

▶ **¿QUÉ PUEDE HACER  
MI EMPRESA EN  
MATERIA DE IGUALDAD?**



#ALaVelocitatDelLlamp

GENERALITAT VALENCIANA  
DEPARTAMENT D'INDUSTRIA, TURISME I COMERCIO  
LLA·M·P.

1

## Objetivos

- ▶ Aprender a desarrollar estrategias empresariales y actividades dirigidas a la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización.
- ▶ Dotar de recursos prácticos para implementar la igualdad en la empresa.

2



## ¿Por qué hablar de igualdad en las organizaciones?

3

## La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal



Reconocido en textos internacionales de **derechos humanos**

Principio fundamental recogido en el Tratado de la **Unión Europea**

En España se recoge en la propia **CE** y **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

Se otorga a las empresas un papel relevante de cara a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

**RDL 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar 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 el **Real Decreto 902/2020** de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4



**OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.** Cada vez más empresas se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza.

**Los planes de igualdad se alinean :**

- ✓ **Objetivos 5.** Igualdad de Género,
- ✓ **Objetivo 8.** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- ✓ **Objetivo 10:** Reducción de las desigualdades

5



## Equidad de género

OIT : Igualdad de género es al mismo tiempo una cuestión de **derechos humanos, justicia social y desarrollo económico.**

Mientras exista discriminación por motivos de sexo, de raza, etnia, nacionalidad, edad, estado civil, opción religiosa, etc. no puede haber **respeto efectivo a los derechos humanos ni una verdadera democracia.**

6



## Conceptos importantes para comprender las barreras a la igualdad

7



Solo un 6% de países tienen a una mujer como jefe de Estado y apenas un 7% presidiendo un Gobierno.

En total, de 193 países, solo 22 mujeres ocupan una de esas dos funciones.

Europa, especialmente la del norte, es la que más mujeres tiene en altos cargos en todo el mundo.

La mayor representación parlamentaria femenina global corresponde a Nicaragua. 

*ONU Mujeres. 2021*

8



Las mujeres son el 51% de la población, pero el 70% de los pobres y el 83% de las familias monoparentales que realizan el 66% del trabajo producen el 50% de los alimentos, pero ganan el 11% de los salarios y tienen solo el 1% de la tierra



9

**#016 PARA TODAS**  
Atención a todas las formas de violencia contra las mujeres

016  
016-online@igualdad.gob.es  
WhatsApp: 600 000 016

**Novedades del servicio**

**1. Atención a todas las formas de violencia contra las mujeres**  
Violencia de género (LO 1/2004)  
Violencia sexual  
Acoso y acoso sexual  
Mutilación genital femenina  
Matrimonio forzado  
Aborto y esterilización forzosos  
Se incluye la atención a víctimas de violencia fuera del ámbito de la pareja o expareja

**2. Atención psicosocial inmediata**  
Para todas las víctimas que necesiten contención emocional y acompañamiento psicosocial inmediato.  
Realizada por personal especializado.

**3. Canales del servicio**  
016  
016-online@igualdad.gob.es  
WhatsApp 600 000 016 **NUEVO**  
Gratuito  
Confidencial  
Accesible para personas con discapacidad auditiva y/o del habla y baja visión  
Atención en diferentes idiomas  
Servicio de información general, asesoramiento jurídico y atención psicosocial inmediata.

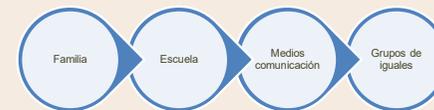
**4. Servicios**  
a través de los tres canales  
Información general y atención psicosocial  
De lunes a domingo  
Asesoramiento jurídico  
De 8h a 22h  
De lunes a domingo

**5. Accesibilidad**  
Para personas con discapacidad auditiva o del habla  
Aplicaciones con accesibilidad universal, confidencialidad y anonimato  
Para personas con baja visión  
El correo electrónico, su contenido y estructura están adaptados para facilitar su utilización.  
Para mujeres extranjeras  
Toda la información está disponible en varios idiomas, incluidas las lenguas cooficiales.

