
3. **El Registro Salarial y Auditoría Retributiva** para aquellas organizaciones y empresas que estén obligadas a tenerlo, describiendo también, de forma detallada, sus objetivos, finalidades, personas y órganos implicados, fases, recursos, etc., que son necesarios para su elaboración.

La necesidad de una política de igualdad empresarial

No se puede negar ni dejar de reconocer el gran avance que están dando las empresas y organizaciones en la aplicación real del principio de igualdad entre mujeres y hombres, normalizando cada vez más la igualdad de trato y oportunidades entre su plantilla trabajadora. No obstante, las cifras son las cifras y, por mucho que algunos sectores de la sociedad sigan negando la realidad, lo cierto es que aun las mujeres siguen siendo las mayores perdedoras dentro del espacio laboral:

- Según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, durante la crisis por la COVID-19, el 70% de las personas que perdieron su empleo fueron mujeres.
- Según la **OIT** (Organización Internacional del Trabajo), también durante la crisis COVID-19, se produjo una significativa reducción en los salarios de las personas trabajadoras, siendo del 14,9% en las mujeres y del 11,3% en los hombres.
- Según datos de **Oxfam Intermón**, a consecuencia de la pandemia COVID-19:
 - ✓ El 58% de las personas que se encontraron en una situación de vulnerabilidad laboral, eran mujeres.
 - ✓ El 64% de las personas trabajadoras con bajos salarios, eran mujeres.
 - ✓ Las mujeres ganaron un 20% menos de salario que los hombres.

Factores y situaciones de desigualdad de género en el mercado de trabajo.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Antes de la pandemia, la situación no era mucho mejor. En la última **Encuesta Nacional sobre las condiciones de trabajo en España**, elaborada por el INSST (Instituto Nacional de la Seguridad Social y Trabajo) en el año 2015, se evidenciaron las grandes diferencias que existían, entre mujeres y hombres en sus condiciones laborales, diferencias que se resumen de forma detallada en el artículo *“La discriminación laboral más allá de la brecha de género y el techo de cristal, con datos.”*

Desde este lugar, se justifica con creces la evidente necesidad de una intervención pública sobre el tejido empresarial y todo tipo de actividad socioeconómica, para acelerar el proceso hacia la consecución real del principio de igualdad entre mujeres y hombres, intervención que pasa por la obligatoriedad de cumplir con una serie de mecanismos que son necesarios para atajar, de una vez por todas, este panorama anteriormente descrito.

Marco normativo.

En la siguiente tabla, se describe el marco normativo aplicable a todas las organizaciones y empresas para garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

NORMATIVA APLICABLE A LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD			
NORMATIVA	ÁMBITO	TÍTULO	MEDIDAS
Directiva 2006/54/CE	Europeo	Aplicación del principio de igualdad (...) en asuntos de empleo y ocupación.	Cap. 1: Igualdad de retribución. Cap. 3: Igualdad de trato en lo que se refiere (...) a las condiciones de trabajo.
Ley Orgánica 3/2007	Estatal	Principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	Art. 45: Obligación a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.
Real Decreto 713/2010	Estatal	Sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivo del trabajo.	Cap. II: Regulación del procedimiento de registro de convenios colectivos.
Pacto de Estado contra la Violencia de Género. 2017	Estatal	Para el impulso de políticas específicas para la erradicación	Med. 62: Obligación de las empresas de implementar medidas y protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razones de sexo.

Ley 9/2018	Autonómico (Andalucía)	Para la promoción de la igualdad de género en Andalucía	Art. 23.8: Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y (...) deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
Real Decreto-Ley 6/2019	Estatal	Medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Art. 45: Por el que se regula qué tipo de empresas tienen obligación a implantar medidas de igualdad/Plan de Igualdad.
Real Decreto 901/2020	Estatal	Para la regulación de los planes de igualdad	Art. 2: Ámbito de aplicación. Art. 3: Cómputo de la plantilla trabajadora.
Real Decreto 902/2020	Estatal	Para la garantía de la igualdad retributiva.	Art. 4: La obligación de garantizar el principio de igualdad retributiva.



La normativa no solo obliga a la elaboración de planes de igualdad y registros retributivos, sino también al registro de estos a través de la aplicación **REGCON** (plataforma pública de registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad).

Por otro lado, el incumplimiento de las obligaciones según normativa dará lugar a:

- Una serie de sanciones administrativas por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con multas que oscilan entre los 626€ y los 187.515€ euros, dependiendo de la consideración de gravedad del incumplimiento.
- Además de la correspondiente sanción administrativa, el Real Decreto 6/2019 dispone que, todas aquellas empresas y entidades que no dispongan de un Plan de Igualdad, queden excluidas de forma automática, de todo tipo de ayudas y bonificaciones aplicables a su actividad económica por parte de las Administración Pública.

Obligatoriedad del Plan de Igualdad y de Registro Retributivo.

	Igualdad de Trato y oportunidades.	Igualdad Retributiva.
Organización o empresas de ≥ 50 personas trabajadoras.	<p>Obligatoriedad de tener un Plan de Igualdad propio en los siguientes plazos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hasta el 06/03/2019: empresas de >250. Hasta el 07/03/2020: empresas entre 151 a 250. Hasta el 07/03/2021: empresas entre 101 a 150. Hasta el 07/03/2022: empresas entre 50 a 100. Hasta el 14/01/2022: Todas aquellas empresas que ya dispongan de un Plan de Igualdad vigente antes de enero de 2021, deberán realizar su adaptación a las disposiciones del Real Decreto 901/2020. 	<p>Obligatoriedad de Registro Retributivo y de realizar una Auditoría Retributiva en los siguientes plazos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Desde el 14 de abril de 2021 hasta el 14 de abril de 2022.
Organización o empresas de < 50 personas trabajadoras	<p>Obligatoriedad de tener recogidas medidas específicas para evitar discriminación entre mujeres y hombres.</p>	<p>Obligatoriedad de Registro Retributivo propio y recomendación de Auditorías Retributivas.</p>
	<p>Obligatoriedad de un Plan de Igualdad si así lo recoge en el Convenio Colectivo del sector.</p>	<p>Obligatoriedad de Registro Retributivo y de Auditoría Retributiva si así lo recoge en el Convenio Colectivo del sector.</p>
	<p>Obligatoriedad de un Plan de Igualdad acordado por la autoridad laboral pertinente a partir de un procedimiento sancionador.</p>	<p>Obligatoriedad de Registro Retributivo y de una Auditoría Retributiva acordado por la autoridad laboral pertinente a partir de un procedimiento sancionador.</p>

En cualquier caso y más allá de la obligatoriedad legal de disponer de una Plan de Igualdad y de un Registro Retributivo, que regule toda la política organizativa empresarial en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la implementación de estos dos recursos de gestión, supone un valor añadido para la empresa.

La asunción del compromiso propio para la consecución real del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres otorga, además de todos los beneficios organizacionales vistos en la presentación de esta guía, otra serie de beneficios en la promoción de la imagen corporativa de la empresa.

En la actualidad existe un sello de distinción **DIE**, (Distintivo de Igualdad Empresarial) regulado por La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo. Aunque dicha distinción no comporta ningún tipo de beneficio económico directo sí que, de forma indirecta, posiciona a las empresas dentro de un mercado global comprometido en alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



Además, cada vez más son las entidades públicas y privadas de todo el mundo, las que escogen los servicios de empresas con DIE, por lo que todas aquellas que lo tengan, ganarán en competitividad de mercado.

El cómputo de la plantilla trabajadora

En el **Real Decreto 901/2020** (artículo 3), se regulan los criterios que deben seguir las organizaciones y empresas para cuantificar el número de personas trabajadoras en plantilla, de cara a la obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad propio:

1. *A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la **plantilla total de la empresa**, teniendo en cuenta los siguientes criterios:*

- *Cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella.*
- *Cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas:*
 - ✓ *Las personas con contratos fijos discontinuos.*
 - ✓ *Las personas con contratos de duración determinada.*
 - ✓ *Las personas con contratos de puesta a disposición.*
 - ✓ *Las personas con contrato a tiempo parcial, en cualquiera de las tres modalidades anteriormente citadas.*

- Las personas con contratos de duración determinada, **independientemente del tipo de jornada**, cuyos contratos hayan estado vigentes durante los **6 meses anteriores**, aunque en el momento de elaborar el plan de igualdad, se haya extinguido ya su contrato.



Sobre los contratos de duración determinada extinguidos

En relación al cómputo de las personas trabajadoras con contratos de duración determinada ya extinguidos, cada 100 días de trabajo que hayan realizado, se computará como una persona trabajadora más.

2. El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, **el último día de los meses de junio y diciembre de cada año**.

3. Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.



Ejemplo práctico.

Supongamos que su empresa está formada por dos centros de trabajo. Al 31 de junio del presente año, la plantilla trabajadora se distribuía según los datos de la siguiente tabla:

	CENTRO DE TRABAJO 1	CENTRO DE TRABAJO 2
Contratos indefinidos	3	6
C. obra y servicio	8	12
C. eventuales	6	8
C. eventuales extinguidos en los 6 meses anteriores	6	8
N.º horas trabajadas de los contratos extinguidos	900 HORAS	1250 HORAS

Para realizar el cómputo, se tiene en cuenta los siguientes criterios:

- Contabilizar el total de la plantilla cuyos contratos esté en ese momento en vigor, independientemente del tipo de contrato y el tipo de jornada.

- Contabilizar el número de horas trabajadas en los contratos que se extinguieron en los 6 meses anteriores. Por cada 100 horas que fueron trabajadas, se contabilizará una persona trabajadora más.

Tipo de contratos	Cómputo
Indefinidas	9
Obra y servicio	20
Eventuales en vigor	14
Eventuales extinguidos	(1250+900) /100: 21,5 (22) *
Total de personas en plantilla	65

(*) Todos los resultados con decimales se redondean a la alza independientemente de la cifra decimal.

¿Debe elaborar un plan de igualdad? Sí.

¿Y un Registro Retributivo? Sí.

Preguntas frecuentes



- 1. Si mi empresa tiene menos de 50 personas en plantilla ¿Tengo que adoptar algún tipo de medida en relación al principio de igualdad entre mujeres y hombres?**

Sí. Todas las organizaciones y empresas de menos de 50 personas en plantilla tienen que tener recogido como mínimo, un documento oficial en el que estén registradas medidas específicas para:

- El fomento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la política organizativa de la organización.
- Actuaciones encaminadas a diagnosticar e intervenir sobre posibles situaciones de discriminación por razones de sexo.
- Protocolo de actuación contra el acoso por razones de sexo y acoso sexual.



- 2. ¿Mi empresa tiene algún tipo de obligación adicional, en materia de género, además del Plan de Igualdad y el Registro Salarial?**

Sí. La Ley Orgánica 7/2007 de Igualdad entre hombres y mujeres, establece en su artículo 48, en relación con el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, la obligación de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

No obstante, ninguna de estas disposiciones detalla en qué deben consistir estos procedimientos y cuáles deben ser los protocolos de actuación para prevenir y actuar frente a este tipo de situaciones, por lo que se deben seguir las recomendaciones de los **entidades expertas** al respecto.



3. El personal becario u otras personas vinculadas con la empresa por relaciones no laborales ¿computan como plantilla a efectos de la obligatoriedad de negociar el plan de igualdad?

NO. Únicamente computan como plantilla trabajadora, aquellas personas que estén contratadas por cuenta ajena.



4. ¿Deben computarse en la plantilla de la empresa, las personas cedidas por empresas de trabajo temporal?

SÍ. Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, incluidas las personas cedidas en virtud de contratos de puesta a disposición.



5. Las empresas que no estén obligadas a elaborar un plan de igualdad pero que decidan elaborarlo de manera voluntaria, ¿deben aplicar el procedimiento regulado en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020?

SÍ. El artículo 2.4 del Real Decreto 901/2020 indica que los planes voluntarios deben ser consultados o negociados con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación, lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido. Así pues, en el caso de que sean negociados, el procedimiento de negociación será el que establece el artículo.

Icono	Significado	Icono	Significado	Icono	Significado
	Actuaciones a llevar a cabo		Diagnóstico		Objetivos
	Campaña de difusión		Documento para descargar		Preguntas frecuentes
	Consideraciones previas		Fases		Principios inspiradores
	De interés		Firma		Redacción de contenidos
	Definición de concepto		Importante		



BLOQUE 1: EL ACUERDO COLECTIVO DE MEDIDAS DE IGUALDAD

Para aquellas **organizaciones y empresas de menos de 50 personas trabajadoras** en plantilla, la normativa no obliga a tener un Plan de Igualdad propio, pero si a tener recogido en un acuerdo colectivo, un conjunto de medidas concretas que garantice el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su política organizacional.

Esta bloque de contenidos de la guía, irá destinada a facilitar a este tipo de empresas el proceso que deben seguir para elaborar dicho acuerdo colectivo.

1. Consideraciones previas

Antes de iniciar el proceso de elaboración del documento marco que recojan las medidas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que regulará la política de gestión de la empresa, se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

1.1. Qué medidas se deben recoger

En el **IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020**, firmado por representantes del **CEOE** (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), **CEPYME** (Confederación Española de la Pequeña y Mediana empresa) y por los sindicatos de **CCOO** y **UGT**, se acordó ratificar el III Acuerdo del año 2015, que en su punto 6, relativo a la igualdad de trato y oportunidades, recoge los siguientes aspectos a tener en cuenta:

(...) *Igualdad de género:*

- *Incluir criterios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a tener en cuenta en la negociación colectiva, sobre: **incorporación de cláusulas de acción positiva; establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación; eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional; subsanación de diferencias retributivas.***
- *Incorporar medidas o criterios que mejoren el **acceso al empleo, la promoción y la formación**, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas. (...)*
- *Establecer medidas de **conciliación de la vida laboral y personal/familiar** que compatibilicen las necesidades de las plantillas trabajadoras y de las empresas.*
- *Abordar la **prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas.*
- *Facilitar a través de la negociación colectiva el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las **víctimas de violencia de género** por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.*

Además de estas medidas ratificadas, se introdujeron también en el último acuerdo del 2018, algunas medidas más que no estaban recogidas en el anterior:

- *Desarrollo de un **sistema de atención a la dependencia y la infancia** que dé la cobertura necesaria para que, la actividad profesional retribuida de las mujeres en las empresas, no se vea tan afectada como en la actualidad por estas contingencias.*

- Desarrollo de **un sistema de equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de maternidad/paternidad** o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que, mujeres y hombres, se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.
- Desarrollo de un estudio cualitativo del **sistema de pluses y complementos salariales**, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género.



¿Cuáles son las principales situaciones de deficiencia o discriminación de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que se suelen encontrar en el espacio empresarial?

- Los sistemas de selección de personal y promoción profesional pueden estar influidos por estereotipos y prácticas socioculturales de género y pueden contener criterios sexistas que penalicen, de alguna manera u otra, a las mujeres.

1.2. Dónde se recogen dichas medidas

La norma dicta que aquellas organizaciones o empresas que no estén obligadas a implementar un Plan de Igualdad propio, tendrán que acogerse a las medidas relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, recogidas en el Convenio Colectivo al que se estén adheridas.

En el caso de que el **Convenio Colectivo** que le es propio, no tenga recogida ningún tipo de medidas en relación al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la empresa tendrá que iniciar los cauces formales para instar a las entidades competentes, a que realicen las modificaciones oportunas del convenio para tal fin.

En cualquier caso, la empresa tendrá que iniciar un **procedimiento de negociación colectiva**, con el fin de elaborar un **documento marco oficial** donde se recojan las medidas sobre materia de igualdad recogidas en los convenios colectivos de su actividad. Si dichos convenios no tienen recogidas ningún tipo de medidas al respecto, mientras que se realizan las modificaciones oportunas, la empresa tendrá que redactar las suyas propias también mediante un procedimiento de negociación colectiva.

1.3. Quién puede iniciar el procedimiento de negociación colectiva

El procedimiento de negociación colectiva para la elaboración de un documento marco formal que recoja medidas en relación al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el protocolo de actuación frente al acoso por razones de sexo y el acoso sexual, podrá ser puesto en marcha por la delegación representante del personal trabajador, junto a una representación de la propia organización o empresa.

<i>Composición de la Delegación Representante del personal</i>		
Organizaciones o empresas de ≥ 50 personas en plantilla.		Están obligadas a tener un Comité de Empresa .
Organizaciones o empresas de ≤ 49 personas trabajadoras en plantilla.	Obligación de tener delegados/as de personal.	Organizaciones o empresas que tengan entre 30 y 49 personas trabajadoras en plantillas, están obligadas a tener 3 delegados/as de personal . Organizaciones o empresas que tengan entre 29 y 10 personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a tener 1 delegado/a de personal .
	Elección voluntaria de tener delegados/as de personal.	En organizaciones o empresas de menos de 10 personas trabajadoras en plantilla, podrán tener 1 delegado/a de personal, siempre y cuando así se decida por mayoría de la plantilla.

