

20 de noviembre
17:00 h



CONSEJO GENERAL
COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES

"Los R.D. 901/2020 y 902/2020: ¿Cómo hacer un Plan de Igualdad y una Auditoría Retributiva?"

ponente

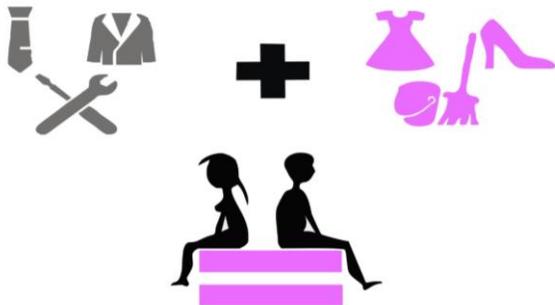
M^a Ángeles García Pérez

Graduada Social, Abogada y Auditora Socio-Laboral, experta en políticas de Igualdad, PRL y SRC. Presidenta de APREGEN.

Ricardo Gabaldón, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, dará la bienvenida a los invitados

PRINCIPIO DE IGUALDAD

En el ámbito laboral las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres



Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: *“Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.*

Art 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Es un **principio informador del ordenamiento jurídico** y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Art. 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

REDACCIÓN ANTERIOR RD 6/19

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.

(Art. 46.1 LOI)



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, que contendrá al menos las siguientes materias (...)

(Art. 46.2) Real Decreto-ley 6/2019

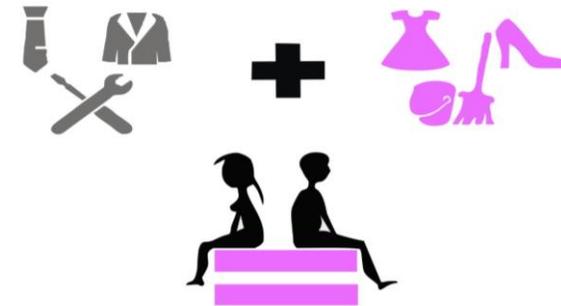
TRANSPARENCIA EN LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

*Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá **sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.***

Art 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor



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.

TRANSPARENCIA EN LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD RD 902/2020 Art. 3

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor



OBJETO: identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a **incorrectas valoraciones de puestos de trabajo,**

APLICACIÓN: se aplicará, al menos, a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

TRANSPARENCIA EN LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD RD 902/2020 Art. 5

Registro retributivo de las empresas



Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, **incluido el personal directivo y los altos cargos.**

Deberá incluir los **valores medios** de los salarios, **los complementos salariales y las percepciones extrasalariales** de la plantilla **desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 ET**

desglosadas por sexo, la **media aritmética y la mediana** de lo **realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.**

TRANSPARENCIA EN LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD RD 902/2020 Art. 6

Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva

“Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

- a) *El registro deberá reflejar, además, las **medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa**, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.*
- b) *El registro deberá incluir **la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores**, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento”.*

CONCEPTO DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA Art. 7 RD 902/2020

Las **empresas que elaboren un plan de igualdad** deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva (...)

La auditoría retributiva tiene por **objeto** obtener la información necesaria 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.

La auditoría retributiva tendrá la **vigencia del plan de igualdad** del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Contenido de la auditoría retributiva (Art. 8 RD 902/2020)

1. La auditoría retributiva implica las siguientes **obligaciones** para la empresa:

a) **Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.** El diagnóstico requiere:

1.º **La evaluación de los puestos de trabajo**

2.º **La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse**

b) Establecimiento de un **plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas (...)

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos **sistemas analíticos** que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA



**perspectiva de
género**

Herramientas:

Diagnóstico/Registros salariales Auditoría retributiva

- 1 Identificar** discriminaciones directas e indirectas
- 2 Identificar discriminaciones indirectas** en la aplicación de convenios colectivos: sistema de valoración de puestos de trabajo y retribuciones
- 3 Definir indicadores** que permitan obtener la información necesaria para elaborar un **diagnóstico y un plan corrector**

CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



~~ESTEREOTIPOS
Y ROLES~~



En la transversalidad del
PRINCIPIO DE IGUALDAD Y
NO DISCRIMINACIÓN en las
RELACIONES LABORALES y
en NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

DESIGUALDADES O DISCRIMINACIONES





EL PLAN DE IGUALDAD

- Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa
- Total de la plantilla (art. 3) todos los centros de trabajo incluidos personas ETTs
- Umbrales: Junio y diciembre
- Plazo constitución mesa: 3 meses desde cumplimiento umbral plantilla
- Registro del Plan (diagnóstico y auditoria)