10

## Algunos conceptos

11



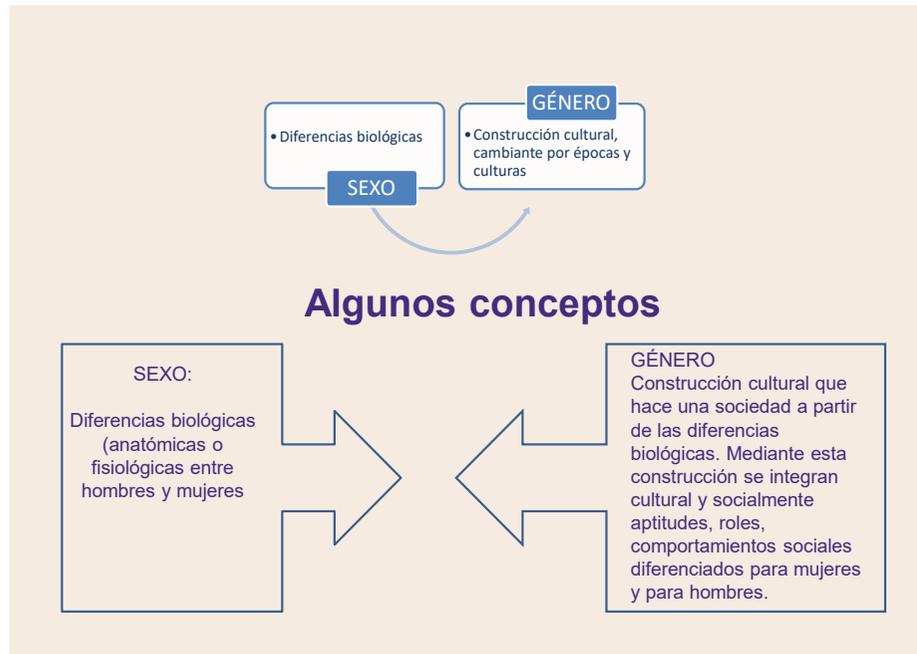
SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

## Proceso de socialización de género

**Colectiva:** Las personas se adaptan a las expectativas que sobre ellas tiene el resto de la sociedad, en función de si son hombres o mujeres.

**Individual:** Cada persona interiorizamos los roles y estereotipos de género llevándolos a nuestra vida y creando modelos para otras generaciones.

12



13



14

## Estereotipos de género



Esperamos que **ellos** estén orientados a la acción, que sean asertivos, que no sean modestos y débiles.



Esperamos que **ellas** que sean cálidas, agradables y amables, no dominantes ni asertivas.



Creencias arraigadas que nos transmiten una percepción equivocada de la realidad sobre como debe ser y comportarse cada género. Reflejan prejuicios, clichés e ideas preconcebidas que la cultura asigna a las mujeres y a hombres en términos de lo que se espera de cada uno, de los que se considera apropiado.

15

## Sesgos de género inconscientes.

Asociaciones mentales no intencionadas automáticas e instantáneas que hacemos, basadas en el género, (también puedes ser basadas en la clase, raza, etnia, creencias religiosas, etc) Juicios de valor individuales a favor o en contra de una persona, en comparación a otra, de manera injusta, Generalizaciones infundadas.

Derivan de los estereotipos de género

Quando eliminamos sesgos inconscientes, se da una mayor aceptación de la diversidad y se generan más oportunidades.



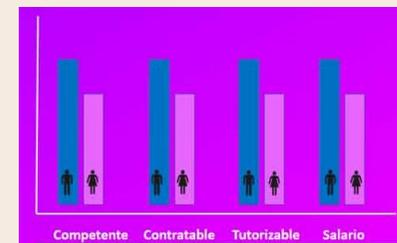
16

## El efecto John Jenifer

Experimento realizado en el año 2012, universidad de Yale, USA  
 Se pidió a un grupo de 127 profesores y profesoras de ciencias de USA que valorasen las solicitudes de dos personas para un puesto de "Jefatura de laboratorio". A la mitad se les envió el CV de John y a la otra mitad el de CV de Jennifer.  
 Debían valorar (competencia, la empleabilidad, la tutorización, el salario que debían percibir)

17

## Resultados



Jeniffer:

Menos competente

Menos contratable

Menos tutorizable

Menos remuneración

Sesgos Sexistas.

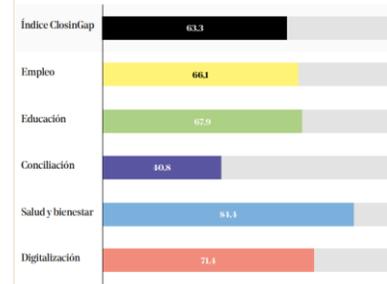
18

## Midiendo las desigualdades

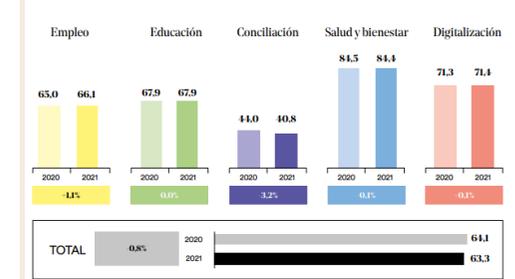
**Índice Closingap.** Indicador que mide la desigualdad de género dentro de las 5 grandes categorías prioritarias (el empleo, la educación, la conciliación, la digitalización y la salud y bienestar)