Normalmente, dentro de dicha delegación de representantes del personal, hay personas trabajadoras que representan también a uno o varios sindicatos laborales. En el caso de que no exista dicha representación sindical, se podrá solicitar el asesoramiento de uno o varios sindicatos, para que forme parte del procedimiento.

2. El documento marco en materia de igualdad

Dicho documento deberá estar negociado de forma conjunta por las representaciones del personal trabajador y de la propia empresa.

2.1. Objetivos



Los principales **objetivos** que se persiguen con la elaboración del Documento Marco en materia de Igualdad son:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como la gestión de los recursos humanos y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

2.2. Principios inspiradores del acuerdo



Los principios inspiradores del acuerdo en materia de implementación de medidas de igualdad empresarial, podrán ser consensuados por todas las partes implicadas en la elaboración del documento marco de medidas de igualdad. En cualquier caso, dichos principios tendrán que estar basados en los siguientes principios fundamentales:

- Asunción por parte de la organización o empresa de los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo.
- Rechazo de toda conducta (física, verbal o comportamental) que atente al respeto y la dignidad de todas las personas trabajadoras por razones de sexo.

2.3. Elaboración del documento marco



Aunque no se trate de un Plan de Igualdad, el Documento Marco debe contener de forma obligatoria, unos contenidos mínimos que se desarrollan a partir de una serie de fases:

2.3.1. Suscripción del compromiso de igualdad



Suscribir el compromiso de igualdad implica acabar con las desigualdades que se detecten en la fase de diagnóstico: eliminar la brecha salarial, promover la corresponsabilidad, facilitar la conciliación de laboral, familiar y personal, asegurar la presencia de mujeres en cargos directivos, prevenir y acabar con el acoso sexual o por razón de sexo. En definitiva, conseguir la equidad en la empresa acabando con cualquier tipo de discriminación o desigualdad entre mujeres y hombres.

Modelo de compromiso

En [LUGAR], a [FECHA]
[NOMBRE_EMPRESA]

La [NOMBRE_EMPRESA] declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de medidas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, según establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y toda la normativa que de esta ley se deriva.

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, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de trato y 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 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 la representación legal de la plantilla trabajadora en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad. [FIRMA]

/Dña./D. [NOMBRE]. [CARGO]



¿Quién lo firma?



Aunque el documento marco se elabore entre todos los miembros de la representación del personal trabajador y los representantes de la empresa, será la **alta dirección** de la empresa o la persona que esta designe, la que firme el documento marco de medidas de igualdad.



Difusión del compromiso



Para comunicar el compromiso de la empresa con la igualdad, se podrán utilizar los cauces habituales que emplee dicha empresa para informar a la plantilla trabajadora de aquellos comunicados que deben ser conocidos necesariamente por ésta.

Cauces de difusión de información

- Colgar el documento físicamente en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, colgarlo de forma virtual si la empresa dispone de página web o cualquier otro sistema virtual de gestión de redes sociales.
- Realizar una sesión informativa al respecto, bien para toda la plantilla o bien para personas clave que después informen a quienes tienen a su cargo.
- Facilitarlo como documento para nuevas contrataciones.

2.3.2. Diagnóstico de situación



Se realizará un estudio de la situación de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades. Para ello, se tendrá en cuenta la **tabla señalada** anteriormente en relación a las principales deficiencias en la materia, que se suelen evidenciar en las empresas. También se debe prestar especial atención a la posibilidad de que exista algún tipo de **brecha salarial**.

2.3.3. Redacción de medidas



Para la redacción de las medidas específicas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se tendrán en cuenta todas las deficiencias que fueron recogidas en el diagnóstico.

En cualquier caso, dichas medidas tendrán que enmarcarse dentro del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020 y de toda la **normativa vigente** en el momento de su elaboración:

- Acceso al empleo.
- Promoción.

- Formación.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Salud laboral.
- Otras situaciones diagnosticadas.

En la elaboración de dichas medidas, es importante valorar la implementación de determinadas acciones positivas destinadas a suplir deficiencias o discriminaciones que se deriven del tradicional modelo socioeconómico y cultural en relación a conductas discriminatorias o estereotipos de género.



ACCIONES POSITIVAS

Concepto que describe una estrategia temporal de intervención destinada a resolver situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales y económicas que impide a un grupo social minusvalorado o discriminado (en función de la raza, sexo, situación física de discapacidad, etc.), alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.



Medidas de acceso al empleo

- Utilizar siempre un lenguaje no sexista en todo tipo de comunicaciones e impresos internos.
- Utilizar fórmulas a la hora de ofertar un puesto que no desanimen a uno u otro sexo.
- Asegurar que las especificaciones del puesto de trabajo y las cualificaciones requeridas son requisitos indispensables para ese puesto y no excluyan o desanimen a un determinado sexo en su solicitud de empleo.
- Eliminar de los cuestionarios, entrevistas, impresos de solicitud, etc., los datos o preguntas que sean sexistas o no relevantes para el puesto de trabajo.
- Garantizar el acceso al empleo sin discriminación por razón de sexo, mediante pruebas de selección objetivas y controladas.
- Creación de la figura del/la “Agente para la Igualdad”, que se incorporará a todos los tribunales de selección donde al menos una mujer, sea miembro del Comité Permanente de Igualdad de Oportunidades.
- Cuando las vacantes se produzcan en sectores de escasa representación femenina, colocar anuncios que animen a las mujeres a solicitarlos, si reúnen la cualificación requerida.
- El contrato a tiempo parcial, debe ser voluntario y no puede convertirse en la forma prioritaria de acceso de la mujer al trabajo.

- Obligatoriedad de realizar contratos de sustitución, en casos de permisos y excedencias parentales, asegurando que, si la sustituida es una mujer, la sustituta también lo sea.
- Proponer la contratación de mujeres para sectores en los que están subrepresentadas.



Medidas de retribución salarial

- Regular la estructura retributiva incluyendo las percepciones extrasalariales y las mejoras sociales de cualquier clase y establecer que será aplicable a todo el personal, sea cual sea su modalidad de contratación, sin realizar excepciones de ningún tipo respecto del contratado temporalmente o a tiempo parcial.
- Introducir medidas de acción positiva que traten de eliminar situaciones de desigualdad retributiva, fijando salarios mínimos garantizados y estableciendo incrementos salariales suplementarios al general con objetivo de equiparar las categorías feminizadas con sus equivalentes masculinizadas.
- Configurar un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por razón de género.
- Definir de forma completa y precisa los criterios de encuadramiento utilizados para la clasificación de los diferentes grupos profesionales y las categorías que los integran.
- Eliminar complementos sin causa o con causa confusa (como el complemento de convenio) así como prestaciones extrasalariales cuya regulación sea sospechosa (como en algunos casos el plus de transporte), etc.



Medidas de promoción laboral

- Acciones de sensibilización para el sexo que tiene mayor poder en la toma de decisiones.
- Revisar los sistemas de clasificación profesional para evitar la existencia de estereotipos de género.
- Asegurar la promoción y ascensos de categorías en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.
- Incluir entre las funciones del departamento de Recursos Humanos y del cuadro directivo intermedio, la búsqueda de mujeres promocionables.
- Establecer transitoriamente, una cuota de promoción de mujeres en condiciones de igualdad de méritos y capacidad, hasta conseguir un equilibrio de ambos sexos en la empresa. Esta cuota puede quedar fijada al comienzo de cada año conforme al porcentaje de representación de la mujer e la plantilla.

- Establecer un plazo temporal para garantizar la presencia de mujeres en todos los niveles de responsabilidad de la empresa, asegurando la promoción de ambos sexos, siguiendo la cuota de paridad.



CUOTA DE PARIDAD DE GÉNERO

Concepto que describe una Acción Positiva que consiste en establecer, para un cargo, un porcentaje mínimo de personas del sexo que ha sido históricamente discriminado en el acceso a dicho cargo. Dicho porcentaje se establece a partir de la cuota de género de 40/60.



Medidas de acceso a la formación

- Elaborar con un anticipo de al menos tres meses, el plan de formación de la empresa.
- Realizar las acciones formativas programadas dentro del horario laboral.
- Adaptar las acciones formativas (duración, frecuencia, horario, etc.) de manera que permita también la conciliación familiar, en caso de que no sea posible realizar dicha formación dentro del horario laboral.
- Garantizar la cuota de paridad en todas las acciones formativas.
- Organizar acciones específicas para las mujeres trabajadoras, con el fin de aumentar su capacidad de empleabilidad y promoción laboral en tareas, trabajo o funciones que tradicionalmente han sido ocupados por los hombres.
- Permitir el acceso a las acciones formativas a aquellas mujeres trabajadoras que se encuentren en una situación de baja maternal o de excedencia por el cuidado de personas dependientes a cargo.



Medidas de conciliación

- Flexibilizar la jornada laboral siempre que sea posible.
- Implementar las condiciones de conciliación familiar descritas en el **Real Decreto 6/2019** y relativas a:
 - ✓ Control de salud en el embarazo.
 - ✓ Permisos de maternidad y paternidad.
 - ✓ Fomento de la corresponsabilidad en el cuidado de personas dependientes.



CORRESPONSABILIDAD

Concepto que describe la asunción de la responsabilidad de manera equitativa entre ambos sexos, en la realización de las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes, rompiendo así con la deconstrucción de estereotipos, mandatos sociales, mitos y creencias en torno a capacidades, espacios o roles de cada género.



Medidas de salud laboral

- Medidas referidas a la vigilancia de la salud laboral, teniendo en cuenta las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, las cuales constituyen una serie de factores de riesgo, tanto de enfermedades comunes como de enfermedades laborales, que presentan diferencias significativas según sexo.

2.4. Recapitulación del proceso



NORMATIVA

- IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020.



REPRESENTACIÓN

- Delegación representante del personal.
- Representación de la empresa.



DOCUMENTO TIPO

- Convenio Colectivo del sector empresarial o Documento Tipo propio.



OBJETIVO

- Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la política de gestión de la empresa.



FASES

- Suscripción del compromiso.
- Diagnóstico.
- Descripción de medidas.



MEDIDAS

- De acceso a la empleo.
- De retribución salarial.
- De promoción laboral.
- De acceso a la formación.
- De conciliación.
- De salud laboral.



DIFUSIÓN

- Del compromiso de suscripción.
- De las medidas acordadas.



BLOQUE 2: EL PLAN DE IGUALDAD

Según la **normativa**, todas aquellas organizaciones y empresas con igual o más 50 personas trabajadoras en plantilla, tendrán la obligación de tener un **Plan de Igualdad propio**, independientemente de que el Convenio Colectivo al que esté adherida su actividad profesional, tenga recogido un Acuerdo Marco en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este bloque de contenidos de la guía está destinado a facilitar el proceso de diagnóstico, elaboración, aprobación, registro y evaluación del Plan de igualdad empresarial.

1. Consideraciones previas

Como ya se vio en el **marco normativo** de la guía, a partir de la publicación en B.O.E. del Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, todas las organizaciones y empresas de **igual o más de 50 personas trabajadoras en plantilla**, estarán obligadas a elaborar y aprobar un Plan de Igualdad Laboral propio.

También se ha visto en la guía cómo debe realizar una empresa el **cómputo** de personas trabajadoras para valorar si tiene la obligación de elaborar y aprobar un Plan de Igualdad propio, más allá de las medidas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que puedan estar recogidas en el Convenio Colectivo del sector profesional al que se adhiera la actividad de la empresa.

Siendo los Planes de Igualdad una obligación exigible a todas las organizaciones y empresas de igual o más de 50 personas trabajadoras en plantilla, la iniciativa para su elaboración debe partir de la propia empresa. Sin embargo, ante la falta de toma de decisiones al respecto, o incluso ante la negativa de la empresa a emprender el procedimiento, la iniciativa podrá partir del Comité de Empresa o a partir de la iniciativa de otras personas trabajadoras de dicha empresa.



¿Qué se debe hacer ante una posible falta de iniciativa de la empresa?

El Comité de empresa podrá liderar el proceso, a través de una campaña de difusión al respecto y, desde ahí, crear una **Comisión de Igualdad** que será la que emprenderá el procedimiento de solicitar formalmente a la empresa el inicio de proceso para la elaboración de un plan de igualdad. De no recibir respuesta en un plazo razonable o ante la negativa de la empresa de iniciar los contactos que darán lugar a la realización del diagnóstico y elaboración del plan, se puede denunciar a la Inspección de Trabajo.

En el supuesto de que una empresa obligada a tener su propio plan de igualdad, no lo elabore, no lo aplique o incumpla manifiestamente, incurrirá en un procedimiento sancionador por parte de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8 de la LO 3/2007, se aplicarán diferentes sanciones accesorias, entre las que destaca la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios.

La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.

El Comité de Empresa podrá recurrir a la Comisión de Igualdad del Convenio Colectivo al que esté adherida la empresa, para que pueda actuar como mediadora entre la representación legal de la plantilla trabajadora y la empresa.

1.1. Sobre los grupos de empresas

Se hace necesario describir con más detalle cómo afecta toda la normativa a la particularidad de los grupos de empresa y cómo debe llevarse a cabo la aplicación de dicha normativa.

En este sentido, los grupos de empresas podrán optar por alguna de estas tres opciones:

1. Elaborar **un plan de igualdad único**, cuyo ámbito de aplicación afecten a todas las empresas que configuran el grupo, independientemente de que algunas de estas empresas no estén obligadas a tener un plan de igualdad propio.
2. Elaborar **varios planes de igualdad** que reúnan a varias empresas del grupo con características organizativas similares.
3. Elaborar **un plan de igualdad por cada una de las empresas** del grupo que estén obligadas a tenerlo, es decir, para aquellas cuya plantilla trabajadora esté compuesta por 50 o más personas. Para las empresas del grupo de menos de 50 personas en plantilla, se tendrán que acoger a las medidas en materia de igualdad dispuestas en el convenio colectivo donde esté enmarcada su actividad profesional.

Si el grupo de empresas opta por elaborar un plan de igualdad único de aplicación a la totalidad de las empresas que conforma el grupo, se tendrá que tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- Se deberá justificar debidamente la conveniencia de disponer de un plan de igualdad único para todo el grupo de empresas o la conveniencia de disponer de varios planes de igualdad.
- La negociación de dicho plan deberá regirse por el artículo 83.2 y 83.3 del ET relativo a las negociaciones colectivas de los grupos de empresas.

- Se deberá realizar un diagnóstico individualizado por cada una de las empresas que conforman el grupo, con el fin de ajustar las medidas diseñadas a las necesidades particulares de cada empresa.



Consideración importante a tener en cuenta en la elaboración del Plan de Igualdad.

La obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad nacerá en el momento en el que se alcance el umbral de personas trabajadoras que lo haga obligatorio, cualquiera que sea el momento en que esta situación se produzca, y se mantendrá incluso aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo o en su caso, durante 4 años.

1.2. Preguntas frecuentes



1. ¿Puede mi organización o empresa elaborar un plan de igualdad propio, aunque no esté obligada por ley?

SÍ. De hecho, la recomendación de toda la normativa es que todas las organizaciones y empresas tengan un plan de igualdad propio, adaptado a sus circunstancias concretas que aumente las garantías de asegurar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

En la **LO 3/2007**, se establece la posibilidad de elaboración e implementación voluntaria de un plan de igualdad para las organizaciones y empresas que sólo estén obligadas a registrar medidas específicas sin necesidad de un plan propiamente dicho.



Además, tal y como se dijo en la presentación de esta guía, el hecho de tener un plan de igualdad propio, además de mejorar la imagen corporativa de la empresa, ofrece una serie de ventajas de competitividad, a partir de la obtención del distintivo **DIE** (Distinción en Igualdad Empresarial) y diversas

ventajas en relación a subvenciones y a la adjudicación de licitaciones de contratación pública.

Además, en la misma ley en su artículo 49, se prevén medidas de fomento de la igualdad, como el prestar un servicio gratuito de **apoyo técnico** y subvenciones económicas, para la implantación del plan de igualdad, especialmente para pequeñas y medianas empresas.



2. Mi empresa está constituida por diferentes centros de trabajo ¿Está obligada a tener un plan de igualdad por cada uno de dichos centros de trabajo?

NO. Bastará con tener un solo Plan de Igualdad que afecte al conjunto de centros de trabajo, eso sí, en dicho plan, se deberá hacer un diagnóstico de la realidad de cada centro de trabajo y diseñar medidas específicas a las diferentes realidades concretas de cada uno de ellos.



3. Mi empresa está constituida sólo por mujeres ¿También está obligada a tener un Plan de Igualdad propio?

SÍ. La obligatoriedad viene dada por el número de personas trabajadoras en plantilla o por alguna de las disposiciones particulares. En cualquier caso, el plan de igualdad persigue, entre otras cosas, romper con determinados comportamientos organizacionales como, por ejemplo, acabar con el hecho de que determinados sectores socioeconómicos estén muy feminizados (ninguna o escasa presencia de hombres), como son los dedicados a servicios de limpieza o cuidados de personas dependientes.