EMPRESA OBLIGADA 50 PERSONAS TRABAJADORAS

- * PLANTILLA TOTAL DE TODOS LOS CENTROS
- * INCLUSIÓN PERSONAS CON CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN

PLAN DE GRUPO PARA TODAS LAS EMPRESA O PARTE DE ELLAS

REQUISITOS:

- * LEGITIMACIONES CENTROS Y ACUERDO
- * DIAGNÓSTICOS DE CADA EMPRESA

PLAZO NEGOCIACIÓN Constitución Comisión negociadora 3 MESES
A partir de que tenga 50 TRAB (junio/dic)

PLAZO MÁXIMO 1 AÑO

PROCEDIMIENTO NEGOCIACIÓN

* Con RLT:

Legitimaciones:

Comité Empresa
Delegados/as Personal
Secciones Sindicales

* **Sin RLT** – Aplicación art. 5.3 RD 901/2020



Los planes de igualdad **vigentes** al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, **en un plazo máximo de doce meses** contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, **previo proceso negociador.**

Disposición transitoria única. Reglas transitorias RD 901/2020



VIGENCIA PLAN

NO SUPERIOR A 4 AÑOS

- * PLANTILLA TOTAL DE TODOS LOS CENTROS
- * INCLUSIÓN PERSONAS CON CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN

OBJETIVOS COHERENTES CON DIAGNÓSTICO

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PLAN

PERIÓDICO

MÍNIMO EVALUACIÓN INTERMEDIA Y
EVALUACIÓN FINAL

EXTENSIÓN PLAN

PERSONAL DE ETT

AUDITORIA RETRIBUTIVA

EVALUACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

- * SISTEMA RETRIBUTIVO
- * SISTEMA DE PROMOCIÓN

PLAN ACTUACIÓN CORRECCIÓN DESIGUALDADES

PLAZO 12 MESES y vigencia plan



Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

*“**Los planes de igualdad** cuya elaboración resulte conforme a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo” dentro del **plazo de quince días a partir de la firma** (...), a través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente.”*

*“**Anexo 2.V** debe ser **cumplimentado** por las comisiones negociadoras de los planes de igualdad **a la firma del mismo o por la empresa si el plan se presenta por esta.**”*

Art. 2. f) y art. 6

Incluir en el Acta Final a la persona designada por la comisión negociadora

RD 901/2020 y RD 902/2020

NUEVOS ELEMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

EL DIAGNÓSTICO

Selección de indicadores bajo una perspectiva de género
Todos los procesos
Todas las actividades
Deberán ser **medibles y evaluables**
Deberá ser **negociado**

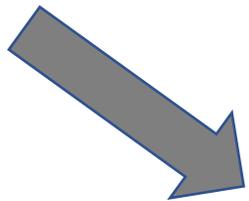


SISTEMAS EFICACES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD REGISTRO DE SALARIOS MEDIOS LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

NOVEDADES





PROBLEMAS

¿QUIÉN PUEDE HACER UN
DIAGNÓSTICO?



DIANÓSTICO – PLAN DE IGUALDAD



¿COMITÉ DE EMPRESA?
¿COMISIÓN NEGOCIADORA
PLAN IGUALDAD?
¿ASESORES/AS EXTERNOS/AS?

AUDITORÍA SALARIAL



PROFESIONALES EN
AUDITORIA
SOCIOLABORAL

- **¿LA COMISIÓN NEGOCIADORA? EMPRESAS SIN RLT**
COMISIÓN REPRESENTATIVA SINDICATOS: NECESIDAD
DE FORMACIÓN
- **¿AUDITORIA?** SE PRECISA ESPECIALIZACIÓN EN DCHO
LABORAL CON ESPECIALIZACIÓN EN
IGUALDAD/GÉNERO
- **¿CONSULTORIA EXTERNA?** No se regulan requisitos
profesionales ni de especialización
- **¿GUIAS?** Se editarán guías/modelos

NOVEDADES



- REGISTRO RETRIBUTIVO: SALARIOS MEDIOS Y MEDIANAS
- Art. 28 ET
- CONSULTA PREVIA A LA RLT
- AUDITORIA RETRIBUTIVA VIGENCIA PLAN DE IGUALDAD (MAX 4 AÑOS)
- PLAN DE ACTUACIÓN CORRECCIÓN DESIGUALDADES
- VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
- NO CUMPLIMIENTO: INDICIOS DISCRIMINACIÓN – SANCIÓN MUY GRAVE LISOS
- ENTRADA EN VIGOR: 14 ABRIL 2021

RIESGOS

- ✓ **NULIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD**
- ✓ **CONFLICTIVIDAD SOCIAL**
- ✓ **CONFLICTO COLECTIVO**
- ✓ **COSTES SOCIALES**
- ✓ **¿RESPONSABILIDAD?**
- ✓ **SANCIONES (LISOS)**

Fases del proceso de desarrollo de un Plan de igualdad

Puesta en marcha (compromiso, constitución Comisión negociadora, proceso de negociación, mecanismos de participación).

