

Diseño, ejecución y evaluación de medidas para la promoción de la igualdad laboral

Contenidos

- 1 Marco normativo y obligaciones empresariales
- 2 Diseño , ejecución y evaluación de medidas para la Igualdad



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Objetivos

1

Identificar los
elementos clave en el
diseño y ejecución
de medidas

2

Conocer cómo se
diseñan y
seleccionan
medidas efectivas

3

Proporcionar
herramientas para la
evaluación de las
medidas



MM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Marco normativo y obligaciones empresariales



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Marco normativo

España

- Constitución Española.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Marco normativo

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



Madrid
Ciudad
Corresponsable

Obligaciones de las empresas en materia de Igualdad

Área	Herramientas
Respetar la Igualdad de trato y no discriminación	Plan de Igualdad / Medidas internas relacionadas con las condiciones de trabajo
Respetar los derechos de conciliación y corresponsabilidad	Plan de Igualdad / Políticas de conciliación que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres
Prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.	Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
Registro retributivo	Registro retributivo (Principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor)

Obligaciones de las empresas

Área	Herramientas
Prevención de la discriminación LGTBI	Medidas Planificadas y protocolo LGTBI / Políticas de diversidad, equidad e inclusión
Formación contra la violencia sexual	Plan de igualdad / Plan de formación
Prevención de riesgos psicosociales	Plan de Prevención de riesgos laborales
Desconexión digital	Protocolo interno
Canal de denuncias	Canal habilitado
Registro horario de la jornada	Herramienta habilitada
Trabajo a distancia/Teletrabajo	Acuerdo

Qué empresas están obligadas a hacer un Plan de Igualdad

Empresas obligadas	Empresas NO obligadas
El art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007 recoge los supuestos para conocer las empresas que están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, y son: 1. Todas las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en plantilla, computadas conforme a lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. 2. Aquellas obligadas por el convenio colectivo que fuera de aplicación (aunque cuenten con menos de 50 personas trabajadoras). 3. Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad (aunque cuenten con menos de 50 personas trabajadoras).	La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para el resto de empresas. Si la empresa no tiene obligación de elaborar un plan de igualdad, lo podrá hacer de carácter voluntario y puede ser: • Negociado constituyendo la comisión negociadora en los términos indicados en el artículo 5 del RD 901/2020: • Si no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras (comité de empresa o delegados o delegadas de personal) se deberá de convocar a la representación sindical para negociar el plan de igualdad. • Realizar el plan de igualdad de forma unilateral. La autoridad laboral admite el <u>depósito</u> del plan de igualdad. En este supuesto, se recomienda que consulte previamente a la autoridad laboral competente del registro del plan de igualdad si se va a registrar su plan.

¿Qué es un Plan de Igualdad?