“No conseguiremos la paridad hasta el 2058”

**Figura 5. Descomposición Índice Closingap 2021**  
[paridad = 100]



**Figura 6. Evolución Índice Closingap 2020 - 2021**  
[paridad = 100] - Evolución en puntos porcentuales



## **Desigualdad está presente en todos los ámbitos de la sociedad.**

Especialmente en el ámbito laboral

21

- ▶ **Segregación ocupacional**
  - ▶ **Techo de cristal**
  - ▶ **Brecha salarial**
- ▶ **Situaciones de acoso en las empresas**
  - ▶ **mayor precariedad laboral**  
(mas temporalidad, mas parcialidad)
  - ▶ **Falta de corresponsabilidad**
- ▶ **Escasa presencia en puestos de responsabilidad**

22

## Ventajas de implantar la igualdad en mi organización

23

- ▶ Perfeccionan la gestión y funcionamiento empresarial.
- ▶ Mejora del clima laboral. Mayor motivación y compromiso
- ▶ Modernizan la imagen de la empresa. Reconocimiento público
  - ▶ Mejora productividad y reducción del absentismo
  - ▶ Optimizan los RRHH, ayuda a retener el talento
- ▶ Ventaja competitiva. El acceso a subvenciones o ayudas públicas
  - ▶ Permite el acceder a la contratación del sector público
- ▶ Evita sanciones y evitar conductas discriminatorias
- ▶ Consigue el reconocimiento por la responsabilidad social e innovación.