Realización del diagnóstico (recogida de información, análisis, elaboración y aprobación del informe).

Diseño del plan de igualdad (contenidos, objetivos, medidas, medios y cronograma) Aprobación del Plan.

Implantación do plan

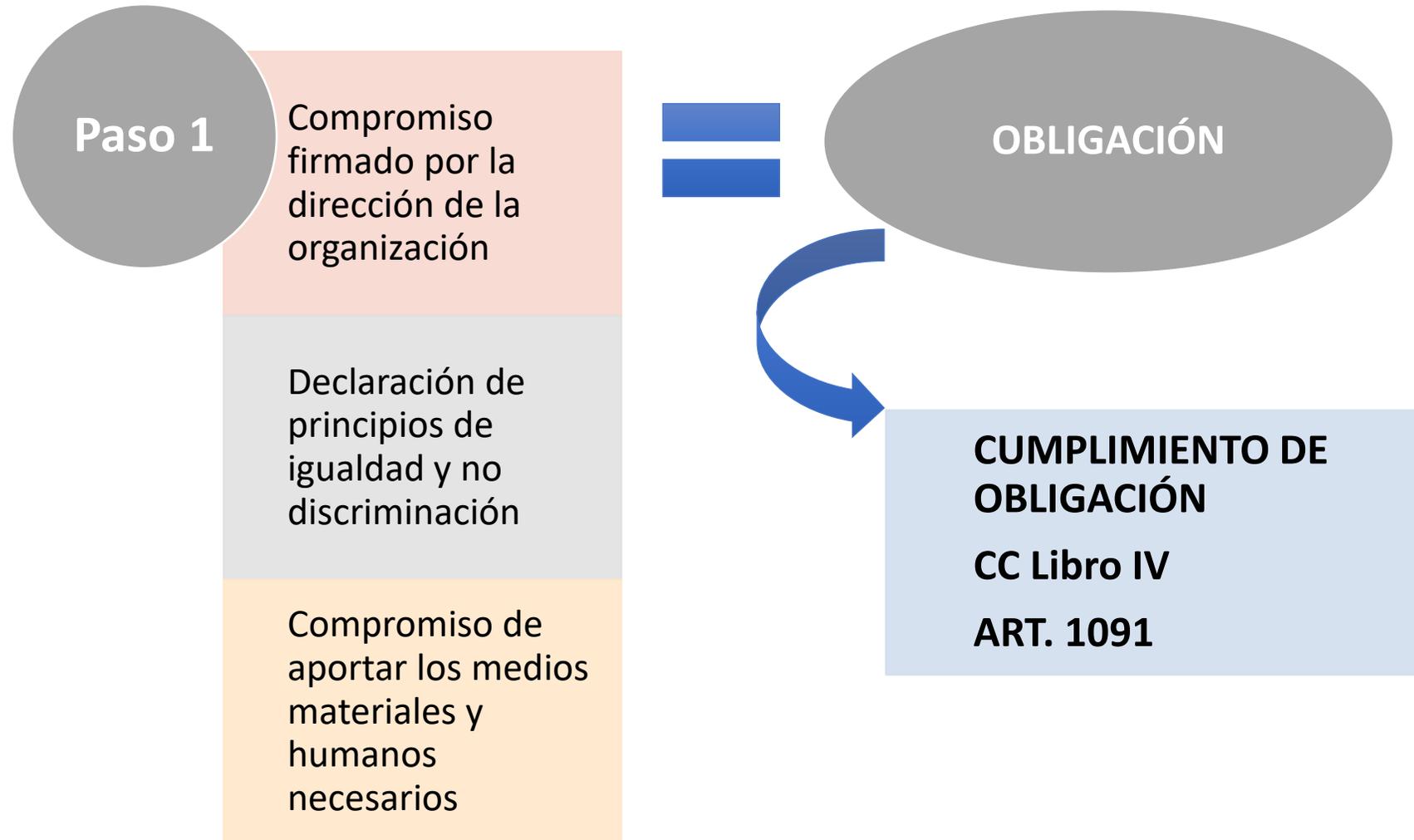
Seguimiento y eevaluación del plan. Revisión de las medidas que integran el plan.