Art. 46 de la LOI

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



MM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>



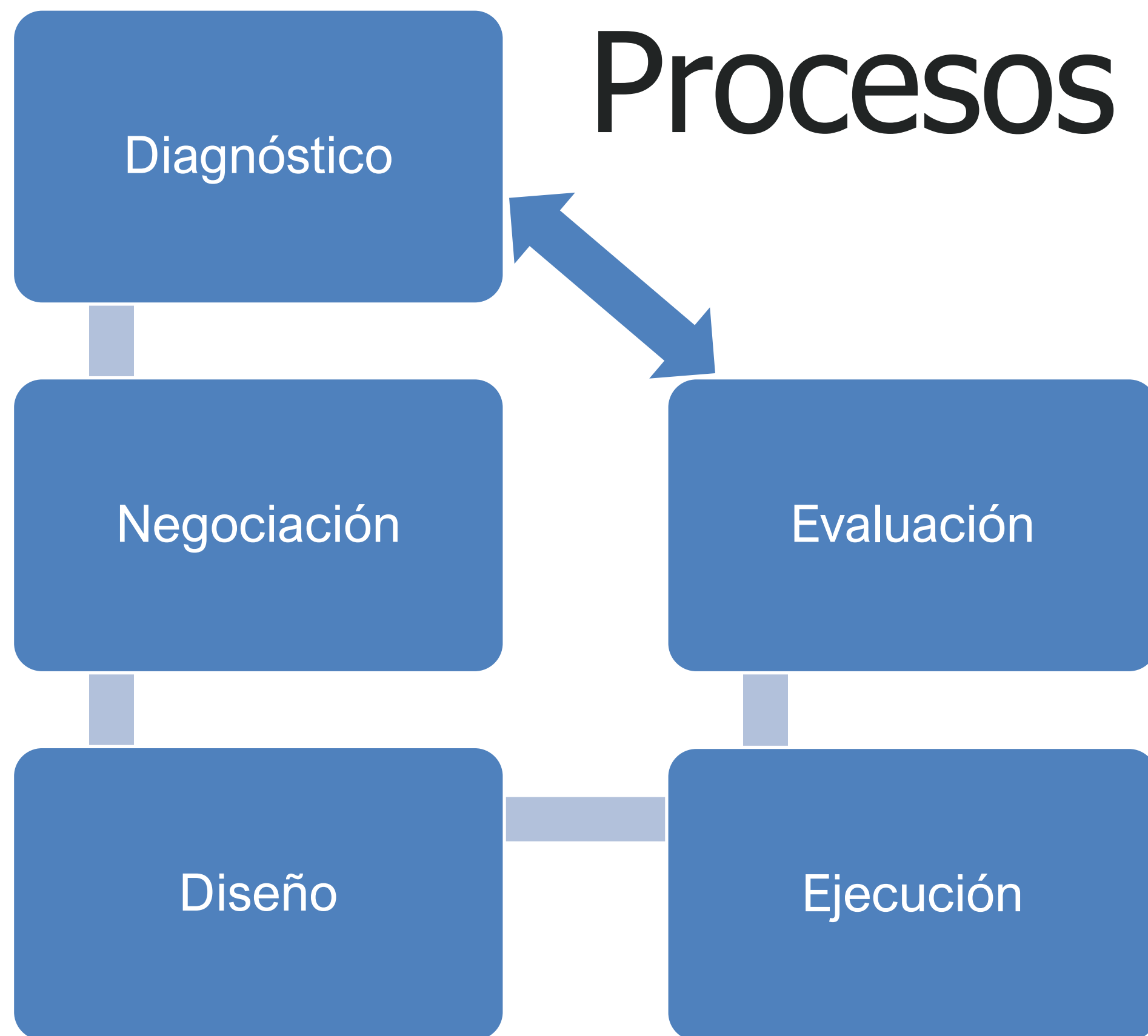
Diseño de medidas para la promoción de la igualdad



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Procesos implicados



MM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Diagnóstico

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

13



MIW

Madrid
Ciudad
Corresponsable

La importancia del diagnóstico

Realizar este diagnóstico es crucial por varias razones:

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



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Ámbitos de análisis: diseño de las medidas

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

Proceso de selección
y contratación

Clasificación
profesional

Formación

Promoción
profesional

Condiciones de
trabajo, incluida la
auditoría salarial
entre mujeres y
hombres

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

Infrarrepresentación
femenina

Retribuciones

Prevención del acoso
sexual y por razón de
sexo.



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

[Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad del Instituto de las Mujeres](#)

La brecha de género en el ámbito productivo

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

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

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

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

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Artículo 6.2. de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23 de marzo de 2007)).