Por ello, uno de los principales objetivos de los planes de igualdad es el de romper con los desequilibrios en relación a la presencia de hombres o mujeres, dependiendo del sector socioeconómico y dependiendo también de los puestos de trabajo.

Algunas organizaciones y empresas del **Tercer Sector**, están constituidas sólo por mujeres, precisamente porque sus objetivos organizacionales están dirigidos al fomento del liderazgo y emprendimiento de las mujeres, pero este hecho es una salvedad para justificar que no haya presencias de hombres. Lo que normalmente ocurre, es que aún está muy arraigada la creencia, incluso entre las mujeres, de que determinados tipos de actividades y trabajos son “más propios de mujeres”, dando por hecho, sin ningún tipo de evidencia empírica, el carácter innato de determinadas habilidades de las mujeres como es el tema de los cuidados y la limpieza.



TECHO DE CRISTAL

Desde la perspectiva de género, se denomina bajo el concepto de “Techo de Cristal” a la limitación, directa o velada, de promoción y ascenso laboral de las mujeres.

Además, esta creencia provoca al mismo tiempo, que se les reste valor a determinadas actividades socioeconómicas (derivado de la discriminación histórica que ha sufrido normalmente la mujer como identidad social). Ocurre también otro hecho significativo, existen organizaciones y empresas que aunque estén constituidas principalmente por mujeres, los cargos de mayor responsabilidad suelen estar ocupados por hombres, con mucha dificultad de las mujeres a promocionar a estos puestos de responsabilidad dentro de la empresa, poniéndose de manifiesto el fenómeno del **Techo de Cristal**.

Otro de los **objetivos** de la normativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es el de romper con este tipo de creencias de carácter cultural y promocionar la paridad entre mujeres y hombres (40/60) en todos los sectores socioeconómicos.



4. Mi empresa está adherida a una organización sectorial/territorial ¿Se puede regir por el plan de igualdad que tenga dicha organización sectorial/territorial?

NO. Ciertamente es que toda empresa que esté adherida a cualquier tipo de organización sectorial o territorial, podrá elaborar su Plan de Igualdad siguiendo los criterios marcados por dicha organización en su propio plan. Dichos criterios vendrán recogidos en los Anexos de dicha organización sectorial/territorial para la Negociación Colectiva y la Acción Sindical.



5. ¿Puede mi empresa emprender el proceso de elaboración de un plan de igualdad propio sin contar con la representación de la plantilla trabajadora?

NO. Es cierto que se han llegado a dar casos de organizaciones y empresas que por incumplimiento legal o por su propio interés socioeconómico, han elaborado sus propios planes de igualdad y a posteriori, han convocado a la representación legal de la

plantilla trabajadora para que firmara dicho plan que ha sido elaborado de manera unilateral.

Esta situación, constituye causa suficiente para que se pueda emprender acciones legales contra la empresa a través de la Inspección de Trabajo, ya que la ley 3/2007 en su artículo 45, obliga a la negociación de los planes de igualdad entre la propia empresa y la representación legal de la plantilla trabajadora.



6. ¿Cualquier persona o grupo relacionado con la empresa puede elaborar el plan de igualdad?

NO. Tendrá que asumir esta función una persona o grupo que tenga competencias específicas en la materia, para garantizar la viabilidad y eficacia del plan. Si la organización o empresa no dispone de una figura cualificada al respecto, podrá contratar un servicio externo para la elaboración del plan. Dicho servicio formará parte de la propia Comisión de Igualdad, con voz, pero sin voto, y a la que se le rendirá cuentas del proceso hasta que finalice.

2. Fases para la elaboración del Plan de Igualdad

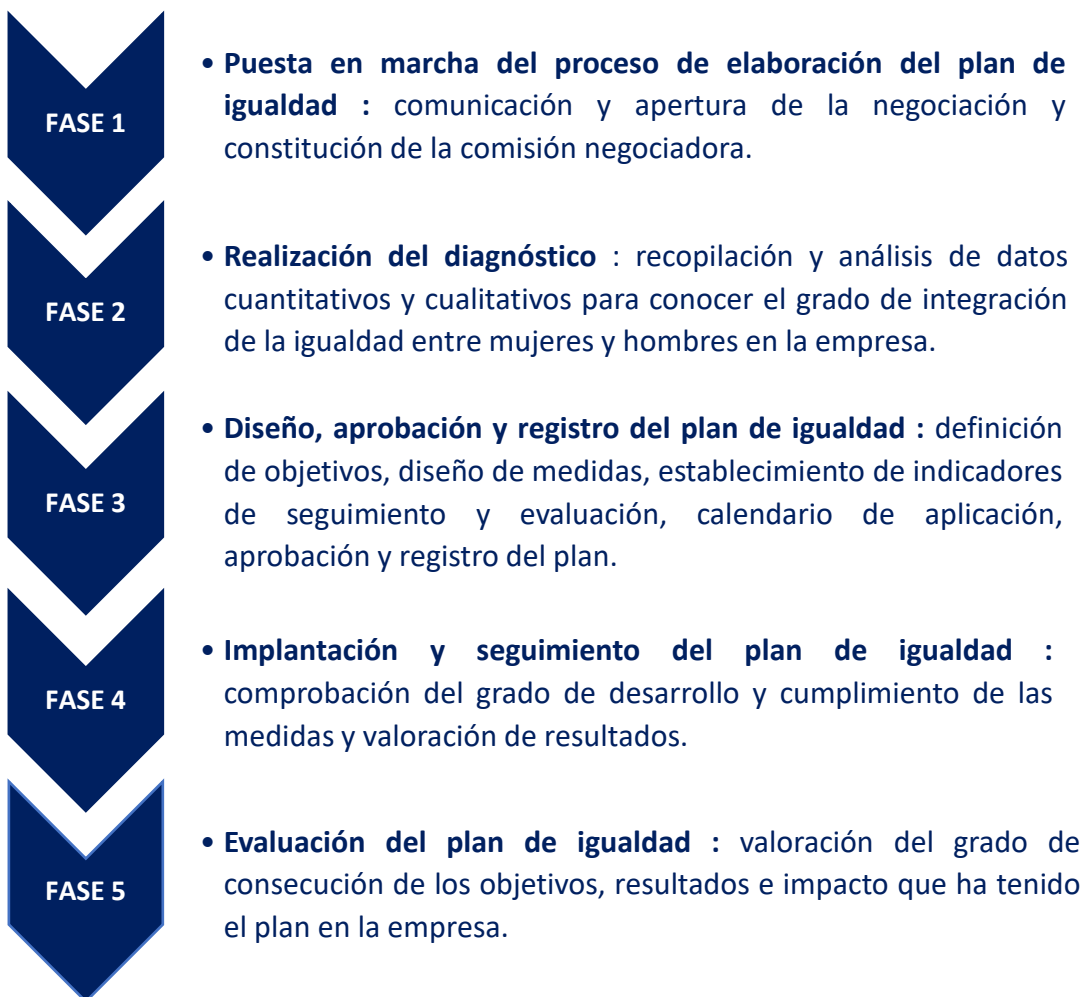


Cualquier proceso de elaboración de un plan de igualdad, tendrá que responder a un conjunto de fases organizadas de manera ordenada dentro de un contexto concreto, un tiempo determinado de cada fase y una serie de recursos (humanos, técnicos y materiales) para su realización, obedeciendo al siguiente esquema general:



A su vez, cada una de estas fases tendrá que registrar una serie de pasos que tendrán que darse de forma sistematizada y progresiva con el fin de garantizar todo el proceso de elaboración de la guía.

A continuación, se describe los elementos clave de cada una de las fases de elaboración:



2.1. Fase 1. Planificación del proceso de elaboración



2.1.1. Objetivos

Los objetivos de esta primera fase son:

- Planificar todos los elementos previos necesarios, para iniciar el proceso de elaboración del plan de igualdad.
- Adquirir el compromiso, por todas las partes implicadas, de elaborar dicho plan.

2.1.2. ¿Quiénes tienen que intervenir?

Tendrán que intervenir:



- La representación legal de la empresa.
- La representación legal de la plantilla trabajadora.

En cuanto a la **representación legal de la empresa**, ésta tendrá que promover por poder legítimo, todo el proceso de negociación. Cuando se trate de un grupo de empresas, la negociación partirá del órgano de representación empresarial de dicho grupo.

En relación a la **representación legal de la plantilla trabajadora**, tendrá poder legítimo de intervenir en la negociación del plan, los siguientes órganos:

- El **comité de empresa y/o las delegaciones de personal**. También podrán participar las **secciones sindicales**, siempre y cuando así sea acordado por el comité de empresa y/o las delegaciones del personal.
- El **comité de intercentros** de aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo, siempre y cuando tenga competencias para esta clase de negociaciones.
- Para los grupos de empresas, podrán participar los **sindicatos más representativos** a nivel estatal, autonómico o local, según el territorio de actuación de cada grupo, o aquellos que cuenten con un mínimo del 10% de representación de la plantilla trabajadora.
- Para aquellas empresas que no tengan que contar por ley con un comité de empresa, podrán intervenir en la negociación una **representación de la plantilla trabajadora**, así como los **sindicatos más representativos** del sector al que pertenezca cada empresa que tengan legitimación para poder emprender acciones negociadoras.
- Para aquellas empresas que tengan diferentes centros de trabajo, pero que no cuente con un comité de empresas, la representación de la plantilla trabajadora, se hará según el proceso anteriormente citado.



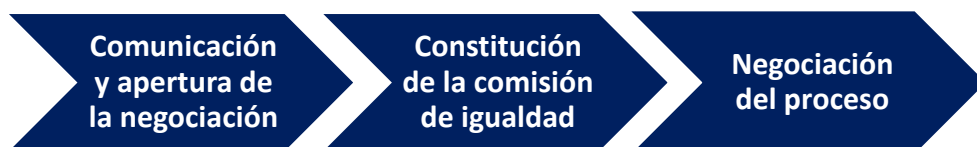
La comisión de igualdad tendrá que estar integrada por un máximo de **26 personas**, 13 por cada una de las dos partes implicadas, plantilla trabajadora y empresa.

Por otro lado, dicha comisión deberá constituirse en un plazo máxima de 10 días desde que se haga oficial el anuncio del inicio del proceso para la elaboración del plan de igualdad.

2.1.3. ¿Qué actuaciones se llevan a cabo?



Son tres las actuaciones principales que se tienen que llevar a cabo en el proceso de negociación del plan de igualdad:



Comunicación y apertura de la negociación

Previamente a la constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad, tanto la representación de la empresa como de la plantilla trabajadora, tendrán que comunicar de manera oficial el inicio del procedimiento, a través de la emisión de un comunicado por escrito, en el que tendrá que constar:

- La legitimación para la negociación, según se establece en el **artículo 5 del 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.
- El ámbito de actuación del plan de igualdad, detallando si es provincial, autonómico, estatal, así como también, si existen diversos centros de trabajo o constituye un grupo de empresas.
- Las materias objeto de la negociación, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:
 - ✓ Proceso de selección y contratación.
 - ✓ Clasificación profesional.
 - ✓ Formación.
 - ✓ Promoción profesional.
 - ✓ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - ✓ Infrarrepresentación femenina o masculina.
 - ✓ Retribuciones salariales.
 - ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - ✓ Otras cuestiones en materia de igualdad como son la violencia de género, el lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral o cualesquiera otras que se estimen.



Modelo de comunicación y apertura de la negociación (Anexo 1).

Descargar aquí



Constitución de la Comisión de Igualdad

A la comisión que se constituya para la negociación, elaboración e implementación del plan de igualdad, se le denominará Comisión de Igualdad.

Dicha comisión de igualdad, deberá constituirse en un **plazo máximo de 3 meses**, desde que la organización o empresa haya alcanzado el número mínimo de personas trabajadoras (50) que obliga a la realización del plan de igualdad o bien, cuando también estén obligadas a la elaboración de dicho plan, aunque no alcance el mínimo de 50 personas trabajadoras, según las **excepciones** normativas al respecto.

Consideraciones a tener en cuenta en la constitución de la Comisión de Igualdad

Tendrá que estar constituida de forma paritaria por mujeres y hombres, por cada una de las dos partes implicadas.

Todos los miembros que la constituyan tendrán que tener competencias en materia de igualdad, adquiridas por formación o por experiencia laboral.

El número de personas que la integren, no podrá ser mayor a 26 personas, 13 por cada una de las dos representaciones.

Para las empresas que no cuente con representación legal de la plantilla trabajadora y que tenga que optar por el **supuesto** anteriormente descrito, la comisión de igualdad estará integrada por un total de 6 personas, 3 por cada una de las dos partes implicadas, empresa y plantilla trabajadora.

La designación de la presidencia de la comisión de igualdad, tendrá que llevarse a cabo mediante un proceso de mutuo acuerdo de las dos partes implicadas que quede reflejado en el acta de constitución de la comisión.

Se puede optar a que no exista la figura de la presidencia, en cuyo caso, se deberá quedar reflejado en el acta de constitución de la comisión, los procedimientos que se llevarán a cabo para moderar el procedimiento.

El acta de constitución y cualquier otra acta que se elabore durante todo el proceso, deberá estar firmado por dos personas, una por cada parte implicada, que tendrán las funciones de secretaría de la comisión.

La comisión podrá contar con asesoramiento y apoyo externo a través de la contratación de una persona o grupo experto en la materia. Dicho asesoramiento podrá **tener voz, pero no voto** en las diferentes decisiones que se tomen.



Modelo para la constitución de la Comisión de Igualdad (Anexo 2).

Descargar
aquí



Una vez constituida la Comisión de Igualdad encargada de llevar a cabo todo el proceso de elaboración del plan de igualdad, se tendrá que redactar un **Acta de Constitución**, en el que se recoja la siguiente información:

- Composición de la comisión, especificando a qué parte corresponde cada persona.
- Funciones de la comisión de igualdad.
- Régimen de funcionamiento y procedimiento en el que se haga constar, entre otros elementos, el calendario de reuniones, el compromiso de confidencialidad de las personas que integran la comisión, así como el procedimiento de sustitución de sus integrantes.
- Toda aquella información que las partes estimen oportuna.

Negociación del proceso.

Hay que dejar claro de nuevo que el proceso de negociación no pasa por decidir si se elabora o no el plan, ya que su elaboración es de obligado cumplimiento según los requisitos estipulados por ley. Por ello, el objetivo principal del proceso de negociación de la Comisión de Igualdad es el de valorar cómo se va a llevar a cabo el proceso de elaboración, aprobación e implementación del plan de igualdad.

Consideraciones a tener en cuenta los procesos de negociación de la Comisión de Igualdad

La negociación tendrá que ponerse en marcha en el momento que, una de las dos partes implicadas, tome la iniciativa de comenzar el procedimiento.

Se levantará acta de todas y cada una de las reuniones que se lleven a cabo durante todo el procedimiento, las cuales deberán estar debidamente firmadas por las personas responsables.

Deberá regir durante todo el procedimiento de negociación, el principio de “buena fe” de todos los miembros que componga la Comisión de Igualdad.

El proceso deberá estar regido también por una actitud de apertura y flexibilidad, sin que entre en contradicción con normas éticas o legislativas, por cada uno de sus miembros.

Cuando el proceso tope con algún tipo de conflicto de intereses, se podrán formular

por escrito las diferentes alternativas y pedir el asesoramiento de una figura mediadora. En cualquier caso, todos los conflictos que surjan dentro de la negociación, deberán ser resueltos bajo el procedimiento que la empresa tenga estipulado.

Todos los miembros de la comisión, tendrán derecho a acceder a cuanta información y documentación estime oportuna y según se establezca en el art. 46.2 de la LO 3/2007, con el fin de garantizar el éxito de todas y cada una de las fases.

Todos los miembros de la comisión, tendrán los mismos derechos y deberes que se fijaron en la acta de constitución.

La existencia de personas expertas, externas a la empresa, tendrá la obligación de cumplir con el **principio de confidencialidad** de la información que maneje y no podrá hacer uso de ésta para otros fines distintos a la elaboración del plan de igualdad.

Todo el resultado que se derive de la negociación, deberá ser expresado por escrito y firmado por ambas partes, para que pueda ser remitido a la autoridad competente a efectos de su registro, depósito y publicidad, según esté estipulado por ley.

2.2. Fase 2. Realización del diagnóstico

El fin último de esta fase de diagnóstico es detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación, sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad. Para este fin, se deberá recoger información de toda la estructura y dinámica organizacional de la empresa, atendiendo a:

- Necesidades colectivas e individuales de todas las personas integrantes de la empresa.
- Índices de participación.
- Acceso a los recursos.
- Control de activos.
- Poder en la toma de decisiones.