24

**Estrategias para  
implementar la igualdad en  
las organizaciones**

25

**Los planes de igualdad**

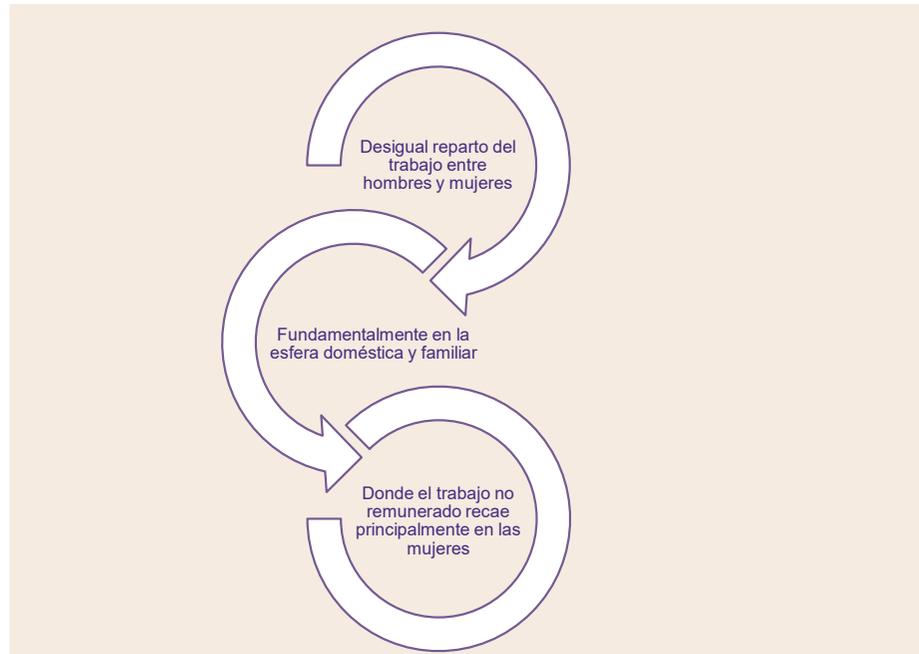
26



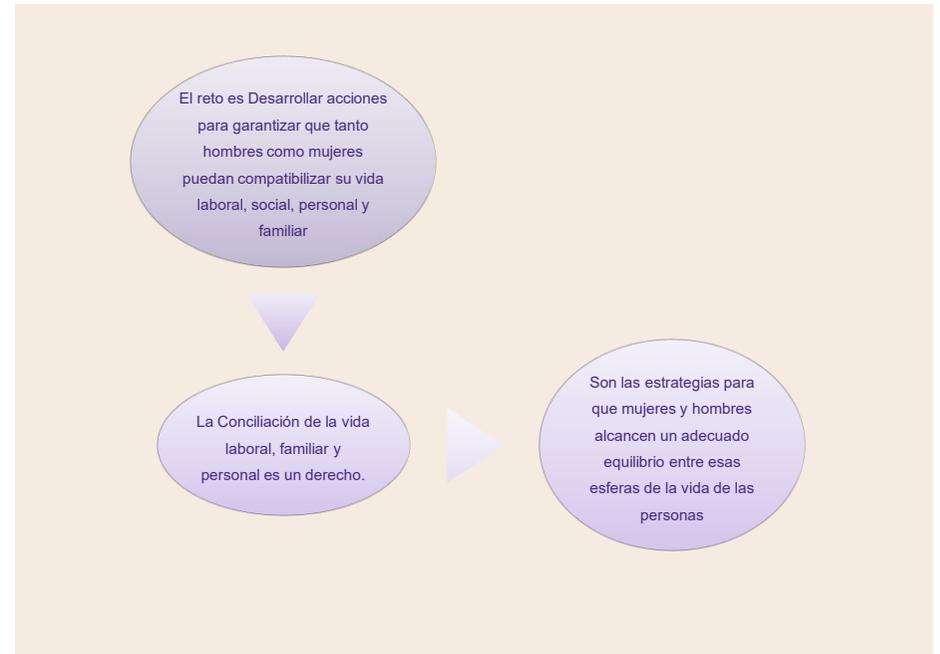
27



28



29



30

## ¿Qué significa conciliar la vida familiar y profesional?

**Equilibrar** el reparto de tareas y responsabilidades en el ámbito familiar y equilibrar los tiempos personales y familiares con los tiempos de trabajo.

**Reorganización** de la familia, trabajo y sociedad.

31

### La Corresponsabilidad

Es el equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres en las reponsabilidades domésticas y de atención.

La Falta de corresponsabilidad es uno de los factores que más influyen en las desigualdades en los ámbitos laborales, políticos y sociales



32

## Algunas medidas para integrar la conciliación...

- ▶ Flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida
  - ▶ Semana laboral comprimida
- ▶ Adecuación de los horarios a los ritmos cotidianos
  - ▶ Trabajo compartido
  - ▶ Teletrabajo.
- ▶ Ampliación de permisos (maternidad y paternidad)
- ▶ Acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas
  - ▶ Ampliación de los años en el cuidado de hijos e hijas
- ▶ Aumento del tiempo de reserva del puesto en periodos de excedencia
- ▶ Acuerdos de colaboración con escuelas infantiles (transporte, beneficios económicos...)

33

## Dificultades de la implantación de políticas de conciliación en las empresas.

- ✓ La **cultura** tradicional de la empresa. «Cultura de la presencia»
- ✓ **Extensión** de las medidas de conciliación a toda la plantilla.
- ✓ Permanencia de **prejuicios** y estereotipos sexistas en la cultura de la organización
- ✓ Escaso porcentaje de mujeres en **puestos directivos**.
- ✓ **Desconocimiento** o incorrecta interpretación de lo que supone la flexibilidad en la organización del trabajo.
- ✓ Todavía **insuficiente oferta** de servicios públicos de cuidados.
- ✓ Los **costes** derivados de la introducción de medidas de conciliación

34

## Conciliación



Todas las empresas pueden aplicar de manera viable, políticas de **conciliación**, lo cual reporta múltiples beneficios al conjunto de la organización y a cada una de sus partes.



35

**Estrategias en la aplicación de igualdad en las organizaciones.**



**Comunicación inclusiva y no sexista**

36



37

Mostrar una imagen coherente con el compromiso de igualdad en la empresa.

Visibilizar la presencia y participación de las mujeres.

Sensibilizar en igualdad tanto en la empresa como hacia el exterior.

Contribuir al desarrollo como parte de la RSE

**El lenguaje inclusivo:** No oculta, no subordina, no infravalora, no excluye, no quita la palabra a nadie.

38

Un ejemplo

39

¿Es inclusiva esta oferta de empleo?



Se Busca

**JEFE DE VENTAS**

Para Concesionario de Automoción  
Ubicación: CASTELLÓN

*Mínimo 4 años de experiencia en puesto similar  
Experiencia en gestión de equipos comerciales  
Usuario avanzado de herramientas informáticas y CRM  
Conocimientos de renting y homologaciones  
Gestión de KPIs y elaboración de informes  
Nivel de estudios medios*

40

## Claves para el uso de una comunicación incluyente.

Evitar el uso del **masculino genérico** para referirse al conjunto de hombres y mujeres.

**Personalizar** el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido.

**Limitar el uso** de desdoblamientos y barras (a/o)

Nombrar de forma **alterna** a mujeres y hombres, cambiar el orden de precedencia.

Hablar de la **empresa, del sitio** en lugar de nosotros, todos...

Evitar tomar como **modelo único y universal** la figura masculina en el conjunto social.