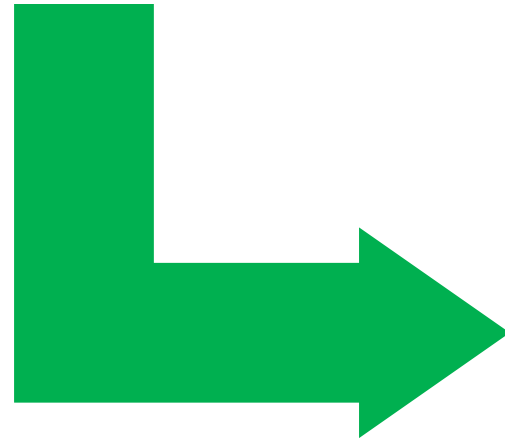
Un ejemplo de discriminación indirecta: una medida que introduzca la necesidad de realizar una carga horaria determinada para conseguir un ascenso profesional que, en principio, está a disposición de hombres y mujeres por igual pero que, en la práctica, por la asignación de roles y asunción de tareas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

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

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

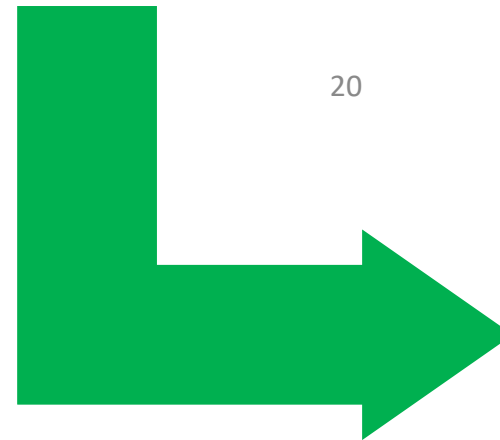
Además, a causa de estas tradiciones y estereotipos, se espera que las mujeres reduzcan sus horas de trabajo o abandonen el mercado laboral para atender a menores y otras personas dependientes. En consecuencia, las mujeres interrumpen más sus carreras profesionales o trabajan menos horas que los hombres.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

Ámbitos de
análisis



Problemáticas

- Cuáles son
- Cómo las identifico



Soluciones

- Objetivos
- Medidas

20



MM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Importancia del diagnóstico

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

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

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

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



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

1. Proceso de selección y contratación

Análisis de la información para el diagnóstico

- Ingresos y ceses en el último año: causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento.
- Si los criterios de selección están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional, o también en otros de carácter subjetivo, en los que pueden intervenir estereotipos de género.
- Qué pruebas se realizan, quién las realiza, cómo se desarrollan las entrevistas de trabajo, qué tipo de preguntas se hacen y cómo se interpretan y valoran las respuestas de candidatas y candidatos al puesto de trabajo.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento, y en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas

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

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



Madrid
Ciudad
Corresponsable

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

2. Clasificación Profesional

Análisis de la información para el diagnóstico	Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas
• Los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas o funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. • La distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado en la empresa para hacer la clasificación profesional. • El salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno. Datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, que deberán ser facilitados por la empresa. Todo ello permitirá analizar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen. • Los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales, que incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.	• ¿Hay una clara segregación de género en ciertos roles o niveles dentro de la organización? • ¿Cómo se determinan los criterios de clasificación y promoción profesional? ¿Son objetivos y transparentes? • ¿Se revisa regularmente la clasificación profesional para evitar sesgos de género?

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

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

3. Formación

Análisis de la información para el diagnóstico	Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas
• Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. • Información sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. • Si se garantiza el acceso igualitario a programas formativos. • Si las actividades formativas tienen lugar dentro o fuera de la jornada de trabajo y si esto afecta de manera desigual a mujeres y hombres. • Si existen diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos que persigue dicha formación cuando asisten más mujeres o más hombres. • Si el número de horas de las acciones formativas se distribuyen por igual entre mujeres y hombres y entre los diferentes puestos de trabajo. • Si existen acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional y si en estas participan mujeres y hombres por igual. • Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.	• ¿Tienen hombres y mujeres las mismas oportunidades para acceder a programas de formación y desarrollo profesional? • ¿Existen diferencias en el tipo de formación que se ofrece o que se elige, según el género? • ¿La formación está diseñada para fomentar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional?

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

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

4. Promoción Profesional

Análisis de la información para el diagnóstico	Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas
- 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.	¿Hay igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en cuanto a ascensos y promociones? ¿Se analizan los datos de promoción para identificar posibles tendencias de discriminación de género? ¿Existen programas específicos para apoyar el avance de mujeres a roles de liderazgo?