PRIMER PASO

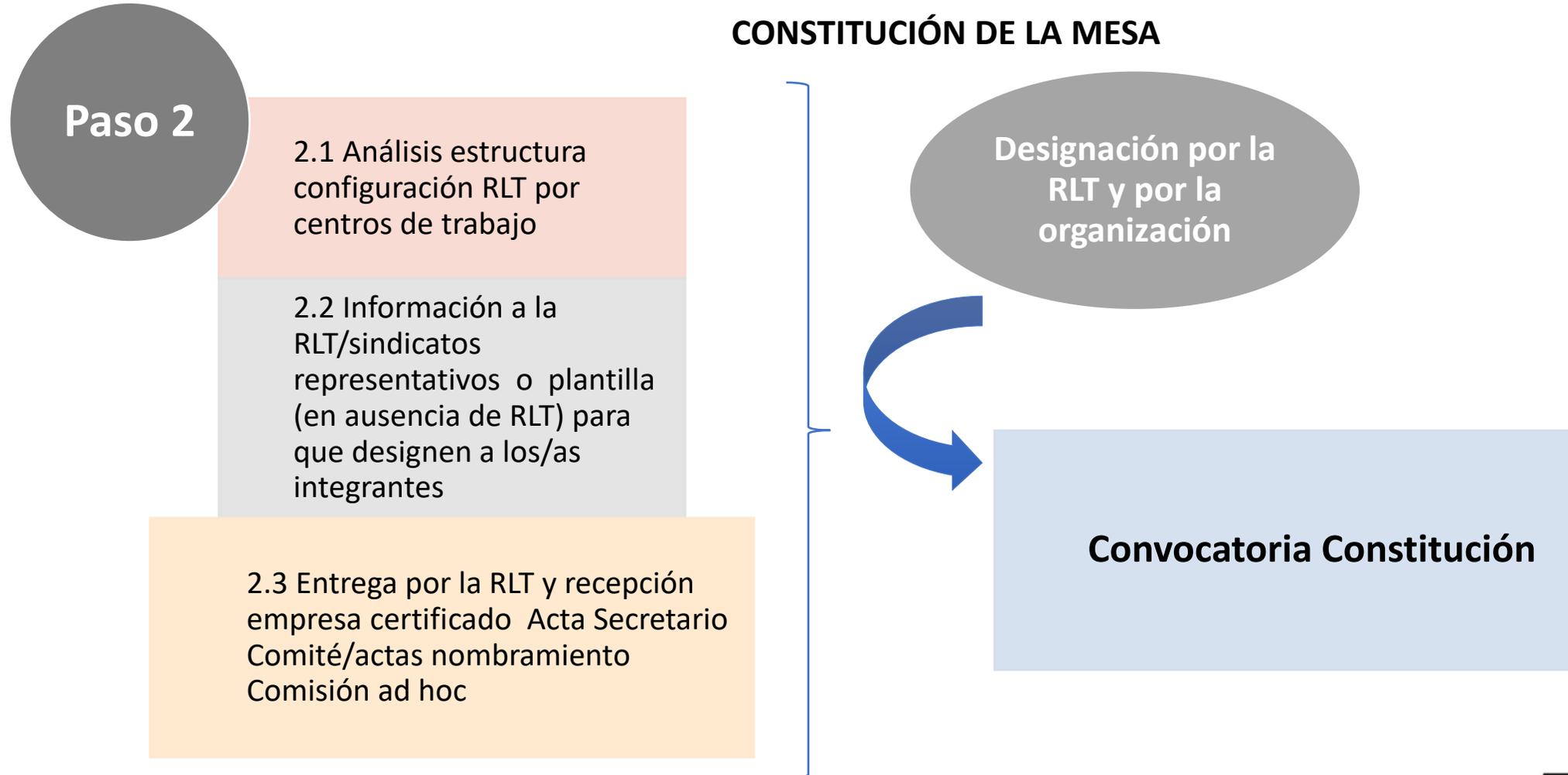


EL PLAN DE IGUALDAD

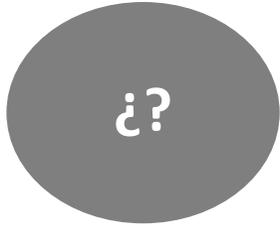
FASE PRIMERA: Compromiso de la organización



FASE PRIMERA: Designación de miembros Comisión negociadora (art. 87 y 89 ET)



INTEGRANTES COMISIÓN NEGOCIADORA



EMPRESA/GRUPO DE EMPRESAS/UTES

- Un centro de trabajo
- Varios centros de trabajo

CONVENIOS COLECTIVOS

- Convenio de empresa
- Sin convenio
- Con varios convenios
- Con convenio de empresa y otros convenios

RLT/REPRESENTACIÓN UNITARIA

- Con Comité de empresa
- Sin Comité de empresa
- Centros con Comité y Centros sin representación
- Con secciones sindicales



CONFIGURACIÓN COMISIÓN

LEGITIMACIÓN

DIVERSIDAD

REPRESENTATIVIDAD

PARIDAD

- El comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
- El Comité intercentros
- Sindicatos representativos
- Comisión ad hoc

EMPRESA PRIVADA

- 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.
- NORMA ESPECIAL RD 901/2020 **NOVEDAD**
- ART. 41.4 ET Y ART 89ET - REFERENCIA

EMPRESA PÚBLICA

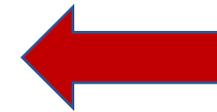
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. **NO SE MENCIONA**
- **CAPÍTULO IV** Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional.