Recomendación **guías apoyo de lenguaje no sexista** editadas por universidades o entidades públicas de uso libre.

41

## Buenas prácticas

### ➤ **Uso de genéricos.**

*Dirección (no director), Plantilla (no trabajadores), personal técnico (no técnicos).*

### ➤ **Utilización del imperativo.**

*El interesado debe enviar su propuesta a la dirección señalada*

**Envíe su propuesta a la dirección señalada.**

### ➤ **Utilización de la forma pasiva.**

*El participante debe presentar la documentación en el plazo de diez días.*

**La documentación debe ser presentada en el plazo de diez días**

### ➤ **Omisión del sustantivo en algunas construcciones**

*Cine gratuito para niños menores de 12 años"*

**Cine gratuito para menores de 12 años.**

42

## Buenas prácticas

- > **Otros recursos.** La utilización de la barra [/] es admisible en formularios o encabezados de documentos tipo en los que es necesario ahorrar espacio:  
*Sr./Sra. Director/directora.*
- > **La utilización de la @ o X** es un recursos informal no admisible en una comunicación normativa. Si medios online o email informal.

43

## Recomendaciones imágenes visuales

- > Evitar **imágenes discriminatorias**, especialmente las que pueden mostrar o las mujeres como objeto sexual o donde se represente un único prototipo de mujer sin tener en cuenta lo diversidad de mujeres que forman la realidad social.
- > Evitar imágenes **estereotipadas**, que puedan ayudar a reproducir los roles y papeles que tradicionalmente se han asignado a mujeres y hombres, sobre todo las relacionadas con la maternidad, las responsabilidades domésticos y familiares y con determinados trabajos o profesiones.
- > Procurar lo **presencia equilibrado de mujeres y hombres** (entre un 40% y 60% de cada uno de los sexos) en los imágenes.



44

## Recomendaciones imágenes visuales

> Tener en cuenta el **tamaño de las imágenes** de mujeres y hombres, el **lugar** y el **plano** que ocupan en la imagen procurando dar una visibilidad semejante a unas y otros.

> Visibilizar la **presencia y participación** de las mujeres en todos **y cada uno de los ámbitos de la vida** y especialmente, en aquellos especialmente masculinizados como el poder, el deporte, algunas profesiones, etc.

> Potenciar la presencia de hombres en aquellos ámbitos que reflejen la **asunción de responsabilidades domésticas y familiares**: cuidados de menores y personas dependientes, trabajos domésticos, etc.



45

## Estrategias en la aplicación de igualdad en las organizaciones



**Planes de igualdad**

46

## ¿Qué es un plan de igualdad?

Es un conjunto ordenado de medidas con las que se trata de:

Alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Eliminar cualquier situación de discriminación que pueda existir,  
Partiendo de los resultados de un Diagnóstico.

Debe contener:

- ✓ Los objetivos concretos a alcanzar
- ✓ Las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. Medidas y Acciones
- ✓ Sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- ✓ Temporalización del Plan. Calendario de ejecución y vigencia.

47

## ¿Qué materias debe contemplar?

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo ( tipos contratos, la PRL, la opinión de la plantilla...)
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones , incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Otras: Imagen y comunicación inclusiva, violencia de género, etc.

48

## ¿Qué personas intervienen?

Alta dirección	Voluntad e impulso.
Equipos técnicos de RRHH	Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa.
Representación legal de la plantilla	Propuestas y participación.
Comisión Negociadora/ igualdad	Equipo de trabajo que participa en el diseño, seguimiento, evaluación del Plan de igualdad. Aprueba el Plan de igualdad.
Plantilla	Encuestas. Realización de propuestas.
Personal especializado Consultora Agente de igualdad	Asesoramiento y acompañamiento permanente.
Responsable de comunicación	A nivel interno y externo.

49

## ¿Qué empresas deben contar con un plan de igualdad?

Aquellas empresas con más de 50 personas en plantilla.

O si se establece en convenio o la autoridad laboral por procedimiento sancionador.

Para el resto de empresas será un plan de igualdad "Voluntario".

50

## Si no tengo + de 50 personas en plantilla

¿Tengo alguna obligación?