2.2.1. Principios reguladores del proceso de diagnóstico

Los principios reguladores de la fase de diagnóstico serán:

- **Mainstreaming:** enfoque integrado de género. Se trata de aplicar la perspectiva de género en todo el proceso de diagnóstico.
- **Instrumentalidad:** se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación que ayuden a la toma de decisiones.

- **Flexibilidad:** el contenido, extensión y forma en que se realice responderá a las necesidades concretas de la empresa identificadas en la negociación.
- **Dinamismo:** se debe actualizar y adaptar a las necesidades y características de cada entidad.

Toda la información recogida en la fase de diagnóstico, permitirá a la Comisión de Igualdad evaluar hasta qué punto se está produciendo algún tipo de discriminación en materia de género, así como identificar los factores que puedan estar impidiendo alcanzar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa.



Además de la Comisión de Igualdad y el personal experto contratado al respecto, la totalidad de la plantilla trabajadora podrá participar de forma activa en el proceso de diagnóstico, a través de sus aportaciones concretas sobre las circunstancias en materia de igualdad, que afectan a sus condiciones de trabajo, así como sus propias opiniones y valoraciones sobre el tema.

2.2.2. Objetivos



Los principales **objetivos** que se persiguen en la fase de diagnóstico son:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que, para mujeres y hombres, tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que se presta.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas, y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

2.2.3. Principales actuaciones a llevar a cabo

Las principales actuaciones, durante el diagnóstico,



que se llevarán a cabo en la fase de diagnóstico, son:



Planificación de la dinámica de recogida de información

El primer paso a dar en la fase de diagnóstico, es el de planificar la forma en la que se va a recabar información, así como la selección de los instrumentos de recogida de dicha información (fichas, cuestionarios, grabaciones, entrevistas, etc.).



Recopilación de información

Se recopilará todo tipo de información relevante. Será la comisión de igualdad, la que tendrá que determinar qué tipo de información será la oportuna para poder realizar un diagnóstico exhaustivo de la realidad desde la perspectiva de género.



Análisis de la información

Toda la información recabada se analizará señalando los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Se identificarán los aspectos en que se producen desigualdades, las causas que las generan y se propondrán medidas de mejora para solventarlas.



Informe de diagnóstico

En el que se recoja un resumen del análisis llevado a cabo y los principales hallazgos detectados en relación al nivel de integración, del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en la dinámica organizacional.



Comunicación del diagnóstico

Se tendrá que realizar un programa de difusión de toda la realidad diagnosticada para que la totalidad de la plantilla trabajadora y toda la estructura de la organización o empresa, tenga conocimiento de dicha realidad. Para ello, se recomienda utilizar los **cauces de difusión** citados anteriormente en esta guía.



Para el análisis de la información, se recomienda la aplicación de la metodología **DAFO**: herramienta de estudio de la situación de una empresa, institución, proyecto o persona, analizando sus características internas y su situación externa y recogiendo la información en una matriz.

	Aspectos favorables	Aspectos desfavorables
Análisis interno	<p>Fortalezas (Factores internos de la empresa que facilitan el principio de igualdad. Por ejemplo, transparencia en la política de contratación).</p>	<p>Debilidades (Factores internos de la empresa que dificultan el principio de igualdad. Por ejemplo, empresa muy masculinizada/feminizada).</p>
Análisis externo	<p>Oportunidades (Factores externos de la empresa que facilitan el principio de igualdad. Por ejemplo, la existencia de subvenciones para la contratación de mujeres desempleadas de larga duración).</p>	<p>Amenazas (Factores externos de la empresa que dificultan el principio de igualdad. Por ejemplo, falta de financiación para la contratación de colectivos en riesgo de exclusión).</p>

2.2.4. ¿Cómo se recoge la información?

Se deberá recoger información relativa a todos y cada uno de los elementos que configura la dinámica organizacional de la empresa.



Cualquier tipo de datos u otra información que se recoja, deberá estar segregada por sexo.

La información que se recoja, tendrá que ser referida a todos los centros de trabajo, áreas y puestos de trabajo.

Se recogerá información que permita el análisis de:

- El grado de integración del principio de igualdad dentro de la dinámica organizacional.

- El impacto que tiene sobre mujeres y hombres, por separado.
- los procesos técnicos y productivos.
- La organización del trabajo.
- Las condiciones de trabajo.
- Los niveles jerárquicos que se presenta en la organización del personal.
- El sistema de clasificación profesional (grupos, categorías, puestos de trabajo, etc.).
- Los procesos de selección, contratación y promoción.

2.2.5. ¿Cómo se elabora el diagnóstico?

Tanto la recopilación de información y el análisis de datos, se tendrá que llevar a cabo, siguiendo el sistema estipulado en el [Anexo del Real Decreto 901/2020](#).

El orden a seguir en la recopilación de información para su posterior análisis es:



Información básica de la empresa

En primer lugar, se debe recoger información general de la empresa relativa a datos de identificación de la organización o empresa:

- Tipo de actividad.
- Dimensiones.
- Localización y dispersión geográfica.
- Historia.
- Estructura organizativa.



Modelos de plantilla para descargar

Descargar aquí

- Registro de la información básica de la empresa.



Información cuantitativa de la plantilla trabajadora

Relativa a:

- Edad.
- Tipo de vinculación con la empresa: antigüedad, relación laboral y tipo de contratación y jornada.
- Nivel de responsabilidad que ocupa.
- Grupos profesionales y puestos de trabajo.
- Nivel de formación.
- Evolución de la promoción laboral.
- Representación legal.

<i>Factores de análisis de la información recogida</i>	
N.º de personas que conforman la plantilla según sexo	Se considera empresa feminizada aquella en la que las trabajadoras son más del 60%. Por el contrario, se considera empresa masculinizada cuando hay más del 60% de trabajadores.
Distribución de la plantilla por puestos.	Valorar cómo influyen los estereotipos de género al asignar funciones (segregación horizontal) o cómo se reparten los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la empresa (segregación vertical).
Estadística sobre la edad de la plantilla.	Valorar si existen franjas de edad en las que se concentra mayor número de mujeres o de hombres y si esta concentración puede estar relacionada con determinadas etapas de la vida en que las responsabilidades de cuidado son mayores.
Distribución de los puestos de trabajo.	Observar la antigüedad de mujeres y hombres en la empresa, cruzándola con el nº de hijas/os, permitirá valorar el grado de estabilidad y si las políticas de conciliación facilitan o no la permanencia de las mujeres en la empresa.
Distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto.	Permitirá comprobar si existen diferencias entre mujeres y hombres, si existe desequilibrio entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo y si, dicho desequilibrio, afecta de manera diferente a mujeres y hombres, qué porcentaje de la plantilla no tiene cualificación y si son en mayor medida de un sexo u otro.
Distribución de la plantilla por puesto y responsabilidades familiares.	Observar si hay puestos en los cuales existen diferencias asociadas al hecho de tener responsabilidades familiares. Identificar los efectos que la situación personal y familiar de la plantilla puede tener en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.
Distribución de la plantilla atendiendo a las condiciones laborales.	Analizar la estabilidad laboral de mujeres y hombres. Se identificarán los distintos tipos de contratos y quiénes disfrutaban de ellos en mayor medida (mujeres u hombres).

Horario y tipo de jornada.	Se identificarán los distintos tipos de horario (continuo o partido) así como el establecimiento de turnos de trabajo y quiénes disfrutaban de ellos en mayor medida (mujeres u hombres).
----------------------------	---

	Asimismo, se identificarán los distintos tipos de jornada (completa o parcial).
Distribución retributiva de salarios	Comprobar los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Información obtenida de la Guía para la elaboración de planes de igualdad del Instituto de las Mujeres.



Modelos de plantilla para descargar

Descargar
aquí

- Herramienta para el análisis cuantitativo de la plantilla.
- Ejemplo práctico.



Información del proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional



El **objetivo** es recabar información respecto a los procesos de selección, contratación, formación y promoción laboral para detectar posibles desequilibrios o desigualdades.

Algunos de los instrumentos para la recogida de información de estos factores son:

- **Selección del personal:**
 - ✓ Formularios o solicitudes de ingreso en la empresa.
 - ✓ Anuncios publicados de ofertas de empleo.
 - ✓ Otras vías de solicitud de ofertas de empleo.
 - ✓ Guion de entrevistas.
 - ✓ Pruebas selectivas.
 - ✓ Perfil de las personas que intervienen en el proceso.
 - ✓ Otra documentación oportuna.
- **Promoción del personal:** planes de carrera, gestión y retención del talento, etc.
- **Formación del personal:** cuestionario de detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.

En la selección y contratación de personal

- Ingresos y ceses producidos en el último año, indicando 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.

En la gestión del programa de formación

- 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.

En la gestión de promoción del personal

- 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.
- 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.



Modelo de plantilla para descargar

Descargar aquí

- Cuestionario sobre políticas de gestión de personal.



Información sobre el sistema de clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

Hay que tener en cuenta que, aunque el Plan de Igualdad recoja información de diagnóstico y medidas específicas en relación a prevenir los desequilibrios en el sistema de retribución salarial, todas las organizaciones y empresas están obligadas a tener un registro salarial de toda su plantilla trabajadora, incluidos los cargos directivos. Además, aquellas empresas con ≥ 50 personas trabajadoras en plantilla o aquellas que se enmarquen en las excepciones descritas por ley, también tendrán que realizar una Auditoría Retributiva con el fin de detectar posibles situaciones de brecha salarial.

Por esta misma razón, se describirá el análisis del sistema de retribución salarial, en el último bloque de la guía.



Información sobre las condiciones de trabajo

La información recabada se hará teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Tipos de jornadas laborales.
- Distribución de los horarios laborales.

- Turnos de trabajo.
- Existencias de retribuciones extraordinarias por rendimientos de trabajo.
- Medidas concretas para la prevención de RRL para todas las ocupaciones que se desarrollen en la empresa.
- Posibilidades de acceso a los recursos digitales de la empresa.
- Descripción de los sistemas de clasificación y promoción laboral.
- Política de suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Protocolo de permisos y excedencias laborales y los motivos por los que se pueden conceder el derecho.
- Política sancionadora por faltas no justificadas.
- Gestión de la movilidad funcional y/o geográfica.
- Otros que procedan.



Modelos de plantilla para descargar

- Recogida de información sobre las condiciones de trabajo (tablas, de la 19 a la 29 del documento).

Descargar

aquí



Información en materia de conciliación laboral, familiar y personal

Se recabará información relativa a:

- Niveles de acceso, por sexo, a la política de conciliación de la empresa.
- Canales que se utilizan para informar sobre los derechos de conciliación y sus actualizaciones según ley.
- Estadística sobre los permisos y excedencias otorgadas en el último año, señalando el sexo de la persona, el motivo y el tiempo, además de las características laborales de la persona que se acogió al derecho (vinculación contractual, tipo de trabajo, grupo profesional, etc.).
- Medidas específicas para permitir la conciliación personal y profesional (flexibilidad de horarios, teletrabajo, etc.).



Modelos de plantilla para descargar

- Recogida de información en materia de conciliación (tablas, de la 30 a la 34 del documento).

Descargar

aquí





Información sobre la presencia de mujeres en la empresa

Se recabará información referente a:

- Número de mujeres que trabajan en la empresa y sus condiciones laborales.
- Nivel de participación de las mujeres en la toma de decisiones de la empresa.
- Correspondencia entre la formación de las mujeres y el puesto y responsabilidad que ocupa dentro de la empresa.
- Criterios que se utilizan para la descripción de los perfiles profesionales, valorando si se tienen en cuenta criterios específicos de la mujer.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, para valorar que puedan incurrir en posibles sesgos de género en la contratación.
- Número de acciones positivas dirigidas a las mujeres para facilitar su contratación, formación y promoción.



Modelo de plantilla para descargar

- Recogida de información en materia de promoción y formación de la plantilla trabajadora (tablas, de la 35 a la 38 del documento y apartado 9 de los datos cualitativos del anexo de diagnóstico).

Descargar

aquí



Información sobre actuaciones de prevención del acoso por razones de sexo o acoso sexual



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece en su artículo 48 la obligación a todas las empresas, con independencia de su tamaño, de adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el siguiente icono, se podrá descargar el manual de referencia para la elaboración del **protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo** en el trabajo:



Se recabará información relativa a:

- Se han dado casos de acoso por razones de sexo, haciendo una descripción de los hechos.
- Se han dado casos de acoso sexual, haciendo una descripción de los hechos.

- En el caso de que hayan existido situaciones de los dos tipos de acoso, se debe recoger información sobre el tipo de actuación que puso en marcha la empresa, en el marco del protocolo de actuación con el que se cuenta.
- Si se cuenta con un programa de sensibilización en la materia.
- Analizar el protocolo de actuación al respecto e identificar si recoge todos los requisitos descritos por ley.



Modelo de plantilla para descargar

Descargar aquí

- Recogida de información en materia de prevención del acoso por razones de sexo y acoso sexual (apartado 10 del documento).



Información sobre otras cuestiones relevantes

Y que puedan ser competentes para analizar desde una perspectiva de género la posición de la empresa en relación al principio de igualdad.

Algunas de las cuestiones que también se deben analizar son:

1. Violencia de género

Se recabará información sobre las siguientes cuestiones:

- Existencia de un protocolo de actuación empresarial frente a casos de mujeres víctimas de violencia de género.
- Existencia de un programa de sensibilización y prevención de la violencia de género.
- Existencia de procedimientos de protección empresarial de la víctima de violencia de género.



Modelo de plantilla para descargar

Descargar aquí

- Guía Práctica para el abordaje de la violencia de género desde la empresa.



2. Sistema de comunicación corporativa

Se recaba información al respecto de:

- Si la imagen corporativa de la empresa muestra algún tipo de signo sexista.
- El tipo de lenguaje que se utiliza para determinar si es o no sexista.
- Análisis de la documentación interna de la empresa desde una perspectiva de género.

- Análisis de la comunicación interna de la empresa para determinar si se dan determinados factores sexistas (mensajes excluyentes de alguno de los dos géneros, lenguaje sexista, etc.).
- Revisión de imágenes corporativas para valorar el equilibrio en la representación de mujeres y hombres, así como si éstas responden o no a determinados estereotipos de género.

3. Sistema de prevención de RRL y salud laboral

Se recabará información referente a:

- Análisis del protocolo de Prevención de RRL desde una perspectiva de género, valorando si se recogen factores psicosociales concretos de cada uno de los dos sexos.
- Existencia de informes de siniestralidad desegregados por sexo.
- Prevención de RRL en los equipos de trabajo y de protección individual, valorando las diferencias de sexo.
- Evaluación de las instalaciones y recursos disponibles para atender las necesidades específicas de cada sexo (vestuarios, servicios, ropa de trabajo, etc.).



Modelos de plantilla para descargar.

Descargar aquí

En el siguiente icono, encontrará plantillas, para la recogida de información en materia de:

- Recogida de información en materia de comunicación corporativa (Punto 7 de los aspectos cualitativos del Anexo II de diagnóstico).
- Recogida de información en materia de prevención de RRL y Salud (Punto 11 de los aspectos cualitativos del Anexo II de diagnóstico).



4. Sobre valoraciones de la plantilla y la propia empresa

Es muy importante lograr la implicación de toda la empresa en el proceso de diagnóstico y en la propia elaboración del plan de igualdad. Para ello, se deberá permitir su participación en el proceso de toda la plantilla trabajadora y de la directiva de la empresa, en relación a información relevante que puedan ofrecer y que pueda estar pasando desapercibida por la propia comisión de igualdad.

La mayoría de la información que se recoge es solo susceptible de ser analizada cuantitativamente por lo que puede que se pierda información que viene dada por un

análisis cualitativo, es decir, no basta con analizar qué está pasando y cuánto, sino también el cómo está pasando.

Para recabar información procedente de las opiniones de la plantilla trabajadora y de la propia dirección de la empresa, se podrán utilizar instrumentos tales como cuestionarios de opinión y/o valoración, entrevistas personales, etc.

A la hora de analizar toda esa información, será también muy importante la evaluación de las diferencias de valoración y opinión según sexo, correlacionando dicha variable con otras como la edad, la antigüedad en la empresa, el nivel de responsabilidad dentro de la empresa, circunstancias personales y familiares, etc.

2.2.6. Emisión del informe diagnóstico

Con toda la información recabada, la comisión de igualdad tendrá que elaborar un informe final donde se recoge, además de la metodología usada, los instrumentos de recogida de información, etc., un resumen de los resultados obtenidos, poniendo en valor todos aquellos hallazgos más significativos, no solo las deficiencias más relevantes sino también las fortalezas detectadas, en relación de la posición de la empresa con el principio de igualdad de oportunidades.