EMPRESA PRIVADA

CON
RLT

SUJETOS LEGITIMADOS

Norma especial



NOVEDAD

- El Comité de Empresa
- Los/as Delegados personal
- Secciones Sindicales (si suman la mayoría miembros Comité)

Max 13 miembros
Art. 89 ET Comunicación
inicio. Norma General

EMPRESA CON UN CENTRO DE TRABAJO

SIN RLT

SUJETOS LEGITIMADOS

- ❑ Una comisión con máximo 6 miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

- ❑ Plazo 10 días

Art. 5.3 RD 901/2020

(Art. 41.4 ET Norma General)

A una **comisión de un máximo de tres miembros** integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente

EMPRESA CON MÁS DE UN CENTRO DE TRABAJO

CON Y
SIN RLT

SUJETOS LEGITIMADOS

Si el procedimiento afecta a **más de un centro de trabajo**, la intervención como interlocutores corresponderá:

1º Representantes de cada centro o **comité intercentros**, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

2ª a una **comisión representativa** que se constituirá de acuerdo con reglas establecidas en el art. 5.3 RD 901/202

Máximo 13 miembros

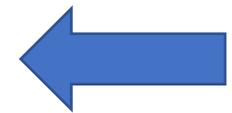
EMPRESA PÚBLICA

“1. Las **Administraciones Públicas** están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas **deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”**.

Disposición adicional séptima. Planes de igualdad TREBEP.

**RD 901/2020
NO SE HACE
MENCIÓN**



CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) **Remover los obstáculos** que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b) **Facilitar la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) **Fomentar la formación** en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) **Promover la presencia equilibrada** de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) Establecer medidas efectivas de **protección frente al acoso** sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f) Establecer medidas efectivas para **eliminar cualquier discriminación retributiva**, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g) **Evaluar periódicamente** la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación*

Art 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Mesas de Negociación

1. “A los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, se constituirá una **Mesa General de Negociación** en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales”.

4. “Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas **podrán constituirse Mesas Sectoriales**, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número”. Artículo 34 TREBEP

- **MESA GENERAL**

- **MESAS SECTORIALES**

EL PLAN DE IGUALDAD: el proceso

Paso 1

Programación

- Reunión con el Comité de igualdad. Previa Constitución Comisión / Reglamento/Normas funcionamiento
- Establecimiento calendario de reuniones
- Solicitud documentación necesaria
- Designación persona interlocutora en la empresa
- Planificación encuesta cualitativa: Cuestionario, muestra, tratamiento de datos, análisis resultados
- Identificación de objetivos prioritarios, necesidades e intereses

Fases del proceso de desarrollo de un Plan de igualdad

Puesta en marcha (compromiso, constitución Comisión negociadora, proceso de negociación, mecanismos de participación).

Realización del diagnóstico (recogida de información, análisis, elaboración y aprobación del informe).

Diseño del plan de igualdad (contenidos, objetivos, medidas, medios y cronograma) Aprobación del Plan.