Crear procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

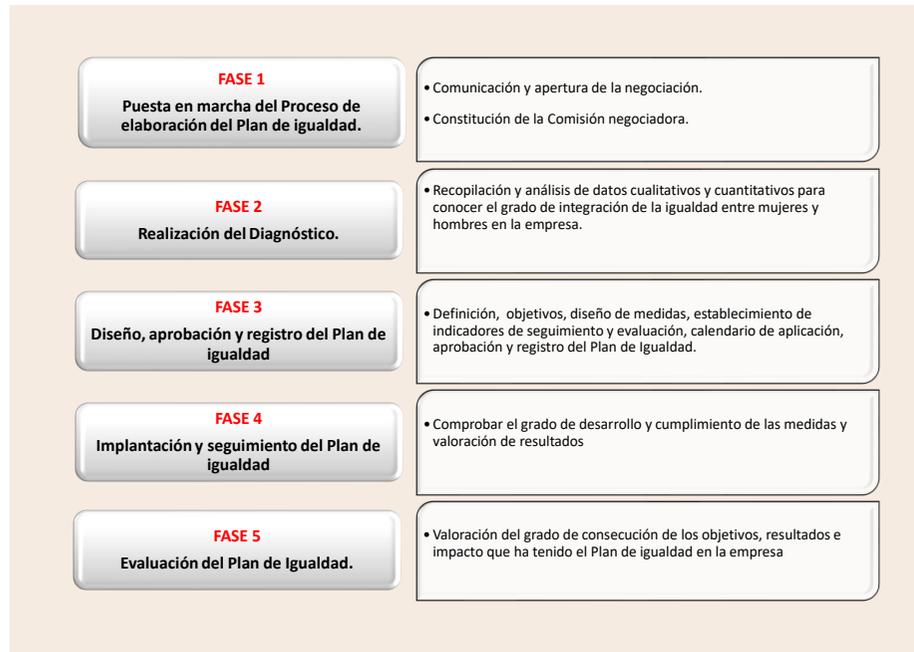


Realizar un registro retributivo anualmente.

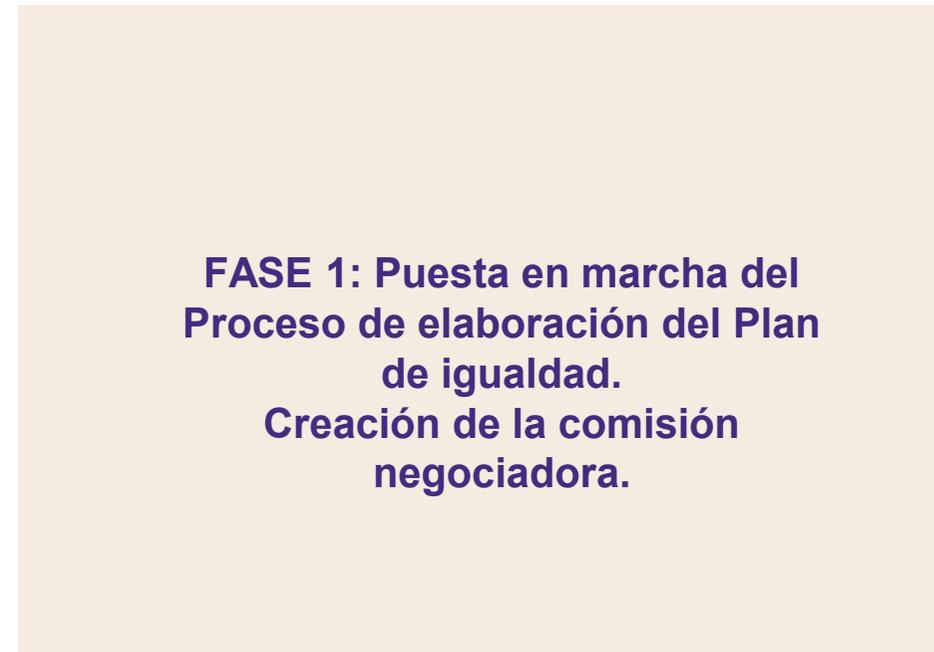
51

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <b>01</b>   COMUNICACIÓN DIRECCIÓN-RLT | <b>02</b>   CONSTITUCIÓN COMISIÓN IGUALDAD<br>Reglamento de Funcionamiento                  | <b>03</b>   ELABORACIÓN-REVISIÓN DIAGNÓSTICO:<br>Cuantitativo<br>Cualitativo |
|  | <b>04</b>   NEGOCIACIÓN PLAN DE IGUALDAD<br>Medidas, Indicadores, Responsabilidades, Fechas | <b>05</b>   FIRMA DEL PLAN   |
|  | <b>06</b>   IMPLANTACIÓN PLAN DE IGUALDAD   | <b>07</b>   EVALUACIÓN PLAN IGUALDAD   |

52



53



54

## Creación de la comisión negociadora.

### Si tienen RLT

Las personas de la RLT  
Si hay varios centros de trabajo,  
Hay que tener en cuenta las secciones  
sindicales, los comités intercentro.  
En los centros sin RLT, convocar a los  
Sindicatos más representativos.  
Comisión híbrida.