El **objetivo** de este informe es ofrecer una visión global sintetizada de la situación previa de la empresa en relación al principio de igualdad. De esta manera, se recogerá en el informe los siguientes elementos:

- Deficiencias detectadas (desequilibrios y/o discriminaciones).
- Aspectos a mejorar.
- Fortalezas para promocionar y poner en valor el principio de igualdad aún más.
- Identificación de los ámbitos prioritarios de actuación.

Esta visión general del diagnóstico permitirá la identificación de las diferentes medidas y acciones que se deberán elaborar para su posterior implementación y que serán recogidas dentro del plan de igualdad.



Modelos para la recogida de información en la fase de diagnóstico:

Descargar aquí



2.2.7 Preguntas frecuentes sobre la fase de diagnóstico



1. Si la empresa ya tiene un diagnóstico previo de la situación en materia de igualdad ¿Se puede utilizar para elaborar el plan?

NO. La Ley obliga a que sean las dos partes, plantilla y empresa, las que participen de forma activa en todas las fases de elaboración del plan de igualdad, incluido el diagnóstico.

Si el diagnóstico esté realizado por una sola de las partes implicadas, se corre el riesgo de perder objetividad en la recogida de información en cuanto a la existencia de posibles sesgos.

Sin embargo, si éste es presentado ante la comisión de igualdad y, después de evaluarlo, le da el visto bueno, podrá ser usado y elaborarse las medidas y acciones a partir de dicho diagnóstico.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que, la información recogida, tendrá que ser referida al año anterior, como máximo, de la realización del plan. De esta manera, si el diagnóstico no está actualizado dentro de ese periodo de tiempo, no podrá ser utilizado y la comisión de igualdad tendrá que realizar también esta fase de diagnóstico.



2. ¿Es recomendable recabar toda la información al mismo tiempo?

NO. Se recomienda que la información y su análisis, se vaya recabando por cada uno de los ámbitos de diagnóstico, partiendo de la información más simple como puede ser la información básica de la empresa o los datos personales y profesionales de la plantilla trabajadora, hasta la más compleja como son la recogida de opiniones de ambas partes, siguiendo el orden que se ha descrito en la guía.

De esta manera, la información recogida en cada una de dichas áreas, podrá dar pistas sobre otro tipo de información concreta que tendrá que tenerse en cuenta en la siguiente áreas. Por ejemplo, si se detecta que existe entre las mujeres trabajadoras,

más contratos de tipo eventual o de jornadas parciales, dará la pista para valorar la posibilidad de que, quizás, hay determinadas carencias en las políticas de contratación de la empresa o también en su sistema de conciliación, por lo que cuando toque recabar información en esas áreas, se podrán especial interés en ese aspecto.



3. ¿Existen unos contenidos mínimos de información a recabar y analizar?

SÍ. Cuanta más información se recoja y se analice, más y mejores serán las medidas que se diseñen dentro del plan de igualdad y, por lo tanto, mayor será la garantía del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa.

En cualquier caso, los contenidos mínimos que deben ser recabados son:

- Estructura de la empresa y dinámica organizativa.
- Características de la plantilla trabajadora.
- Acceso a la empresa.
- Desarrollo de la carrera profesional.
- Formación y reciclaje.
- Condiciones laborales.
- Remuneraciones económicas.
- Abandono de la empresa.

Dicha información mínima, deberá estar referida a las siguientes cuestiones:

- Datos actualizados y referidos a un periodo de tiempo concreto.
- Distribución de los dos sexos en cada una de las áreas, detectando diferencias y analizando sus causas para valorar si es debido a algún tipo de discriminación.
- Forma de participación de ambos sexos en los procesos selectivos de contratación, formación y promoción laboral.
- Categorías y niveles profesionales y distribución de salarios de ambos sexos.



4. ¿Es imprescindible que exista un consenso de diagnóstico para realizar el Plan de Igualdad?

NO. Si bien es cierto que lo que se persigue es precisamente un consenso de ambas partes para garantizar al máximo todo el proceso, la falta de consenso no invalida la obligatoriedad de elaboración del plan de igualdad, según marca la normativa.

En el caso de que surjan diferencias y conflictos en relación al diagnóstico, se podrá recurrir a un recurso de mediación para su resolución y, si tampoco se resuelve, se podrá recurrir para su resolución a la Inspección de Trabajo, o incluso a Instancias de Jurisdicción.

2.3. Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad.

2.3.1. Objetivos



El objetivo general de un plan de igualdad es el de definir qué política va a asumir la empresa en relación al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a partir de las necesidades detectadas en la fase de diagnóstico.

Por ello, los objetivos específicos estarán referidos a incidir sobre las necesidades concretas de cada empresa en relación a cada una de las áreas analizadas y darán respuesta, a las posibles desigualdades y desequilibrios detectados.

Dichos objetivos específicos, estarán descritos en cada uno de los ejes de intervención y estarán referidos a las medidas que se diseñen en cada eje.

2.3.2. Principales actuaciones a llevar a cabo

Antes de comenzar a redactar los ejes de actuación y las medidas de igualdad oportunas en cada eje, es necesario tener en cuenta las siguientes consideraciones:



Delimitación de los ejes de actuación

Los cuáles estarán determinados por la información analizada en la fase de diagnóstico.

La comisión de igualdad será la que elija la forma de ordenar las actuaciones que se llevarán a cabo:

- Siguiendo el mismo orden que se ha llevado en la fase de diagnóstico en relación a cada una de las áreas analizadas:
 - ✓ Actuaciones sobre la estructura de la empresa.
 - ✓ Actuaciones sobre las características de la plantilla trabajadora.
 - ✓ Actuaciones sobre los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

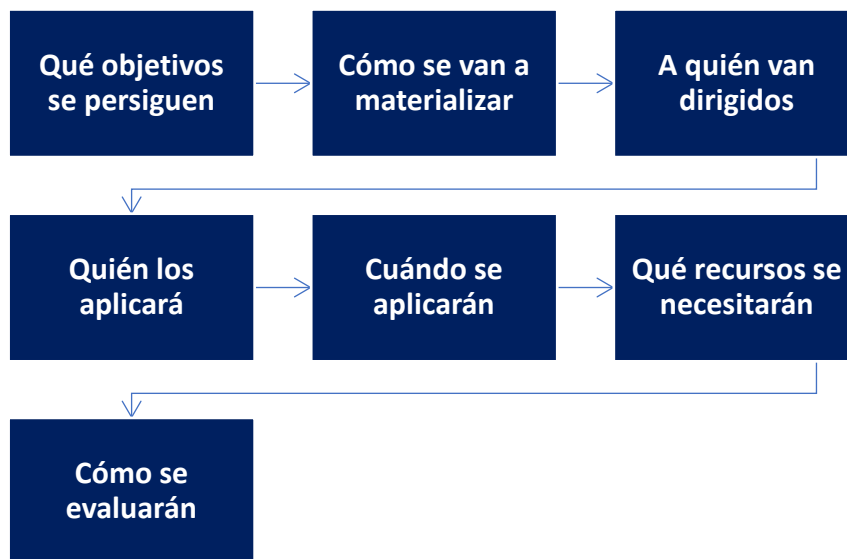
- ✓ Actuaciones sobre el sistema de clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.
 - ✓ Actuaciones sobre las condiciones de trabajo.
 - ✓ Actuaciones en materia de conciliación.
 - ✓ Actuaciones sobre la representatividad de ambos sexos.
 - ✓ Actuaciones sobre la política de prevención de RRL.
 - ✓ Actuaciones sobre el resto de cuestiones relevantes.
- Dando prioridad a las principales carencias, desequilibrios y discriminaciones que se han detectado en la fase de diagnóstico y después, en el diseño de otro tipo de actuaciones para reforzar la dinámica organizacional en materia de igualdad.



Definición de las diferentes actuaciones y medidas

Después de delimitar cada una de los ejes de actuación y los objetivos específicos que se pretenden alcanzar en cada una de ellas, se procede a seleccionar y definir cada una de las actuaciones y medidas que se van a llevar a cabo en cada eje de actuación.

Para ello, se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:



Para el diseño de las distintas medidas, se recomienda seguir los mismos **criterios** que se recomendaron en el bloque 1 de esta guía.

Uno de los requisitos imprescindibles en el diseño de medidas, es que dichas medidas deben ser susceptibles de evaluación, cuantitativa y cualitativa, para que se pueda medir el impacto de su aplicación a través de la definición de indicadores de evaluación.

Dichos indicadores de evaluación deberán ser definidos junto con los objetivos específicos de cada medida de actuación y deberán responder a los siguientes cuestiones:

- Estar en coherencia con los objetivos.
- Ajustarse lo máximo posible a cada actuación que se pretende evaluar.
- Permitir un sistema de evaluación comparativa en una línea de tiempo.
- Referirse a ambos sexos por separado.

<i>Ejemplo de descripción de una medida</i>				
Acción Nº		3		
Eje de intervención		Acceso al empleo.		
Medida		Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo.		
Fecha de inicio	de	2021	Fecha fin	Hasta alcanzar cuota de paridad 40/60 o fin de vigencia del plan.
Objetivos				
Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de gestión de la empresa, con especial interés en:				
<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar al menos 1 mujer en el área de producción de alimentación animal. • Incorporar al menos 5 mujeres en el área de producción láctea. • Incorporar al menos 3 mujeres en el área de producción de ibéricos. 				
Actuaciones				
<ul style="list-style-type: none"> • En los procesos de acceso de cada área, se beneficiará al sexo menos representado. • Seleccionar mínimo a una mujer en los procesos finales de selección. • Elaboración de un proceso de promoción interna que beneficie a personas que se hayan incorporado al mercado laboral tras el cuidado de una persona dependiente, tanto de menores como de personas mayores. 				
Indicadores				
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de procesos de selección. • Nº de mujeres que han accedido a cada uno de dichos procesos. • Nº de mujeres que han sido seleccionada en los procesos finales. • Nº de mujeres que se han incorporado a las diferentes áreas de producción. 				
Personal destinatario de la medida				
Plantilla trabajadora y demandantes de empleo.				
Personal o área responsable				
Departamento de RRHH				
Mecanismos de difusión de la medida				
Canales de comunicación interna (tablón de anuncios, intranet, redes sociales, etc.) y				

En el plan de igualdad se recogerán de manera detallada, cada una de las medidas que han sido acordadas por la comisión de igualdad tras la fase de diagnóstico. Cada una de esas medidas, tendrán que ser descritas atendiendo a los siguientes criterios:

- Eje de intervención (en qué área se va a intervenir).
- Definición de la medida.
- Descripción de las actuaciones que se van a llevar a cabo.
- Personas o áreas destinatarias de la medida.
- Personas o áreas responsables de su aplicación.
- Calendario de implementación.
- Indicadores de evaluación.



Sobre el peligro de las medidas neutras no segregadas por sexo.

En relación a la importancia de diseñar medidas específicas, segregadas por sexo, es necesario tener en cuenta que la opción de diseñar “aparentes” medidas neutras, que puedan ir dirigidas tanto a mujeres como a hombres, comporta un gran riesgo de que se siga discriminando a alguno de los dos sexos, siendo la mujer la que más nivel de discriminación soporta.

Por ejemplo, en el diseño de una promoción interna con requisitos generales, con independencia del sexo, tales como la antigüedad o experiencia, pueden dejar fuera de la carrera de promoción a muchas mujeres que, por circunstancias culturales (cuidado de hijas e hijos, ha desarrollado una carrera profesional precaria en la que no ha podido acumular antigüedad, por lo que este requisito será en detrimento de su posibilidad de promoción.



Sistema de seguimiento y control

Después de describir cada uno de los ejes de actuación, el plan deberá describir también cuáles serán los mecanismos elegidos para hacer un seguimiento y control de las actuaciones que se van a llevar a cabo a lo largo de todo el proceso.



El **objetivo** de este sistema de seguimiento es el velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en la consecución de los objetivos previstos.

Para ello, se tendrá en cuenta los siguientes elementos:

- Selección del órgano que va a velar por el cumplimiento de las medidas. Normalmente será la propia comisión de igualdad quien ejerza esta función de control.
- Delimitación del calendario de control de las medidas.
- Definición de los indicadores de control, así como los instrumentos que se van a utilizar para dicho control.
- Puesta en marcha de un proceso de sistematización de toda la información recogida en relación a los mecanismos de control puestos en marcha.
- Elaboración de informes de seguimiento de carácter periódico.



Los informes de control servirán de base para las distintas evaluaciones que se realicen del plan de igualdad.

Por otro lado, los seguimientos de control deben hacerse de manera simultánea a la implementación de las medidas, de manera que éstas puedan ser revisadas “in situ” y así valorar la posibilidad de reorientarlas, añadir más contenido, mejorarlas o corregirlas, etc., en la medida que se vaya valorando el impacto que va teniendo cada una de las medidas.



Sistema de evaluación

En realidad, el plan está sometido a un sistema de evaluación continua a partir de los controles de seguimiento que se han ido realizando a lo largo de cada una de sus fases de desarrollo, por lo que los criterios que se deben tener en cuenta a la hora de realizar el proceso de evaluación, serán los mismos descritos en el sistema de control y seguimiento del proceso.

Con toda la información recogida, se tendrá que realizar un informe de evaluación final, donde tendrá que venir reflejado:

- Un análisis tanto de las debilidades como de las fortalezas encontradas durante todo el proceso de elaboración del plan de igualdad.
- La redacción de una propuesta de mejora según los resultados de las evaluaciones.

Estructura del Plan de Igualdad

Presentación.

Resumen de los aspectos más importantes del plan: quién lo hace, por qué lo hace y qué pretende

	conseguir. También se hará una contextualización de la empresa.
Legitimización y concierto de las partes implicadas.	Se indicarán las partes legitimadas que suscriben el plan de igualdad.
Ámbitos de actuación del plan a nivel personal, territorial y temporal	Se describirá: <ul style="list-style-type: none"> • A quién va dirigido. • En qué centros de trabajo será aplicados. • El periodo de vigencia del plan.
Informe de diagnóstico de situación	En el que se recojan los principales hallazgos obtenidos del análisis de la distinta información recogida.
Informe de diagnóstico de auditoría retributiva	También se recogerá los principales hallazgos obtenidos.
Objetivos	Definición de los objetivos generales y específicos que persigue, tanto si son cuantitativos como cualitativos.
Actuaciones diseñadas	De acuerdo al diagnóstico y que describan el eje o área de actuación, objetivos, medidas, indicadores de evaluación, etc.
Mecanismos de control	Descripción del sistema de control de implementación de las actuaciones diseñadas.
Evaluación	Se recomienda realizar una evaluación durante el proceso de implantación del plan y otra final, en la que se recoja cuestiones relevantes sobre el impacto del plan.
Calendario de actuaciones	Que podrá estar descrito de manera general al final del plan o en la descripción de cada una de las actuaciones previstas.



Aprobación del plan

Una vez redactado el plan de igualdad resultante del diagnóstico realizado, éste deberá ser aprobado de manera unánime por la comisión de igualdad.

La aprobación del plan deberá recogerse por escrito en un acta en la que describan los diferentes acuerdos adoptados entre ellos la aprobación del plan deberá estar firmado por las personas representantes de ambas partes, plantilla trabajadora y empresa.



En el caso de que no se llegue a un acuerdo para la aprobación del plan de igualdad, se podrá recurrir a los procedimientos de mediación previstos, si así se acuerda por ambas partes, en caso contrario, se podrá alzar el desacuerdo a la Inspección de Trabajo o Sedes Judiciales para que asuman las decisiones de aprobación o no.



Sistema de Registro oficial del Plan de Igualdad

Dentro del **plazo de quince días** a partir de la firma del plan de igualdad, la comisión de igualdad o quien formule la solicitud debidamente acreditada, deberá presentar a través de medios electrónicos en el registro de la autoridad competente (**REGCON**), la solicitud de inscripción correspondiente.

Dicha solicitud irá acompañada del texto original del plan de igualdad, firmado por las personas que integran la comisión de igualdad y de las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referidas a la constitución de la comisión de igualdad y a la de firma del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

Se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes o negociadoras y la fecha de la firma, conforme se establece en el anexo 1 del Real Decreto 713/2010. Asimismo, se deberán cumplimentar (por la comisión de igualdad o por la empresa, en su caso) los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en el anexo 2.V del Real Decreto 713/2010.

En cuanto a la tramitación, una vez presentada la solicitud de registro, la entidad solicitante podrá consultar y hacer seguimiento del expediente.

Si presentada la solicitud, se comprueba que la misma no reúne los requisitos exigidos, se requerirá por medios electrónicos a la entidad solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos. Si no lo hiciera, se tendrá por desistida su petición.

Los errores u omisiones observados en los asientos e inscripciones electrónicos se subsanarán de oficio o a petición de la entidad interesada. La autoridad laboral deberá efectuar requerimientos para su subsanación y en todo caso deberá quedar constancia de dicha circunstancia en el registro, a los efectos oportunos.

2.3.3. Preguntas frecuentes



1. ¿Existe un límite en el diseño de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en el plan de igualdad?