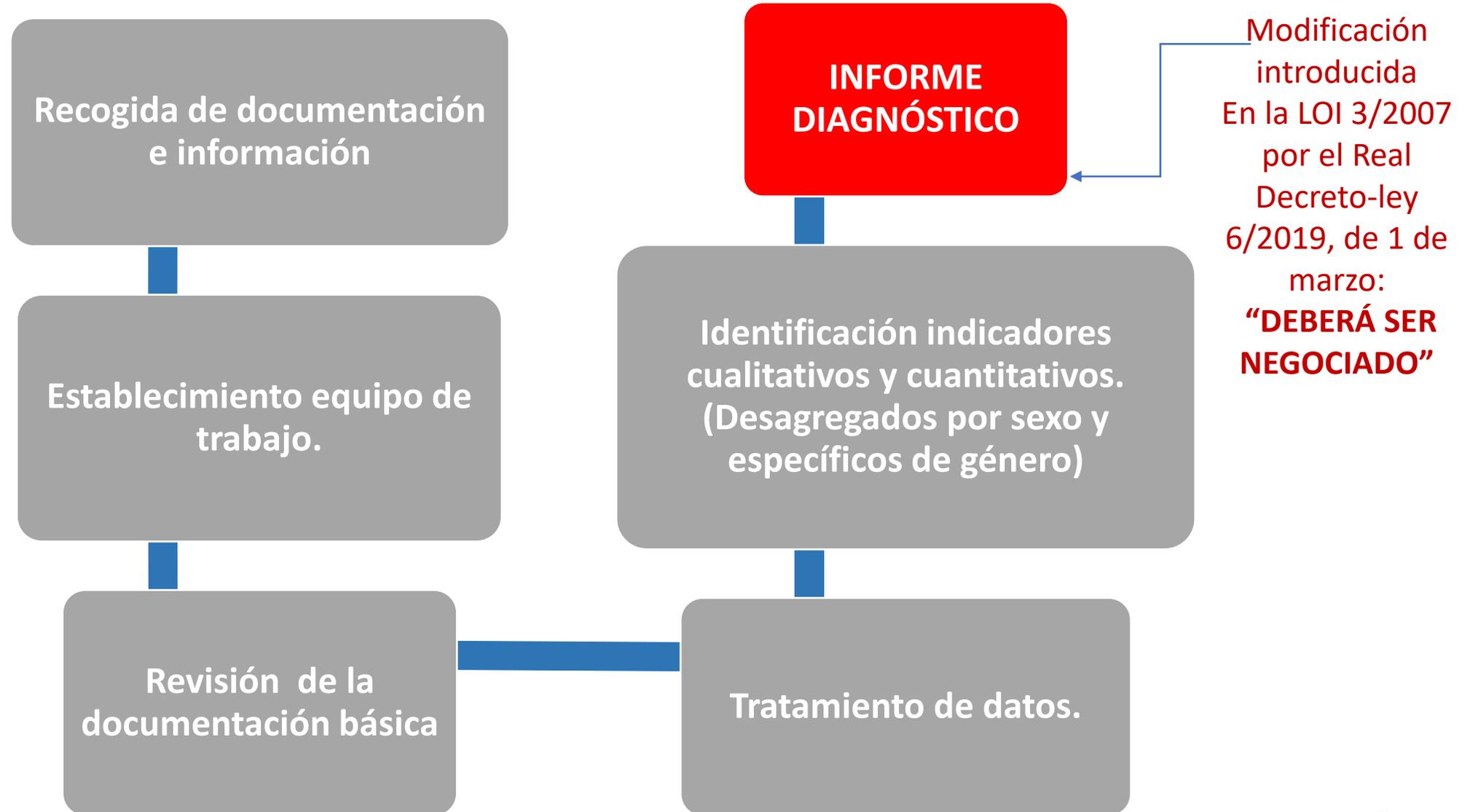
Implantación do plan

Seguimiento y eevaluación del plan. Revisión de las medidas que integran el plan.

SEGUNDO PASO



LA FASE PREVIA DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO



ANEXO RD 901/2020

- Condiciones generales
- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional
- Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo

CONTENIDO MÍNIMO DEL DIAGNÓSTICO

SOLICITUD
DE DOCUMENTOS
IMPRESINDIBLES
EN PROCEDIMIENTOS
INDIVIDUALES



O COLECTIVOS



 **María Ángeles
García Pérez**
Abogada
Asesora Social-Laboral

- HISTÓRICO DE VIDA LABORAL POR CCC DE LA ENTIDAD
- CONVENIO COLECTIVO: COMPARATIVA SALARIAL POR PUESTOS/CATEGORÍAS MASCULINIZADAS Y FEMINIZADAS
- ORGANIGRAMA
- INFORMACIÓN DE LA PLANTILLA POR VARIABLES Y SEXO
- DECLARACIÓN IRPF RESUMEN ANUAL MODELO 190
- PLAN DE CARRERA Y PROMOCIONES
- PLAN DE FORMACIÓN(ASISTENTES, RELACIÓN CON PLAN DE CARRERA)
- CAUSAS DE CESES/EXTINCIONES AÑO ANTERIOR
- PROCESOS MATERNIDAD/PROCESOS IT (CC y CP) POR PUESTOS
- DISFRUTE PERMISOS/LICENCIAS
- SOLICITUDES REDUCCIÓN JORNADA/EXCEDENCIAS (CONCESIONES Y DENEGACIONES)
- PLANIFICACIÓN PREVENTIVA Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