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

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

5. Condiciones de Trabajo, Incluida la Auditoría Salarial entre Mujeres y Hombres	
Análisis de la información para el diagnóstico	Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas
• Jornada de trabajo. • Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias. • Régimen de trabajo a turnos. • Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos. • Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo. • Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. • Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión. • Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino. • Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo. • Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel formativo. • Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa. • Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación. • Régimen de movilidad funcional y geográfica.² • Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo³, que hayan podido producirse en los últimos tres años. • Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa. • Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 82.3) • La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.	• ¿Hay disparidades salariales entre hombres y mujeres para roles equivalentes? • ¿Se han identificado y abordado las causas de cualquier brecha salarial de género? • ¿Las políticas de trabajo flexible y otras condiciones laborales están diseñadas para beneficiar a todas las personas empleadas por igual?
Propósito: Identificar y corregir cualquier desigualdad en las condiciones laborales y asegurar que las políticas salariales y de trabajo sean justas y equitativas.	

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

6. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral	
Análisis de la información para el diagnóstico	Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas
• Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos. • Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación. • Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación. • Análisis del modo en que afectan, a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...	• ¿Se fomenta la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y otras responsabilidades familiares entre hombres y mujeres? • ¿Las políticas de conciliación están diseñadas para ser accesibles y útiles para todos los géneros? • ¿Se ha medido el impacto de las políticas de conciliación en la satisfacción y retención de las personas empleadas?
Propósito: Asegurar que las políticas de conciliación no perpetúen estereotipos de género y que todos los empleados puedan beneficiarse de ellas por igual.	

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

7. Infrarrepresentación Femenina

Análisis de la información para el diagnóstico

Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.• La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.• En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en la comisión de seguimiento de los planes de igualdad. | <ul style="list-style-type: none">• ¿En qué áreas o niveles de la organización las mujeres están infrarrepresentadas?• ¿Qué factores contribuyen a esta infrarrepresentación?• ¿Qué medidas se pueden implementar para aumentar la representación femenina en estas áreas? |
|---|--|

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

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

8. Retribuciones

Análisis de la información para el diagnóstico

Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas

- Datos del registro retributivo con el contenido previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades que establece el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para las empresas con auditoría retributiva.
 - El salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno. Datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, que deberán ser facilitados por la empresa. Todo ello permitirá analizar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.
 - Los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales, que incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.
- ¿Las políticas de retribución son transparentes y equitativas para todas las personas empleadas?
 - ¿Existen diferencias salariales no justificadas entre hombres y mujeres?
 - ¿Cómo se determina la retribución y se garantiza que no haya sesgos de género?

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

Preguntas para el diseño de medidas en cada campo de análisis

9. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo	
Análisis de la información para el diagnóstico	Preguntas para la elaboración de medidas adaptadas a nuestras empresas
• Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso. • Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables. • Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario. • Comprobación de que el procedimiento de actuación respete los siguientes principios: ○ Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. ○ Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas. ○ Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. ○ Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora. ○ Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo. ○ Diligencia y celeridad del procedimiento. ○ Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.	• ¿Existen políticas claras y efectivas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo? • ¿Se ha formado adecuadamente a todo el personal en estas políticas? • ¿Los procedimientos para reportar y gestionar casos de acoso son accesibles y confiables?
Propósito: Garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todas las personas empleadas, libre de acoso y discriminación..	

Características de las medidas

Buscan integrar la **igualdad en las relaciones laborales** y en **todos los ámbitos de gestión** de las organizaciones para así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través de actuaciones:

- **Universales**: porque incide en todas las personas que se integran en la organización de la empresa, no sólo en las mujeres.
- **Transversales**: porque implican a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámicas**: porque su implementación es progresiva y está sometida a revisiones y posibles cambios.
- **Sistemáticas-coherentes**: el cumplimiento de la metodología diseñada llevará a la igualdad real, objetivo final del Plan
- **Flexibles**: porque se diseñan a medida de cada organización y pueden (y deben) ser modificadas en función de las necesidades y posibilidades reales.
- **Determinadas**: porque se establece un marco temporal máximo para su desarrollo.