NO. Se podrán recoger tantas actuaciones y medidas se consideren necesarias para incidir sobre las necesidades concretas detectadas en la fase de diagnóstico, según se recoge en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007.

En cualquier caso, todas las actuaciones y medidas que se adopten, deberán ajustarse lo máximo posible a la realidad de la empresa, describiendo cada una de dichas actuaciones y medidas de manera precisa, clara, viable y evaluable y en relación al objetivo específico que se quiere alcanzar.

Por ejemplo, si en el diagnóstico se ha detectado una infrarrepresentación de las mujeres en determinados puestos de responsabilidad, deberán diseñarse actuaciones que tuvieran como objetivo la eliminación de los fenómenos de segregación vertical y techo de cristal.



2. ¿Existe un periodo de vigencia del plan de igualdad?

SÍ. El periodo de vigencia será acordado por la comisión de igualdad. En cualquier caso, éste no podrá ser superior a 4 años. Pasados esos cuatro años, se volverá a iniciar un proceso de actualización del plan, a partir de un nuevo diagnóstico de la realidad del momento y un ajuste del plan ya diseñado a las nuevas necesidades detectadas.

Su vigencia también dependerá de las actualizaciones de la normativa legal donde esté enmarcado el plan.



3. ¿Se pueden registrar otros instrumentos para la consecución del principio de igualdad, diferentes al plan de igualdad?

SÍ. También se podrán registrar en depósito oficial, todos aquellos documentos marcos realizados por organizaciones y empresas que no están obligadas a tener un plan de igualdad propiamente dicho, pero si a tener un protocolo de actuación para la consecución de dicho principio.

En cualquier caso, mientras que el registro en el depósito oficial estipulado, **REGCON**, es obligatorio para los planes de igualdad, para el resto de los documentos y

protocolos, incluidos los de prevención del acoso por razones de sexo y acoso sexual, tendrá carácter voluntario.



Modelos de plantillas para la Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.

Descargar aquí



2.4. Fase 4. La puesta en marcha del Plan de igualdad

Una vez “cocinado el plato” toca “probarlo”. Será el momento de poner en marcha de manera progresiva, todas y cada una de las actuaciones y medidas recogidas en el plan de igualdad.

Se recomienda la puesta en marcha de aquellas medidas que pueden considerarse “de urgencia” debido al déficit detectado en el diagnóstico. Por ejemplo, si ha detectado que existe una clara discriminación en las retribuciones salariales de mujeres y hombres, se pondrán en marcha todas aquellas actuaciones para paliar dicha diferencia salarial.

Al mismo tiempo que se empiezan a implementar todas y cada una de las medidas diseñadas, tendrán que activarse también todos los mecanismos de control estipulados para la verificación de la medida.

2.4.1. Objetivos



Los principales **objetivos** que se persiguen con dichos mecanismos de control son:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

En esta fase de implementación de las medidas, la voz cantante ya no la tendrá sólo la comisión de igualdad, sino que se verá implicada la totalidad de las áreas de la empresa y toda la plantilla trabajadora:

- **La dirección de la empresa** que facilitará en todo momento la implementación de las medidas.

- **Las distintas áreas de la empresa**, teniendo un peso importante el **departamento de RRHH** que se encargará de implementar las medidas específicas que les correspondan.
- **La comisión de igualdad** que seguirá velando por el cumplimiento de las medidas, durante todo el periodo de vigencia del plan.
- **La representación legal de la plantilla trabajadora**, que tendrá que estar en todo momento informada de todo el proceso que se va realizando.
- **La plantilla trabajadora** que será una de las principales beneficiarias de las medidas, además de tener que cumplir con todo lo que se disponga en ellas.

2.4.2. La implementación de las medidas

Para garantizar el proceso de implementación de todas y cada una de las medidas diseñadas, se hace las siguientes recomendaciones:

- Asegurar el compromiso continuo de todas las partes implicadas en todo el proceso de ejecución del plan.
- Promocionar la participación activa de todas las partes implicadas.
- Contar con la figuras de personas expertas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para lograr la máxima calidad de las actuaciones.
- Facilitar todo tipo de recursos, humanos, técnicos y materiales, para la puesta en marcha de las medidas.
- Cumplir en todo momento con el calendario de actuaciones, el retraso en la implementación de una medida afectaría a la implementación de otras y ya no se podría garantizar el éxito del plan.
- Regirse siempre por los objetivos marcados y por los indicadores de evaluación con el fin de garantizar el éxito de las medidas.
- Realizar seguimientos y evaluaciones continuas para asegurar la viabilidad del plan.



Modelos de plantilla para la fase 4:

- Modelo de ficha de seguimiento.
- Modelo de cuestionario para el seguimiento.
- Modelo para el informe de seguimiento.

Descargar

aquí



2.5. Fase 5. Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación de la implementación del plan de igualdad constituye la última fase del proceso, pero no por ello es la menos importante, sino todo lo contrario ya que, un buen proceso de evaluación, nos va a permitir el grado de cumplimiento de todos los

objetivos dispuestos en el plan, así como el impacto que ha tenido cada una de las medidas diseñadas.



2.5.1. Objetivos

Los **objetivos** principales de la fase de evaluación son:

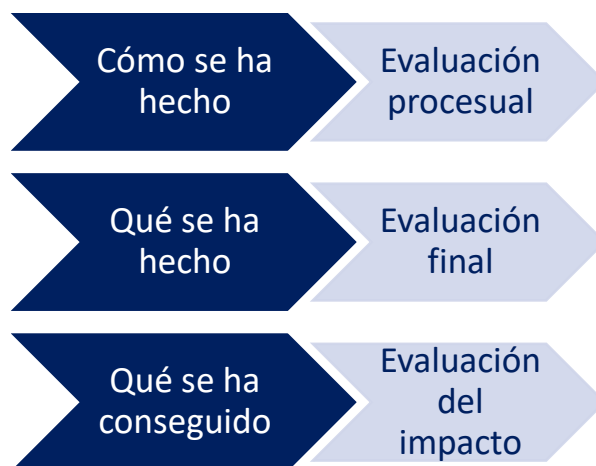
- Medir el impacto que ha tenido el plan sobre toda la estructura y dinámica organizacional de la empresa.
- Medir el grado de consecución de los objetivos marcados.
- Medir el grado de adecuación de las medidas con los objetivos previstos.
- Medir el grado de adecuación de la metodología seguida, herramientas utilizadas, recursos, así como otros elementos destacables de todo el proceso de ejecución.
- Identificar posibles factores de mejora o nuevas necesidades que surgieran a lo largo de todo el proceso de ejecución.

2.5.2. ¿Cómo se realiza la evaluación?

Participarán que evaluación general:



en la fase de evaluación, las mismas personas y áreas participaron en la fase de puesta en marcha del plan. La del plan se llevará a cabo siguiendo el siguiente esquema general:



En cada una de los tres tipos de evaluaciones, se miden los siguientes criterios:

- **Evaluación procesual:**
 - ✓ Grado de desarrollo de las medidas planteadas.
 - ✓ Grado de dificultad para el desarrollo de dichas medidas.

- ✓ Tipo de soluciones aportadas para resolver dichas dificultades.
- ✓ Grado en el que se ha ido incorporando el principio de igualdad a lo largo de todo el proceso de ejecución.
- **Evaluación final:**
 - ✓ El alcance de los objetivos planteados.
 - ✓ El grado de ajuste de los resultados esperados con los resultados obtenidos.
 - ✓ El grado de corrección de los desequilibrios y desigualdades detectadas.
- **Evaluación del impacto:**
 - ✓ Qué tipos de cambios se han producido en la cultura empresarial en relación a aspectos como cambios de creencias y actitudes, cambios en las conductas y comportamientos, etc.
 - ✓ Nivel de reducción de las desigualdades detectadas.
 - ✓ Grado del equilibrio alcanzado en la participación y asunción de responsabilidades de las mujeres y hombres que trabajan en la empresa.

Para poder garantizar los tres tipos de evaluaciones, se recomienda las siguientes actuaciones:

- Establecimiento de un proceso sistematizado de recopilación continua de información.
- Mantenimiento de diálogos constantes con todas las partes implicada, manteniéndolas en todo momento informadas de todo el proceso de ejecución.
- Realización de un calendario de evaluación donde se describan cuándo se hará, cómo se hará y cualquier otro elemento importante al respecto.
- En la evaluación de los resultados, incluir una propuesta de mejora.
- Redacción de un informe de evaluación que describa el análisis de toda la información recogida a lo largo de todo el proceso. Dicho informe servirá como base para la actualización del plan de igualdad, una vez cumplido su periodo de vigencia.



Modelos de plantillas para la Fase 5:

- Valoración del grado de consecución de los objetivos.
- Resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

Descargar

aquí



2.6. Recapitulación del proceso



NORMATIVA

- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, en el que se recogen las medidas urgentes para garantizar 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, todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Real Decreto 2/2015.



REPRESENTACIÓN

- Comisión de Igualdad compuesta por una representación del Comité de empresa y representación de la propia empresa.



DOCUMENTO TIPO

- El Plan de Igualdad.



OBJETIVOS

- Adquirir el compromiso, diagnosticar, elaborar, implementar y evaluar toda clase de acciones y medidas para garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la política de gestión de la empresa.



FASES

- Planificación del proceso.
- Realización del diagnóstico.
- Diseño, aprobación y registro del Plan de Igualdad.
- Puesta en marcha de las medidas diseñadas.
- Evaluación del Plan de Igualdad.



MEDIDAS

- De acceso a la empleo.
- De retribución salarial.
- De promoción laboral.
- De acceso a la formación.
- De conciliación.
- De salud laboral.

- De otras situaciones detectadas.



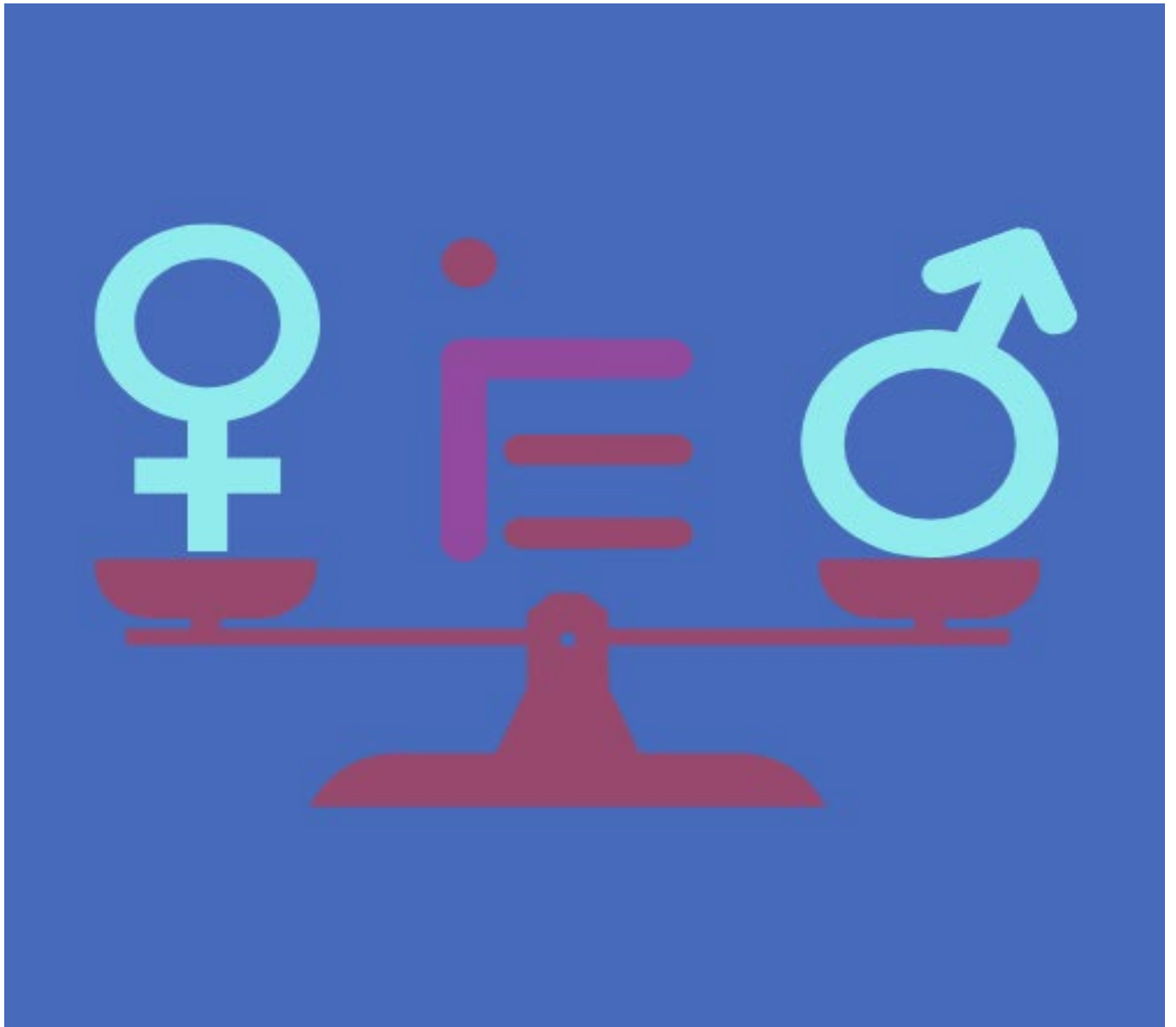
REGISTRO

- Ante el Registro de la autoridad laboral competente.



DIFUSIÓN

- Del compromiso de suscripción y de las medidas acordadas.



BLOQUE 3: EL REGISTRO RETRIBUTIVO SALARIAL Y LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según la **normativa**, todas las organizaciones y empresas, independientemente del cómputo de su plantilla trabajadora, están obligadas a tener un Registro Salarial de la totalidad de su plantilla trabajadora, incluidos los altos cargos. Además de dicho registro salarial, todas aquellas organizaciones y empresas de igual o más de 50 personas trabajadoras en plantilla o las enmarcadas dentro de las **excepciones** dispuestas por ley, tendrán que realizar periódicamente una Auditoría Retributiva con el fin de detectar posibles situaciones de brecha salarial.

Este bloque de contenidos de la guía, está destinado a facilitar el proceso de elaboración e implementación tanto del Registro Salarial como el de las Auditorías Retributivas.

1. Consideraciones previas



El 14 de abril de 2021, entró en vigor la nueva normativa en materia de Distribución Salarial a través del **Real Decreto 902/2020**. Esta normativa obedece a una de las desigualdades entre mujeres y hombres, que se siguen manteniendo en la actualidad: la **Brecha Salarial**.



BRECHA SALARIAL

La **Comisión Europea** define la brecha salarial de género como «*la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto*».

Según la definición de **Eurostat**, la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, se refiere a la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres.

Según el último informe del 2020 del Sindicato del Personal Técnico del Ministerio de Hacienda (**Gestha**) y en relación a la brecha salarial, las mujeres deberían cobrar un 28,6% más para igualar el sueldo de los hombres. Este mismo estudio evidencia el hecho de que harían falta 105 años para acabar con dicha brecha salarial en España. Si bien hay que señalar también que, en el caso de Andalucía, dicha brecha salarial reflejada en años de trabajo, se sitúa muy por debajo de la media, en 48 años.

Una de las principales causas que provoca dicha brecha salarial entre mujeres y hombres, es el hecho de que las mujeres acceden a trabajos más precarios y de peor consideración profesional o a jornadas parciales a causas de la falta de conciliación que siguen teniendo entre el trabajo remunerado y los cuidados del hogar y personas dependientes (menores y mayores). Esta realidad laboral que afectan a las mujeres, provoca que sus bases de cotización sean también muy bajas, además de la escasez de cotizaciones debido a su alta tasa de desempleo o las actividades de economía sumergida que realizan, hecho que provoca que la mayor manifestación de la brecha salarial entre mujeres y hombres se evidencie en las diferencias de pensiones de jubilación, a partir de los 65 años, existiendo una diferencia de 11400 euros anuales entre unos y otras.

Otra de las principales causas de la brecha salarial entre mujeres y hombres, se manifiesta a partir del fenómeno del **Techo de Cristal**.



EL TECHO DE CRISTAL

Desde una perspectiva de género, se denomina “techo de cristal” a la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres dentro de las organizaciones y empresas.

Descarga del Informe Gestha sobre Brecha Salarial y  Techo de Cristal:

Para quienes a pesar de estos datos, siguen pensando que no se está produciendo ningún tipo de discriminación y que actualmente casi todas las empresas llevan a cabo una política salarial justa y acorde a la ley y, que ambos sexos reciben el salario correspondiente por ley según el trabajo que desempeña y sus condiciones laborales, debe ponerse en relieve el hecho de que existen empresas, sobre todo aquellas que llevan mucho tiempo constituidas o aquellas que tienen un gran volumen de personal trabajador, donde se da el fenómeno de **dobles escalas salarial**, es decir, permitir por convenio que dos personas que realizan el mismo tipo y jornada de trabajo, tengan un sueldo distinto.