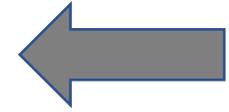
SOLICITUD DE DOCUMENTACIÓN LABORAL

SE PRECISA CONOCIMIENTO
EN DERECHO LABORAL Y
FORMACIÓN EN IGUALDAD Y
GÉNERO



CONTENIDO MÍNIMO DEL DIAGNÓSTICO

- **Información interna con datos desagregados por sexo** en relación, entre otras, a las siguientes cuestiones: Distribución de la plantilla por
 - Edad
 - Vinculación y tipo de relación laboral
 - Tipo de contratación
 - Jornada
 - Antigüedad
 - Departamento
 - Nivel jerárquico
 - Grupos profesionales
 - Puestos de trabajo
 - Nivel de responsabilidad
 - Nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años
 - RLT



ANALIZAMOS LA INFORMACIÓN DE LA PLANTILLA

- Plantilla /sexo
- Tipología contratos /sexo
- Duración/sexo
- Cualificación profesional/sexo
- Formación/sexo
- Secciones/sexo
- Antigüedad/sexo
- Edad/sexo
- Salarios/sexo
- Plan de carrera/sexo
- Procesos IT- maternidad-paternidad/sexo
- Excedencias/guarda legal/ reducciones/concreciones
- Resp familiares: hijos/as y ascendientes/sexo



CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- ✓ Masculinizada/Feminizada
- ✓ Temporal/Indefinida
- ✓ Tiempo Completo/Tiempo parcial
- ✓ Categoría y Cualificación
- ✓ Lugar que ocupa en la organización
- ✓ Antigüedad
- ✓ Necesidades en función de edad
- ✓ Sistema de retribución: Convenio colectivo, mejoras voluntarias, indicadores de medición retribuciones variables, bonus,
- ✓ Índices absentismo por sección
- ✓ Ceses voluntarios/Cambios puesto
- ✓ Jornadas/Turnicidad/Descansos y permisos
- ✓ Horas extraordinarias
- ✓ Plan de formación
- ✓ Análisis de puestos....