MM

Madrid
Ciudad
Corresponsable



Planificación de medidas



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

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



Madrid
Ciudad
Corresponsable

Matriz de agrupación de objetivos específicos y medidas

Objetivo general

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

1. Fomentar la conciliación de la vida laboral y personal entre la plantilla	- Establecer horarios flexibles y trabajo a distancia cuando sea posible. - Crear un sistema de permisos por asuntos familiares y personales que sea igual para todas las personas trabajadoras.
2. Eliminar las brechas salariales de género en la empresa	- Realizar un análisis salarial con perspectiva de género para identificar y corregir desigualdades. - Establecer un sistema de retribución transparente y equitativo.
3. Promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y toma de decisiones	- Fomentar la paridad en las candidaturas a cargos de responsabilidad. - Establecer un plan de promoción profesional que asegure la igualdad de oportunidades.
4. Sensibilizar y formar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad	- Organizar talleres y formaciones sobre igualdad de género y corresponsabilidad. - Incluir la corresponsabilidad como un valor esencial en la cultura organizacional.



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Diagnóstico

- Problemática identificada en el diagnóstico
- Necesidades

Diseño

- Objetivos específicos por áreas o ámbitos

Planificación

- Medidas

36



MM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Diagnóstico

- Discriminaciones en la valoración de puestos
- Brecha salarial

Diseño

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

Planificación

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



MM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Diagnóstico

- Discriminaciones en las condiciones de trabajo, estabilidad laboral, etc

Diseño

- Eliminar discriminaciones relativas al tipo de contratación y contrato...

Planificación

- Deducción de contratos temporales.
- Análisis de voluntariedad de contratación parcial y reducción de contratos a tiempo parcial.
- Corrección de desigualdades para quienes estén contratados/as temporalmente y/o a tiempo parcial.



MM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Diagnóstico

Diseño

Planificación

- Necesidades de conciliación

- Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad en la empresa

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



MM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Diagnóstico

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

Diseño

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

Planificación

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

40



MM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Orientación respecto a objetivos, medidas e indicadores

La Guía relativa a la “Fase 3. Diseño, aprobación y registro del Plan de Igualdad” del Instituto de las Mujeres, en su “Anexo VIII. Ejemplos para el diseño de medidas evaluables”, nos proporciona algunas orientaciones a considerar a la hora de diseñar y definir objetivos, medidas e indicadores.

A modo de ejemplo:

Área de actuación: Formación	
Objetivo	Medida
Formar a la totalidad de la empresa en igualdad	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
Indicadores	
Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.	

PLANIFICACIÓN DE LA MEDIDA	
Objetivo específico	
Acciones	
Fecha prevista	
Responsables ejecución	
Perfil destinatario	
Indicador cuantitativo 1	
Indicador cuantitativo 2	
Indicador cualitativo 1	
Indicador cualitativo 2	
FdV 1	
FdV 2	
FdV 3	
FdV 4	
Resultado esperado 1	
Resultado esperado 2	
Resultado esperado 3	
Resultado esperado 4	

En resumen

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





Ejecución de medidas



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Ejecución de medidas para la Igualdad