### Si no tienen rlt

Comisión integrada por los sindicatos más  
representativos del sector al que  
pertenezca la empresa (Los que tengan  
legitimación para negociar en los convenios  
colectivos)  
La comisión quedará conformada con  
personas de la dirección de la empresa y  
con los sindicatos legitimados.  
Quedará válidamente constituida si el/los  
sindicatos responden a la convocatoria en  
el plazo de 10 días.

55

## Puesta en marcha del Proceso de elaboración del Plan de igualdad. Creación de la comisión negociadora.

Será el equipo de trabajo responsable para el diseño y elaboración del diagnóstico y del Plan de igualdad

Tanto el diagnóstico como el plan de igualdad deberán ser negociados por la "Comisión negociadora del Plan de Igualdad". Tienen el deber de negociar de buena fé.

Paritario si es posible

Representar a la plantilla (RLT) y a la dirección de la empresa en igual proporción. La RLT siempre.

El apoyo y asesoramiento externo especializado en igualdad en el ámbito laboral, intervendrá con voz pero sin voto.

En el momento de constituir la comisión negociadora se levantará "Acta de constitución" en la que se incluirá "Reglamento de funcionamiento interno" que incluirá : composición comisión, funciones, regimen de funcionamiento, calendario, compromiso de confidencialidad, etc.

56

**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 hombres en  
la empresa.**

57

Realizar un **análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa.**

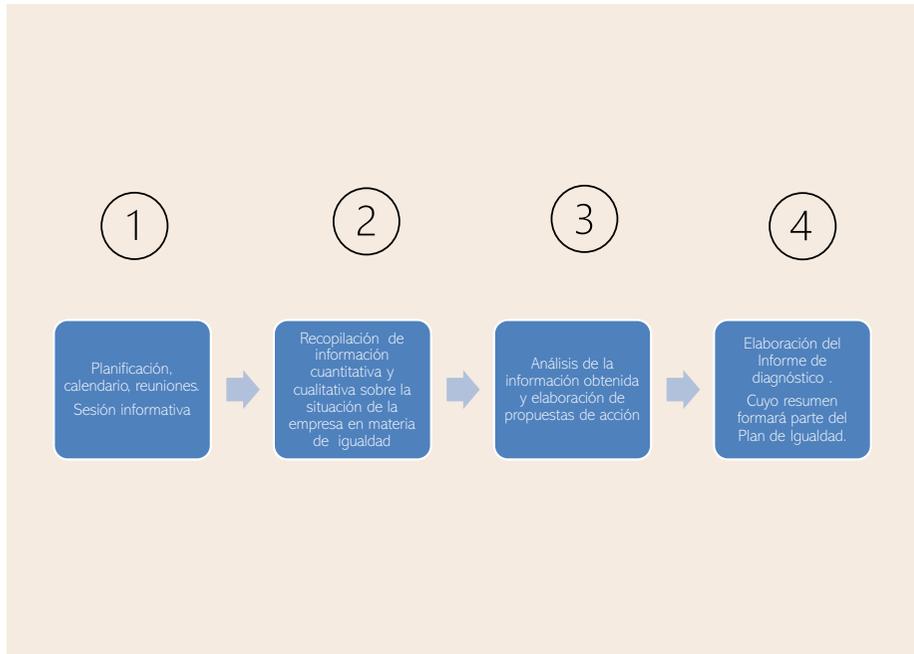
La elaboración del diagnóstico se realizará en el **seno de la Comisión Negociadora** del Plan de Igualdad.

Intervendrán las personas expertas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La plantilla participará a través de lo cumplimentación de cuestionarios.



58



59

<b>Condiciones generales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos desagregados por sexo.</li> <li>• Metodología empleada.</li> <li>• Periodo de referencia de los datos.</li> <li>• Fecha de realización del diagnóstico.</li> <li>• Personas que intervienen.</li> </ul>
<b>Información básica de la empresa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información básica, interna y externa.</li> <li>• Datos sobre sector de actividad, dimensión de la empresa y estructura organizativa.</li> <li>• Datos de localización, dispersión geográfica y peculiaridades de cada centro de trabajo, en su caso.</li> </ul>
<b>Análisis cuantitativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, contrato y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puesto de trabajo, nivel formativo.</li> <li>• Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación con la plantilla.</li> </ul>
<b>Procesos de gestión de personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos de selección y contratación.</li> <li>• Proceso de formación.</li> <li>• Proceso de promoción profesional.</li> </ul>
<b>Política retributiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribuciones.</li> <li>• Clasificación profesional.</li> <li>• Auditoría retributiva.</li> </ul>
<b>Condiciones de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo.</li> <li>• Régimen de trabajo a turnos.</li> <li>• Teletrabajo.</li> <li>• Permisos y excedencias.</li> <li>• Movilidad funcional y geográfica.</li> </ul>
<b>Corresponsabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>• Medidas implantadas en la empresa.</li> <li>• Permisos y excedencias.</li> </ul>
<b>Infrarrepresentación femenina</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la empresa.</li> <li>• Segregación vertical.</li> <li>• Segregación horizontal.</li> <li>• Presencia de mujeres y hombres en la RL.</li> </ul>
<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento de prevención, detección y actuación.</li> <li>• Actuaciones de sensibilización y formación.</li> </ul>