Este fenómeno, al límite de la ilegalidad, afecta a las incorporaciones laborales nuevas que se producen en dichas empresas. Teniendo en cuenta que la incorporación de la mujer al mercado laboral ha aumentado considerablemente en los últimos 20 años, la brecha salarial es una realidad.



Jurisprudencia Laboral sobre la Ilegalidad de las dobles escalas salariales:

Se describe como una práctica ilegal la aplicación de los sistemas de doble escala salarial, basados exclusivamente en la fecha de contratación de los trabajadores y las trabajadoras. Esta práctica es contraria al principio constitucional de igualdad y al principio legal de igualdad retributiva por trabajo de igual valor.

Descargar la sentencia judicial completa publicada en el  BOE:

Por otro lado, también existen empresas que ante el mismo tipo de trabajo y de jornada, el salario que suelen percibir las mujeres es menor a causa de ser contratadas

bajo categorías profesionales inferiores (aunque realicen el mismo tipo de funciones que los hombres). Por ejemplo, normalmente a los hombres se les contratan como técnicos y a las mujeres, como auxiliares.



En el caso de que se encuentren diferencias salariales en relación a la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales (donde dichos valores sean superiores en un sexo que en otro) la empresa deberá **justificar debidamente** según el artículo 28.3 del ET, dichas diferencias ante la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social, y en el caso de que la ITSS admita dicha justificación como improcedente, se abrirá un procedimiento administrativo sancionador para la empresa.

Ante este panorama, se hacía necesaria también una intervención del Estado en la puesta en marcha de procedimientos normativos de obligado cumplimiento, que acelere el proceso de ruptura con esta otra forma de discriminación por razones de sexo referida a las retribuciones salariales.



Principios inspiradores



El Registro Retributivo se tendrá que regir por el **principio de transparencia**, con el objetivo de poder identificar las posibles discriminaciones entre mujeres y hombres en relación a las retribuciones salariales cuando **realizando un trabajo de igual valor, se reciba una retribución menor**.

En el caso de aquellas empresas que no puedan justificar la existencia de diferencias salariales (no solo en función del sexo sino también en relación a otras variables personales tales como el nivel de formación), se podrá incurrir en un falta sancionadora por discriminación en materia retributiva.



REGISTRO SALARIAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El **Registro Retributivo** es un documento que contiene información acerca de los salarios medios, los complementos salariales y extrasalariales de la totalidad de la plantilla trabajadora. Todos estos datos han de estar desglosados por sexo y organizados de acuerdo a lo indicado en el artículo 28.2 del ET.

Este registro retributivo es el paso previo que hay que realizar para formalizar una **Auditoría Retributiva**, cuyo objetivo es la identificación de posibles diferencias salariales injustificadas en puedan ser causa de una discriminación.

2. Preguntas frecuentes



¿Qué órganos de representación tendrán que ser consultados para la realización del Registro Salarial?

Aunque el procedimiento tiene que partir de la propia empresa, esta deberá consultar a la representación legal de la plantilla trabajadora, en cada uno de los siguientes momentos:

- Previamente, al menos 10 días antes a la realización del registro.
- Durante todo el proceso de registro.
- Ante la modificación de cualquier dato una vez finalizado el proceso de registro.



¿Quién podrá tener acceso a la información recogida tanto en el registro salarial como en la auditoría retributiva?

- La totalidad de la plantilla trabajadora podrá acceder a la información de los valores aritméticos (salarios medios, mediana y moda) pero no a los salarios individuales.
- La representación legal de la plantilla trabajadora podrá tener acceso a toda la información, incluidos los salarios individuales, así como a los resultados de análisis de la auditoría retributiva.



¿A qué se enfrenta las empresas que no realicen ni tengan disponible el Registro Salarial?

El incumplimiento por parte de la empresa de no contar con el registro retributivo puede suponer elevadas sanciones. En este sentido, el artículo 7.13 de la **Ley de Infracciones y sanciones** del orden social determina que es infracción grave: *“no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”*. Estas infracciones podrán sancionarse con multas de hasta 6.250 euros, dependiendo del grado.

3. El registro salarial

Según se dispone también en la ley, el Registro Salarial deberá tener un formato que está establecido por el propio Ministerio de Trabajo y Economía. En concreto se trata de un **fichero Microsoft Excel®** que estará dividido en diferentes hojas según datos recogidos.

El fichero se compone de una serie de hojas que recogen los siguientes datos:

- Inicio.
- Campos.
- Conceptos retributivos.
- Datos.
- Agrupaciones.
- Contratos.
- Registro retributivo:
 - ✓ Importes efectivos: promedios y medianas.
 - ✓ Importes equiparados: promedios y medianas.



IMPORTE EFECTIVO

Concepto que hace referencia a la información obligatoria fidedigna acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia, por las personas trabajadoras en la empresa. Su registro es obligatorio.

IMPORTE EQUIPARADO

Concepto que alude a la inclusión de una herramienta de «equiparación» de las retribuciones para proporcionar un dato adicional de compatibilidad, ofreciendo importes equiparables. Su registro es voluntario.

3.1. Contenidos del Registro Salarial

El registro retributivo deberá incluir los siguientes datos segregados por sexo:

- Salario total anual y posible brecha de género de este concepto.
- Salario base anual y posible brecha de género de este concepto.
- Complementos salariales anuales y posible brecha de género de este concepto.
- Percepciones extrasalariales y posible brecha de género de este concepto.
- Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias y posible brecha de género de este concepto.

Cada uno de estos contenidos, deberán desglosarse por:

- Categoría profesional.
- Grupo profesional.
- Puesto de trabajo.

Con todos los datos obtenidos de todas y cada una de las percepciones salariales, deben realizarse los siguientes cálculos:

- La **media aritmética** de todo lo que se percibe en cada grupo profesional, categoría y puesto de trabajo.
- La **mediana** de todo lo que se percibe en cada grupo profesional, categoría y puesto de trabajo.

3.2. Procedimiento para realizar el Registro Salarial

Para facilitar la realización del Registro Salarial, además del fichero Excel, el ministerio también ha editado una guía para el uso de dicha herramienta.



Por ello no es necesario que se describa aquí dicho procedimiento, ya que dichos recursos, están a disposición gratuita para todas las organizaciones y empresas.



Herramientas para la elaboración del Registro y la Auditoría Retributiva:

- Guía para el uso de la Herramienta. [Descargar aquí](#)
↓
- Herramienta Excel para el Registro Retributivo. [Descargar aquí](#)
↓
- Ejemplo práctico en el uso de la herramienta Excel para el Registro Retributivo. [Descargar aquí](#)
↓

4. La Auditoría Retributiva

4.1. Consideraciones previas

Como ya se ha dicho, la ley establece que todas las organizaciones y empresas están obligadas a tener un registro salarial, independientemente del número de personas en plantilla.

Además, para todas aquellas empresas que estén obligadas a tener un plan de igualdad propio, además de la obligación del Registro Salarial, también están obligadas a la realización de Auditorías Retributivas.

En el artículo 7 del RD 902/2020, se señala que la auditoría salarial se debe realizar 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”*.

Lo que viene a decir esta norma es que los salarios del personal trabajador deben regirse por el principio de “Igual trabajo, Igual Valor”.



AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Recopilación y análisis de información relativa al salario de la plantilla trabajadora de una empresa, con el objetivo de identificar brechas salariales y poner en marcha las medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Esta auditoría de igualdad retributiva contempla la elaboración de un registro salarial para comprobar las desigualdades salariales existentes en la empresa, el análisis de esta información, la fijación de metas a futuro y la puesta en marcha de planes de actuación para alcanzar los objetivos propuestos en materia de igualdad salarial.

Calendario de aplicación del Registro Retributivo y Auditoría Retributiva

Hasta el 07/03/2020	Empresas y organizaciones de más de 150 personas trabajadoras.
Hasta el 07/03/2021	Empresas y organizaciones de entre 101 y 150 personas trabajadoras.
Hasta el 07/03/2022	Empresas y organizaciones de entre 50 a 100 personas trabajadoras.



Los **objetivos** que persigue la Auditoría Retributiva son:

- Respetar el principio de transparencia retributiva.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor.



Tipos de auditorías

En función de quién y cómo se lleve a cabo la Auditoría Retributiva, ésta puede ser:

1. Auditoría Interna

Llevada a cabo por la propia empresa a través de su departamento de RRHH.



El personal trabajador que asuma la responsabilidad de realizar dicha auditoría interna, no solo debe tener conocimientos técnicos en relación al análisis de datos, sino que es muy importante que tenga competencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Auditoría Externa.

La empresa podrá elegir la contratación de un servicio externo especializado en auditorías en materia de igualdad, para la realización de su auditoría retributiva.

La recomendación es que todas las empresas realicen auditorías externas, para asegurar así la objetividad y total transparencia del proceso.



Las empresas están obligadas a realizar una Auditoría Retributiva:

- Según se recoja en el Plan de Igualdad, pero nunca en un tiempo superior a 3 años.
- Cada vez que se produzcan cambios significativos en el esquema de retribuciones.
- Por mandato de la Inspección de Trabajo.

4.2. Contenidos de la auditoría retributiva

Para garantizar todo el proceso de auditoría, ésta debe estar organizada según los siguientes elementos:

4.2.1. Análisis de todos los puestos de trabajo de la empresa

La ley obliga a las empresas a que realice una evaluación de los diferentes puestos de trabajo en los que está organizada su actividad profesional, no solo con el fin de analizar su sistema retributivo, sino también para analizar los mecanismos fijados para la promoción interna del personal.



¿Qué se evalúa?

Que todas las funciones y tareas relativas a cada puesto de trabajo, se ajusten a la naturaleza de la empresa y a su sector de actividad, independientemente de las modalidades de contratos en los que la plantilla trabajadora desarrolle su actividad.



El **objetivo** de dicha valoración de los puestos de trabajo es el de comparar el desempeño que exige la realización de cada tarea dentro de una empresa y a través de ello, establecer el salario justo que corresponde a estas tareas para trasladar ese valor objetivo al valor concreto de cada puesto de trabajo.



Tipos de evaluaciones

- **Procedimientos globales:** Son aquellos que comparan los empleos y los clasifican en función de unos requisitos básicos, sin llevar a cabo un análisis de su contenido. Sirve para determinar la importancia de cada puesto, pero no las diferencias de valor entre unos y otros. Se dividen a su vez en:

- ✓ **Sistema de jerarquización:** Establece si un puesto de trabajo es inferior, igual o superior a otro, ordenándolos desde el nivel inferior al superior o viceversa.
- ✓ **Sistema de clasificación:** Ordena los puestos de trabajo respecto a una escala con unos niveles o grados ya establecidos (en función de responsabilidades, funciones y habilidades ejercidas en cada puesto de trabajo).
- **Procedimientos analíticos:** Permiten examinar de manera sistemática todos los requisitos de los puestos de trabajo, evaluándolos y comparándolos mediante criterios comunes, precisos y detallados. Permiten identificar la diferencia de valor entre puestos de trabajo. Este tipo de procedimientos, se dividen a su vez en:
 - ✓ **Sistema de comparación por factores:** Se enumera una serie de factores en relación al desempeño de los trabajos. Por ejemplo: qué habilidades personales se necesitan, qué competencias profesionales, niveles de esfuerzo físico o mental, nivel de responsabilidad, etc. A continuación, se compara cualitativamente cada uno de los puestos de trabajo en relación a cada uno de dichos factores, de manera que dos puestos de trabajo diferentes, pero con los mismos niveles de factores, deberían estar retribuidos con el mismo salario.
 - ✓ **Sistema de puntos por factor:** Se basa en datos cuantitativos para determinar el valor de cada tarea a desempeñar. A cada uno de los factores a tener en cuenta en el desempeño de un trabajo, se le atribuye un valor numérico de manera que, a la hora de valorar cada puesto de trabajo, se tiene en cuenta la suma de puntuación del total de los factores. De esta manera, dos puestos de trabajo diferentes que tengan el mismo valor cuantitativo de sus factores, deberían estar retribuidos con el mismo salario.

Los factores claves a tener en cuenta en la valoración de los puestos de trabajo son:

- **Calificaciones:** Son los conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar un empleo
- **Esfuerzos:** Se refiere a la dificultad, el cansancio y la tensión que requiere la ejecución de las tareas (tanto físico como mental).
- **Responsabilidades:** Son las tareas que repercuten en los objetivos de la empresa.
- **Condiciones de trabajo:** Hace referencia tanto a las condiciones ambientales como al clima psicológico en el que se lleva a cabo el trabajo.

4.2.2. Análisis del sistema retributivo

Además de valorar los puestos de trabajo en el empresa y su retribución, se debe llevar a cabo un análisis profundo que determine los diferentes factores que promueven las desigualdades salariales.



Los **objetivos** del análisis del sistema retributivo son:

- Encontrar aquellos fallos o deficiencias en la elaboración o aplicación el sistema salarial que contribuyen a la desigualdad retributiva.
- Evaluar aquellos motivos que dificultan la promoción profesional de las personas trabajadoras, como puede ser los factores como la movilidad o las obligaciones no justificadas de disponibilidad en su profesión.
- Valorar qué medidas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se van a adoptar para prevenir desigualdades retributivas.

4.3. Procedimiento para realizar una Auditoría Retributiva

A la hora de realizar el procedimiento de una Auditoría Retributiva, se deben seguir las siguientes fases:



4.3.1. Delimitación de los factores a analizar

El primer paso es determinar cuáles son los factores laborales que se van a analizar en relación a todos los puestos de trabajo que se desarrollan en la empresa, es decir, todo lo relativo al sistema salarial de la empresa y su aplicación. La normativa determina una serie de factores relevantes:



Naturaleza de las funciones que desempeña cada persona trabajadora.

La normativa define la “naturaleza de las funciones” como el contenido básico de la relación laboral entre la empresa y la trabajadora o el trabajador. En este caso, resulta relevante tanto lo establecido por ley o en convenios colectivos, como el contenido efectivo de la actividad desarrollada.



Condiciones educativas y nivel académico.

Estas condiciones se refieren a las cualificaciones regladas con que cuenta el trabajador o la trabajadora y que estén directamente relacionadas con el desempeño de su actividad laboral.



Condiciones profesionales.

Se denominan condiciones profesionales a aquellas que determinan la cualificación profesional de la persona trabajadora, incluyendo la categoría profesional o la experiencia. También se ha de valorar la formación no reglada, siempre y cuando tenga relación con la actividad desarrollada por el trabajador o la trabajadora.



Factores relacionados con el desempeño.

La normativa también hace referencia a otros factores relacionados directamente con el desarrollo de la actividad, por ejemplo, la dificultad o penosidad del trabajo, los movimientos repetitivos o mecánicos, la necesidad de adoptar posturas forzadas, el aislamiento, la polivalencia, la capacidad de resolución de conflictos, etc. En definitiva, todos aquellos factores o cualidades relacionados con la adecuación al puesto de trabajo.



Distribución del personal.

Otro de los puntos a tener en cuenta es la realización de un análisis de la distribución del personal, bajo las premisas de adecuación, totalidad y objetividad.



Situación personal de la plantilla trabajadora.

Por otro lado, hay que tener en cuenta la situación personal de las personas trabajadoras, por ejemplo, en el caso de las personas con movilidad reducida, embarazadas, víctimas de violencia de género, etc.



4.3.2. Graduación de los puestos de trabajo en igual/distinto valor

El siguiente paso sería analizar y evaluar los diferentes puestos de trabajo, con el **objetivo** de otorgar una valoración según factores como el rango o la capacitación profesional, es decir, según dicha valoración se establecerán diferentes rangos, de igual o distinto valor.

Para realizar el análisis, se acude a las metodologías descritas anteriormente en relación al tipo de **evaluaciones** retributivas.

4.3.3. Segmentación de la plantilla trabajadora

Una vez establecidos los diferentes rangos, se debe realizar una segmentación de la plantilla trabajadora, segregada por sexo, según la evaluación de los factores analizados en la fase anterior.



El **objetivo** de esta fase es ordenar la información recogida de manera que se pueda hacer su análisis en la siguiente fase.

4.3.4. Análisis de la información recogida

El **objetivo** de esta fase es poder detectar posibles diferencias no justificadas entre las retribuciones salariales de las mujeres y los hombres.



Se recomienda realizar un análisis de la información recogida en las fases anteriores, a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Existen diferencias salariales entre hombres y mujeres que ocupan las mismas categorías?
- ¿Hay otro tipo de diferencias relacionadas, por ejemplo, con los horarios y las tareas realizadas?
- ¿Cuáles pueden ser las causas de estas diferencias?
- ¿Cuál es el porcentaje de hombres y mujeres que ocupan puestos directivos?
- ¿Influye el proceso de contratación en la discriminación salarial?
- Otras relevantes.