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

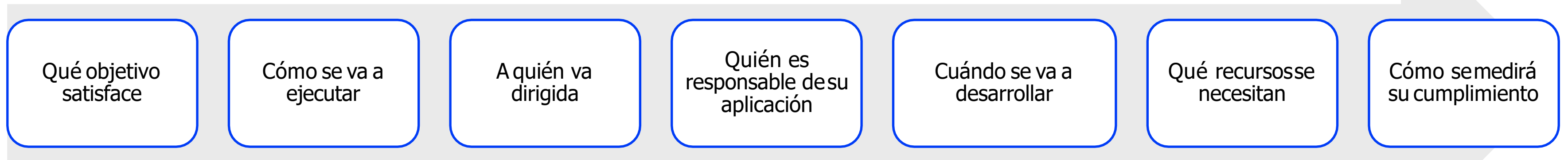


MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Ejecución de medidas

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



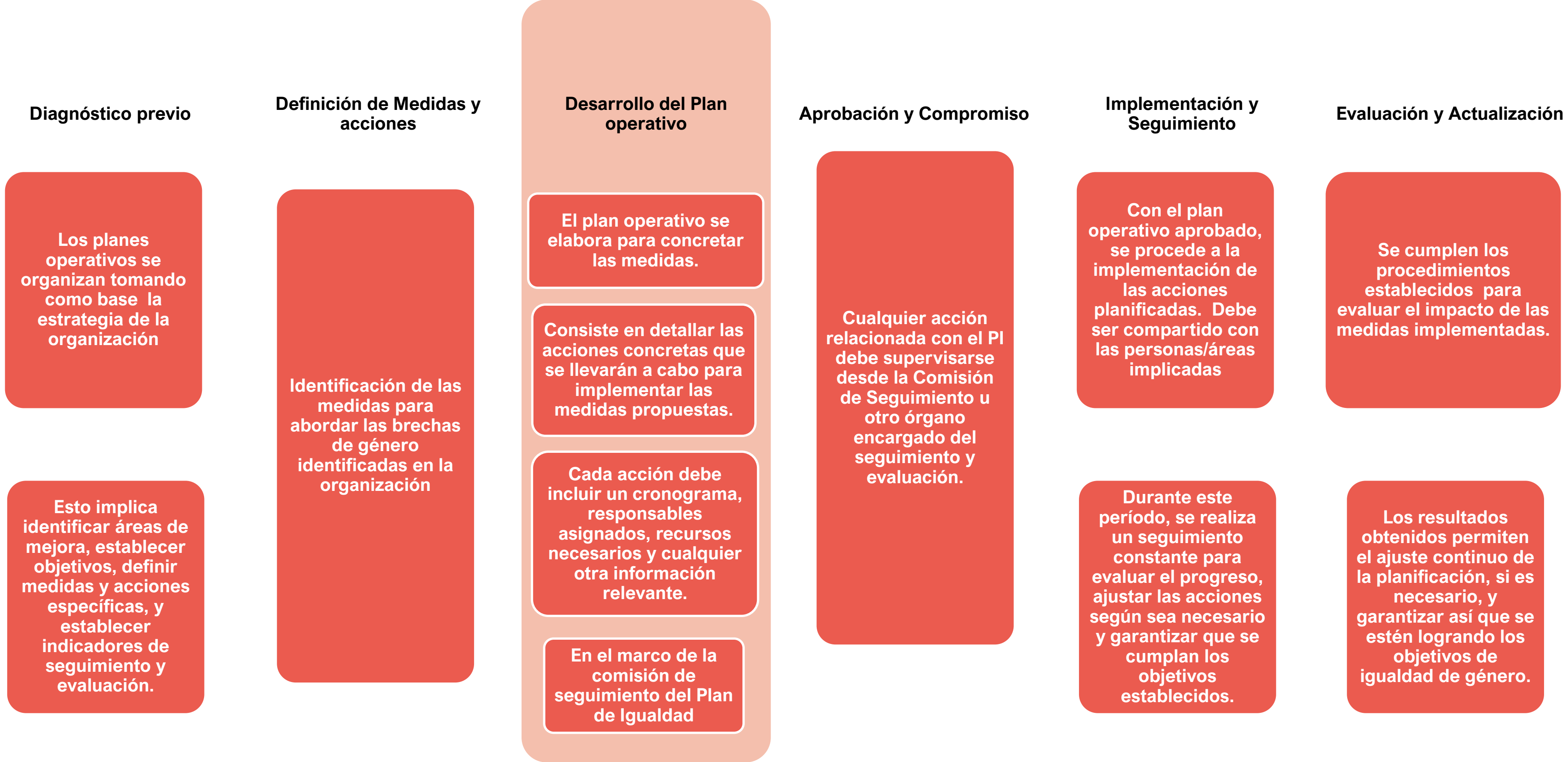
- Todas las actuaciones deben ser **medibles y cuantificables**, a través de indicadores de seguimiento, e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.
- Se recomienda elaborar **una Ficha de planificación** de cada una de las actuaciones.