Los datos estarán desagregados por sexo

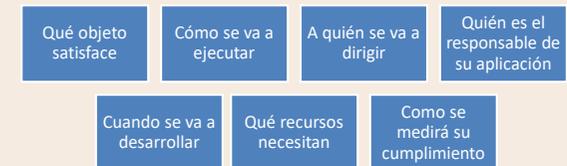
## Elementos que se deben abordar en el diagnóstico

60

**FASE 3: Diseño del Plan de igualdad**  
**Definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario, aprobación y registro.**

61

### Definición de las medidas



62

## Un ejemplo...

63

Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
Objetivo	Medida
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.	 <p>Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT.</p> <p>Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>📍 Verificar la elaboración o no del documento previsto.</li> <li>📍 Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.</li> <li>📍 Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.</li> </ul>	

64

### Área de mejora: Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género

Objetivo		Medida
Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.	➔	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.
		Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género. Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.
<b>Indicadores</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>📍 Verificar la elaboración o no del documento previsto.</li> <li>📍 Número y contenido de los protocolos suscritos.</li> <li>📍 Número de mujeres contratadas víctimas de violencia de género.</li> <li>📍 Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado.</li> </ul>		

65

## Contenido mínimo del PI



1. **Presentación.**
2. **Partes suscriptoras del plan.** (Partes legitimadas del PI)
3. **Ámbito personal, territorial y temporal.**
4. **Informe de diagnóstico.** (Resumen de los principales resultados del diagnóstico).
5. **Definición de objetivos** cualitativos y cuantitativos del Plan de igualdad
6. **Medidas de igualdad.** Definir medidas evaluables para cada área de actuación, detallando en cada una objetivos, indicadores de seguimiento, recursos y plazos de ejecución.
7. **Aplicación y Seguimiento**
8. **Evaluación y revisión**
9. **Calendario de actuaciones**
10. **Procedimiento de modificación.**

*La ley no impone un paquete mínimo de medidas, si no un listado de materias que deben de negociar en el diagnóstico.  
Será más o menos incisivo en función de las voluntades de las partes*

66

Ficha de Medida	
Área de actuación	
Medida	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Responsable	
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	

Modelo de ficha de medidas

67

Registro del Plan de igualdad.

## Inscripción del plan de igualdad.



68

## Fase 4: Implantación y seguimiento del Plan de igualdad.

69

Ficha de Medida	
Área de actuación	
Medida	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Responsable	
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	

← Descripción de cada medida.

70

## Fase 5: Evaluación del plan de igualdad

Comprobación del grado de desarrollo de las medidas y valoración de resultados

71



**¿Qué se ha hecho?**

Evaluación de Resultados

El nivel de ejecución, el cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias...



**¿Cómo se ha hecho?**

Evaluación de procesos

La adecuación de los recursos, métodos, herramientas empleadas, dificultades y soluciones..



**¿Qué ha pasado?**

Evaluación de impacto

Valorar la reducción de las desigualdades, cambios en el clima laboral, en la imagen, en la presencia equilibrada

72

## Además...Principio de transparencia retributiva.

Cuyo objeto es identificar discriminaciones tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a **incorrectas valoraciones de puestos de trabajo**, cuando desempeñado un **trabajo de igual valor** se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima, y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.



Tipo 2 instrumentos

1. Los registros retributivos



2. Auditoría retributiva



3. El SVPT de la clasificación profesional (de la empresa y del Conv Colect)

73

## Herramienta de Registro retributivo

74

## La función de la herramienta

### Tener un listado actualizado de:

- Salario base de todas las personas de la organización
- Complementos salariales. No en global si no diferenciados
- Percepciones extrasalariales.

### Desglosados por:

- Sexo
- Clasificación profesional aplicable. (puede ser grupo o categoría, puestos o departamentos, como determine la empresa)

## Herramientas prácticas



<https://www.igualdadenlaempresa.es/>



**Gracias**

Marisa Capellin. Consultora planes de igualdad y agente de igualdad.