GLOSARIO



Acciones positivas.

Concepto que describe una estrategia temporal de intervención destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales y económicas que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado (en función de la raza, sexo, situación física de discapacidad, etc.), alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

La acción positiva se dirige a modificar tanto una situación –la de un grupo social marginado- como las acciones concretas de discriminación, directa e indirecta, que sufre la persona individual por el hecho de pertenecer a ese grupo.



Acoso laboral.

También llamado Mobbing y se define como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una persona trabajadora por parte de cualquier otra persona trabajadora de la empresa, incluidas las jefaturas, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.



Acoso por razones 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. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación 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.



Auditoría retributiva.

Recopilación y análisis de información relativa al salario de la plantilla trabajadora de una empresa, con el objetivo de identificar brechas salariales y poner en marcha las medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Esta auditoría de igualdad retributiva contempla la elaboración de un registro salarial para comprobar las desigualdades salariales existentes en la empresa, el análisis de

esta información, la fijación de metas a futuro y la puesta en marcha de planes de actuación para alcanzar los objetivos propuestos en materia de igualdad salarial.



Brecha salarial.

Concepto que define la diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino, de acuerdo con la OCDE. La Comisión Europea define la brecha salarial de género como «la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto».

Según la definición de Eurostat, la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres.



Complementos salariales.

Es la retribución fijada en función de circunstancias relativas a:

- Las condiciones personales del trabajador.
- Al trabajo realizado.
- A la situación y resultados de la empresa.

Puede pactarse que sean consolidables o no, no teniendo el carácter consolidable, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Entre los complementos salariales que normalmente se pactan en la negociación colectiva cabe destacarse:

- La antigüedad.
- Las pagas extraordinarias.
- La participación en beneficios.
- Los complementos del puesto de trabajo, tales como penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, etc.
- Primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo.
- Residencia en provincias insulares y Ceuta y Melilla, etc.



Condiciones laborales.

Conjunto de condiciones que determinan la cualificación profesional de la persona trabajadora, incluyendo la categoría profesional o la experiencia. También se ha de valorar la formación no reglada, siempre y cuando tenga relación con la actividad desarrollada por la persona trabajadora.



Corresponsabilidad.

Concepto que describe la asunción de la responsabilidad de manera equitativa entre ambos sexos, en la realización de las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes, rompiendo así con la deconstrucción de estereotipos, mandatos sociales, mitos y creencias en torno a capacidades, espacios o roles de cada género.



Cuota de paridad.

Concepto que describe una acción positiva que consiste en establecer, para un cargo, un porcentaje mínimo de personas del sexo que ha sido históricamente discriminado en el acceso a dicho cargo.



Discriminación.

Comportamiento social que se refiere al trato desigual hacia una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, orientación sexual, etc.



Importe efectivo.

Concepto que hace referencia a la información obligatoria fidedigna acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, para cada una de sus situaciones contractuales, y sus promedios y medianas. Deben estar desglosados por sexo, por categorías, grupos profesionales, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que sea utilizado en la empresa.



Importe equiparado.

Concepto que alude a la inclusión en la herramienta de la «equiparación» de las retribuciones para proporcionar un dato adicional de compatibilidad, ofreciendo importes equiparables. Cuando la diferencia de las retribuciones sea superior al 25%, la empresa debe identificar las causas, determinar si está justificada o no y, en su caso, corregir la desigualdad.



Mainstreaming.

También llamado **Enfoque Integrado de Género** es un concepto de política pública que consiste en evaluar las diferentes implicaciones de cualquier acción política sobre los diferentes géneros, lo que incluye la legislación y programas de cualquier área o nivel.



Salario base.

Se refiere a la retribución salarial fijada por unidad de tiempo o de obra.



Salario mediano.

Se refiere al salario que divide al número de trabajadores y trabajadoras en dos partes iguales, quienes tienen un salario superior y quienes tienen un salario inferior, frente al salario modal, justo en media de las dos medianas, que es el más frecuente.



Salario medio.

Se refiere al salario bruto medio anual de los trabajadores y las trabajadoras por cuenta ajena, que prestan sus servicios en centros de cotización y que hayan estado de alta en la Seguridad Social durante más de dos meses durante el año. Incluye el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, retribuciones antes de las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas (IRPF).



Salario por horas.

Se estima como el salario anual que recibe una persona trabajadora, dividido entre las horas pactadas en el año de referencia.



Segregación horizontal.

Término que hace referencia a la concentración de hombres o mujeres que hay en diferentes sectores de ocupación laboral.



Segregación vertical.

Término que hace referencia a la concentración de mujeres u hombres en determinados lugares de trabajo, dentro de los diferentes niveles jerárquicos que encontramos en las empresas.



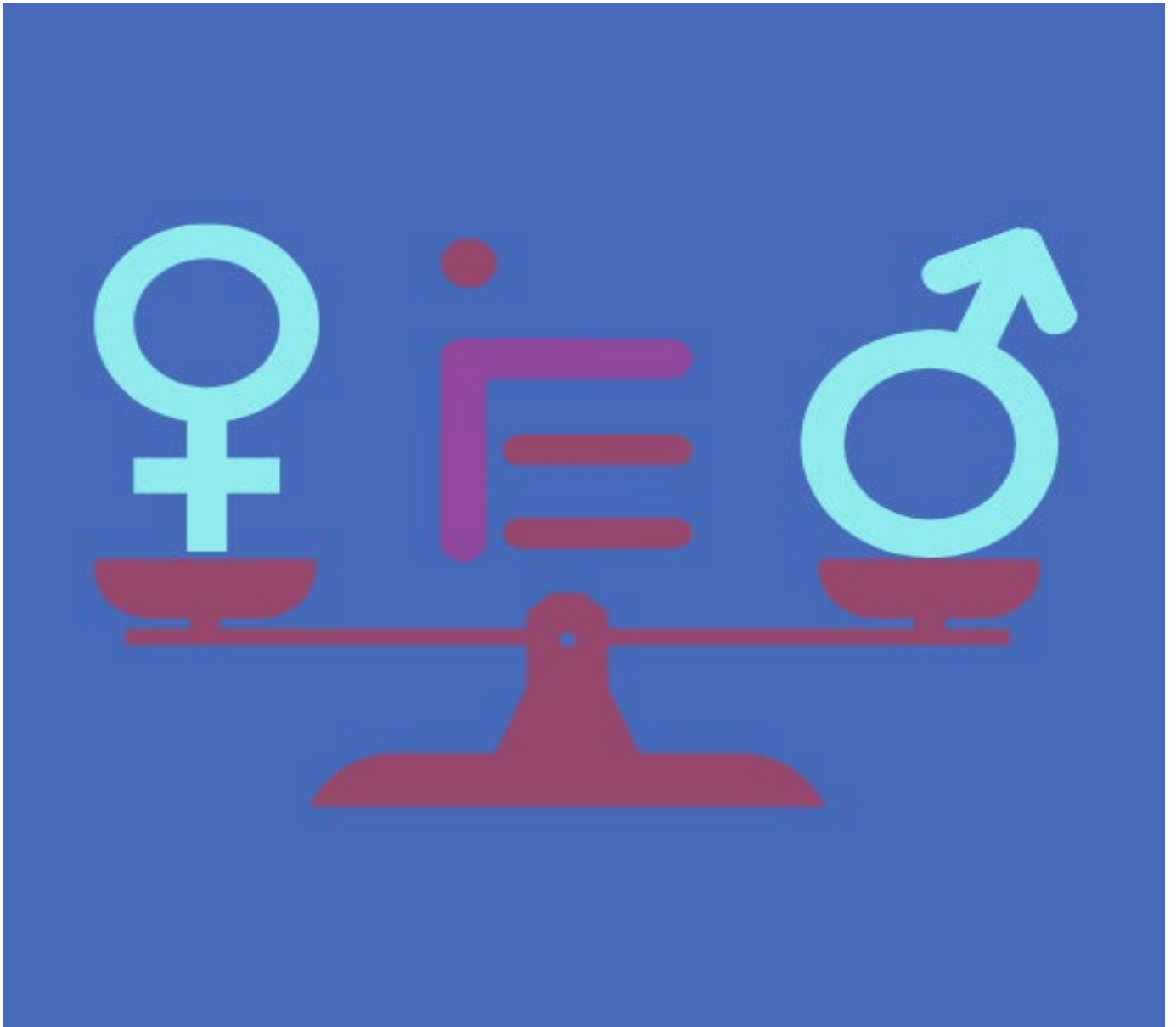
Techo de Cristal.

Desde la perspectiva de género, se denomina bajo el concepto de “Techo de Cristal” a la limitación, directa o velada, de promoción y ascenso laboral de las mujeres.



Valoración de los puestos de trabajo.

Procedimiento mediante el cual se intenta determinar y comparar el desempeño que exige la realización de cada tarea dentro de una empresa y, a través de ello, establecer el salario justo que corresponde a estas tareas, para trasladar ese valor objetivo al valor concreto de cada puesto de trabajo.



ANEXOS




1. Recursos para la elaboración de planes de igualdad



Cuestionarios técnicos y check list para el reconocimiento previo de la situación en materia de igualdad de la empresa.

Disponibles en la página Web "[Igualdad en la empresa](#)" del Instituto de las Mujeres, perteneciente al Ministerio de Igualdad del gobierno de España.


Estos cuestionarios, permiten conocer de forma rápida y sencilla, la situación de una empresa en materia de igualdad en áreas determinadas y comprobar su evolución o identificar necesidades que podrán orientar el diseño de medidas de igualdad.






- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Cómo medir la situación general de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres. | <p>Descargar aquí</p>  |
| <ul style="list-style-type: none"> • Cómo diagnosticar el nivel de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres tanto en la política de gestión como en la dinámica organizacional de la empresa | <p>Descargar aquí</p>  |
| <ul style="list-style-type: none"> • Cómo detectar estereotipos de género en la gestión de la plantilla trabajadora y la dirección de la empresa. | <p>Descargar aquí</p>  |



Modelos para la realización de cada una de las fases del Plan de Igualdad





Disponibles en la página Web "[Igualdad en la empresa](#)" del Instituto de las Mujeres, perteneciente al Ministerio de Igualdad del gobierno de España.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión de igualdad. | <p>Descargar aquí</p>  |
|---|--|

<ul style="list-style-type: none"> • Fase 2. Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y los hombres en la empresa. 	<p>Descargar aquí</p> 
<ul style="list-style-type: none"> • Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan. 	<p>Descargar aquí</p> 
<ul style="list-style-type: none"> • Fase 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados. 	<p>Descargar aquí</p> 
<ul style="list-style-type: none"> • Fase 5. Evaluación del plan de igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa. 	<p>Descargar aquí</p> 
<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios para medir el nivel de desarrollo del plan de igualdad. 	<p>Descargar aquí</p> 

Herramientas de apoyo para la elaboración de planes de igualdad.






Disponibles en la página Web *“Igualdad en la empresa”* del Instituto de las Mujeres, perteneciente al Ministerio de Igualdad del gobierno de España.

<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta de Apoyo nº1: El compromiso de la empresa con la igualdad. 	<p>Descargar aquí</p> 
<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta de Apoyo nº2: Acceso al empleo. 	<p>Descargar aquí</p> 
<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta de Apoyo nº3: Participación igualitaria en los puestos de trabajo. 	<p>Descargar aquí</p> 
<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta de Apoyo nº4: Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. 	<p>Descargar aquí</p> 

<ul style="list-style-type: none">• Herramienta de Apoyo nº5: Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Descargar aquí 
<ul style="list-style-type: none">• Herramienta de Apoyo nº6: Conciliación.	Descargar aquí 
<ul style="list-style-type: none">• Herramienta de Apoyo nº7: Ordenación del tiempo de trabajo.	Descargar aquí 
<ul style="list-style-type: none">• Herramienta de Apoyo nº8: Corresponsabilidad y planes de igualdad.	Descargar aquí 
<ul style="list-style-type: none">• Herramienta de Apoyo nº9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Descargar aquí 
<ul style="list-style-type: none">• Herramienta de Apoyo nº10: Salud y Riesgos Laborales con Perspectiva de Género.	Descargar aquí 
<ul style="list-style-type: none">• Herramienta de Apoyo nº11: La Igualdad como elemento de Calidad.	Descargar aquí 
<ul style="list-style-type: none">• Herramienta de Apoyo nº12: Gestión de las Personas con Perspectiva de Género.	Descargar aquí 




Herramientas de apoyo para la elaboración de medidas concretas de igualdad.

• Medida: Política de reuniones con perspectiva de igualdad.	Descargar aquí 
• Medida: Protocolo de maternidad y paternidad.	Descargar aquí 
• Medida: Comunicación corporativa incluyente.	Descargar aquí 
• Medida: Plan de comunicación de actuaciones en materia de igualdad.	Descargar aquí 
• Medida: Sensibilización en materia de igualdad para mandos intermedios.	Descargar aquí 




Modelos para la elaboración del protocolo de prevención del acoso por razones de sexo y acoso sexual.


Disponibles en la página Web “*Igualdad en la empresa*” del Instituto de las Mujeres, perteneciente al Ministerio de Igualdad del gobierno de España.


• Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.	Descargar aquí 
--	---

2. Recursos para la elaboración del Registro Retributivo.

Disponibles en la página Web “*Igualdad en la empresa*” del Instituto de las Mujeres, perteneciente al Ministerio de Igualdad del gobierno de España.

• Guía para el uso de la Herramienta:	Descargar aquí 
---------------------------------------	---




-
- Herramienta Excel para el Registro Retributivo: [Descargar aquí](#) 

-
- Ejemplo práctico en el uso de la herramienta Excel para el Registro Retributivo: [Descargar aquí](#) 
-

3. Recursos para la elaboración de Auditorías Retributivas.

Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.




Esta herramienta, 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:

-
- Guía para el uso de la herramienta de diagnóstico del sistema de valoración de los puestos de trabajo. [Descargar aquí](#) 
 - Herramienta Excel para la realización del sistema de valoración de los puestos de trabajo. [Descargar aquí](#) 
 - Ejemplo práctico en el uso de la herramienta Excel para la realización del sistema de valoración de los puestos de trabajo. [Descargar aquí](#) 
-






Diagnóstico de posible Brecha Salarial de Género.

Esta herramienta, permite hacer un diagnóstico en relación al sistema de retribución económica de la empresa, para poder diagnosticar posibles situaciones de brecha salarial.


<ul style="list-style-type: none"> Guía para el uso de la herramienta de diagnóstico de brecha salarial en el sistema de retribución económica de la empresas. 	<p>Descargar aquí</p> 
<ul style="list-style-type: none"> Herramienta Excel para la realización del diagnóstico de brecha de género en el sistema de retribución económica de la empresa. 	<p>Descargar aquí</p> 
<ul style="list-style-type: none"> Ejemplo práctico en el uso de la herramienta Excel en el diagnóstico de brecha de género en el sistema de retribución económica de la empresa. 	<p>Descargar aquí</p> 






4. Ayudas y Subvenciones para la Igualdad Empresarial

<ul style="list-style-type: none"> Red DIE (Distintivo de Igualdad Empresarial). 	<p>Descargar aquí</p> 
<ul style="list-style-type: none"> Plan Estratégico de Subvenciones 2021-2023. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. 	<p>Descargar aquí</p> 
<ul style="list-style-type: none"> Subvenciones de la Junta de Andalucía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas y el fomento de medidas de igualdad entre mujeres y hombres. 	<p>Descargar aquí</p> 

5. Recursos de formación

En la misma página web, hay también disponibles, de forma gratuita, una serie de recursos formativos en materia de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que son de gran utilidad para capacitar a todas las personas que vayan a componer la comisión de igualdad para la realización del plan de igualdad, así como para que la, propia empresa, pueda ofrecer a su plantilla trabajadora, acciones formativas al respecto:

<ul style="list-style-type: none"> Gestos por la igualdad retributiva. 	<p>Descargar aquí</p> 
---	--

<ul style="list-style-type: none">• Acceso al empleo.	<p>Descargar aquí</p> 
<ul style="list-style-type: none">• Promoción y liderazgo.	<p>Descargar aquí</p> 
<ul style="list-style-type: none">• Corresponsabilidad y conciliación.	<p>Descargar aquí</p> 
<ul style="list-style-type: none">• Valoración de puestos de trabajo.	<p>Descargar aquí</p> 
<ul style="list-style-type: none">• Igualdad y transparencia salarial.	<p>Descargar Aquí</p> 

El Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, posee una Escuela Virtual de Igualdad, donde se ofrecen también cursos gratuitos en la materia:

-
- Escuela Virtual de Igualdad.

**Descargar
aquí**



Igualmente, en la página web del IAM (Instituto Andaluz de la Mujer), dependiente de la Concejalía de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía, existen en disposición gratuita, un conjunto de píldoras formativas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres:

-
- Unidad de Igualdad de Género. Rincón Autodidacta.

**Descargar
aquí**