¿Qué es un Plan Operativo?

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

PLANIFICACIÓN DE LA MEDIDA	
Objetivo específico	
Acciones	
Fecha prevista	
Responsables ejecución	
Perfil destinatario	
Indicador cuantitativo 1	
Indicador cuantitativo 2	
Indicador cualitativo 1	
Indicador cualitativo 2	
FdV 1	
FdV 2	
FdV 3	
FdV 4	
Resultado esperado 1	
Resultado esperado 2	
Resultado esperado 3	
Resultado esperado 4	

Itinerario del Plan Operativo



Claves para la evaluación



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Revisión y seguimiento de la planificación para la promoción de la igualdad

En paralelo a la ejecución de medidas, se procederá también a la **revisión y seguimiento** de las medidas, con el fin de **añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida** en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Respecto a la **temporalización**, si bien la normativa indica que las medidas **podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia**, el seguimiento deberá realizarse de **forma periódica** conforme a lo estipulado en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la Comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad. (Art. 9.6 RD 901/2020)

Sin perjuicio de los plazos de revisión estipulados, los Planes de Igualdad **deberán revisarse**, en todo caso, cuando concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2 del RD 901/2020:

- Cuando se ponga de manifiesto su **falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia** como resultado de una actuación de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la **forma jurídica de la empresa**.
- Ante cualquier **incidencia que modifique de manera sustancial** la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una **resolución judicial** condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del Plan de Igualdad en la medida necesaria.

- Los indicadores deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del Plan de Igualdad. Para ello, se determinarán cuatro tipos de indicadores:
 - Indicadores de seguimiento de medidas. Definidos en el diseño de las medidas para garantizar la coherencia entre objetivos perseguidos, medidas adoptadas para su consecución y criterios de medición.
 - Indicadores de resultado. Aluden al grado de ejecución de cada medida y del Plan, en su conjunto, así como al número de personas afectadas por ambos.
 - Indicadores de proceso. Informan, respecto de cada medida y el Plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
 - Indicadores de impacto. Miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del Plan de Igualdad.
- Diseñar una ficha de seguimiento de medidas en las que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando los indicadores de seguimiento. Dicha ficha será cumplimentada por la persona/s responsable/s de la puesta en marcha de cada medida; siendo trasladada de forma posterior al órgano de vigilancia o control o personas designadas para realizar el seguimiento.

Modelo de ficha de seguimiento

La Guía relativa a la “Fase 4. Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad” del Instituto de las Mujeres, en su “Anexo XII. Modelo de ficha de seguimiento”, nos proporciona un modelo de ficha de seguimiento que puede resultar de guía para la elaboración de las propias.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		☐
	Falta de recursos materiales		☐
	Falta de tiempo		☐
	Falta de participación		☐
	Descoordinación con otros departamentos		☐
	Desconocimiento del desarrollo		☐
	Otros motivos (especificar)		☐
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Redacción del informe de seguimiento

El informe resumirá toda la **información relativa a la ejecución de las acciones**, indicando, de forma clara y directamente observable, *qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo...*

La **información se extraerá** de los datos recopilados a través de las **herramientas de seguimiento** para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del Plan.

Además, resulta idónea la redacción de un **informe de seguimiento anual**, durante toda la vigencia del Plan que servirá, a su vez, para la evaluación.

Modelo para informe de seguimiento

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD
DE [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

La Guía relativa a la “Fase 4. Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad” del Instituto de las Mujeres, en su “Anexo XIV. Modelo para informe de seguimiento”, nos proporciona un modelo que puede resultar de guía para la elaboración del propio.

GRACIAS



Correo electrónico

Contacto@madridcorresponsable.es

Teléfono

+34 914 670 640

Visítanos

madridcorresponsable.es