Maria Ángeles
García Pérez

DOCUMENTACIÓN LABORAL

SE PRECISA CONOCIMIENTO EN DERECHO LABORAL Y FORMACIÓN EN IGUALDAD Y GÉNERO

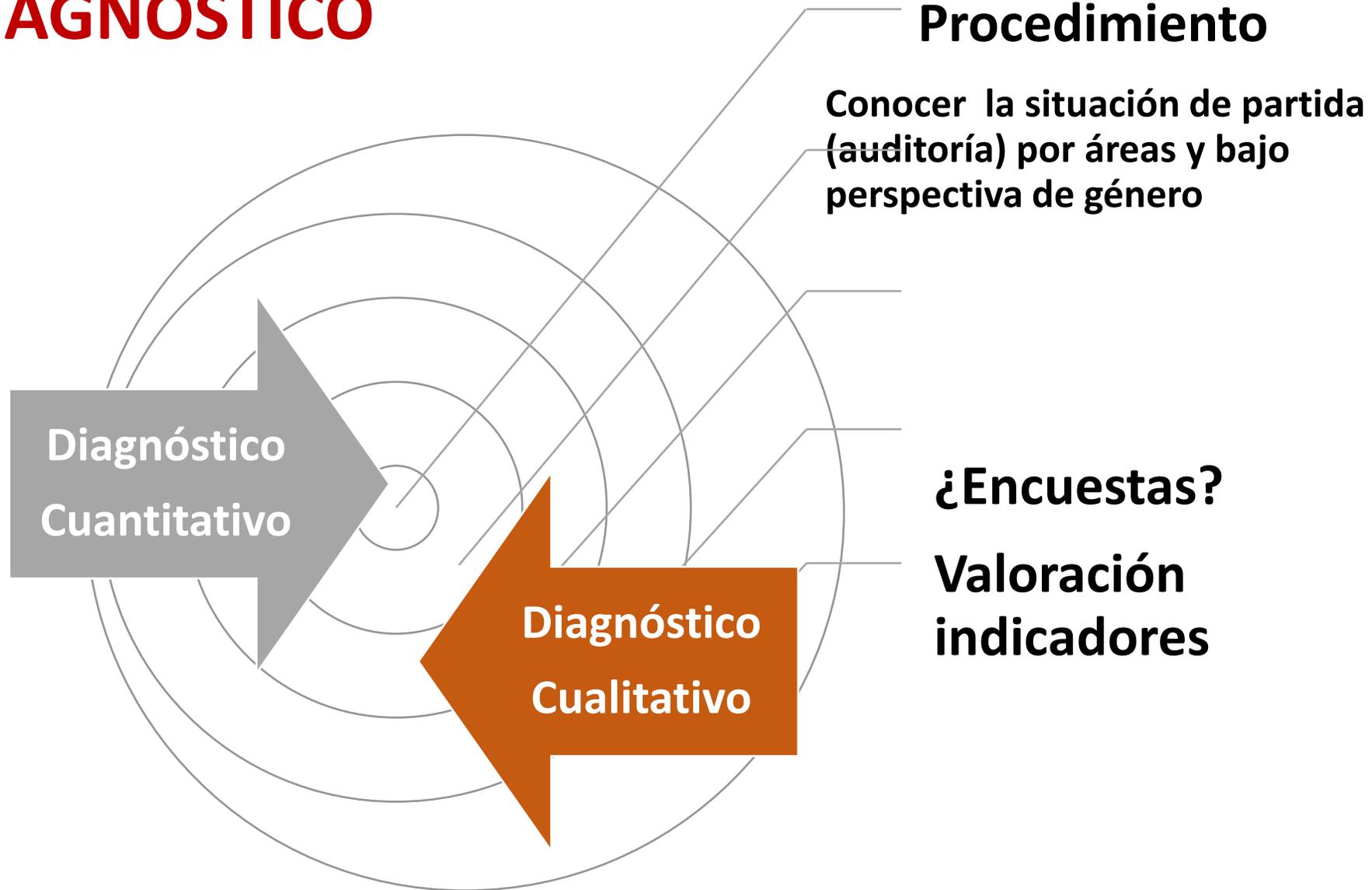
EL PLAN DE IGUALDAD: la negociación

Paso 2

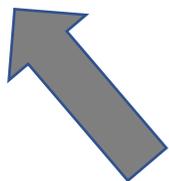
Programación

- Tratamiento de información
- Informe de diagnóstico
- Adecuación a los objetivos generales y específicos: identificación brechas de género
- Análisis y presentación de propuestas al informe
- Aclaraciones de datos del Informe de Diagnóstico
- Propuestas de acciones/medidas por áreas

EL DIAGNÓSTICO



RD 901/2020
MATERIAS A
INCLUIR
NO EXCLUYE
OTROS
CONTENIDOS



MATERIAS OBLIGADAS

“Con carácter previo se elaborará un **diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que **contendrá al menos las siguientes materias**:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo”.

Art. 46.2 LOI 3/2007

Fases del proceso de desarrollo de un Plan de igualdad

Puesta en marcha (compromiso, constitución Comisión negociadora, proceso de negociación, mecanismos de participación).

Realización del diagnóstico (recogida de información, análisis, elaboración y aprobación del informe).

Diseño del plan de igualdad (contenidos, objetivos, medidas, medios y cronograma) Aprobación del Plan.

Implantación do plan

Seguimiento y eevaluación del plan. Revisión de las medidas que integran el plan.

TERCER PASO



CONTENIDO MÍNIMO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Determinación de las **partes que los conciertan**

Ámbito personal, territorial y temporal

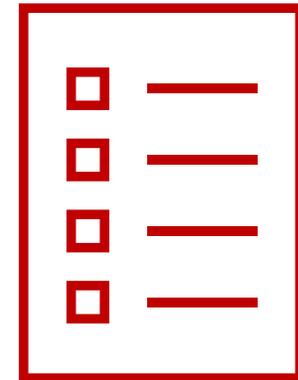
(art. 8.2 RD 901/2020)

Informe del **diagnóstico** de situación de la empresa

Resultados de la **auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad.

Descripción de **medidas** concretas, **plazo** de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de **indicadores** que permitan determinar la evolución de cada medida

Identificación de los **medios y recursos**, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos



CONTENIDO MÍNIMO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

(art. 8.2 RD 901/2020)

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.



SEGUIMIENTO: Periódico
EVALUACIÓN: Intermedia y Final

EL PLAN DE IGUALDAD: los objetivos

Paso 3

Programación

- **Planificación del Plan: Establecimiento de objetivos a corto y largo plazo**
- **Establecimiento de recursos humanos y materiales para el cumplimiento**

EL PLAN DE IGUALDAD

Fase final



Fases del proceso de desarrollo de un Plan de igualdad

Puesta en marcha (compromiso, constitución Comisión negociadora, proceso de negociación, mecanismos de participación).

Realización del diagnóstico (recogida de información, análisis, elaboración y aprobación del informe).

Diseño del plan de igualdad (contenidos, objetivos, medidas, medios y cronograma) Aprobación del Plan.

Implantación do plan

Seguimiento y evaluación del plan. Revisión de las medidas que integran el plan.



Difusión y formación

Fases del proceso de desarrollo de un Plan de Igualdad

Puesta en marcha (compromiso, constitución Comisión negociadora, proceso de negociación, mecanismos de participación).

Realización del diagnóstico (recogida de información, análisis, elaboración y aprobación del informe).

Diseño del plan de igualdad (contenidos, objetivos, medidas, medios y cronograma) Aprobación del Plan.

Implantación do plan

Seguimiento y evaluación del plan. Revisión de las medidas que integran el plan.

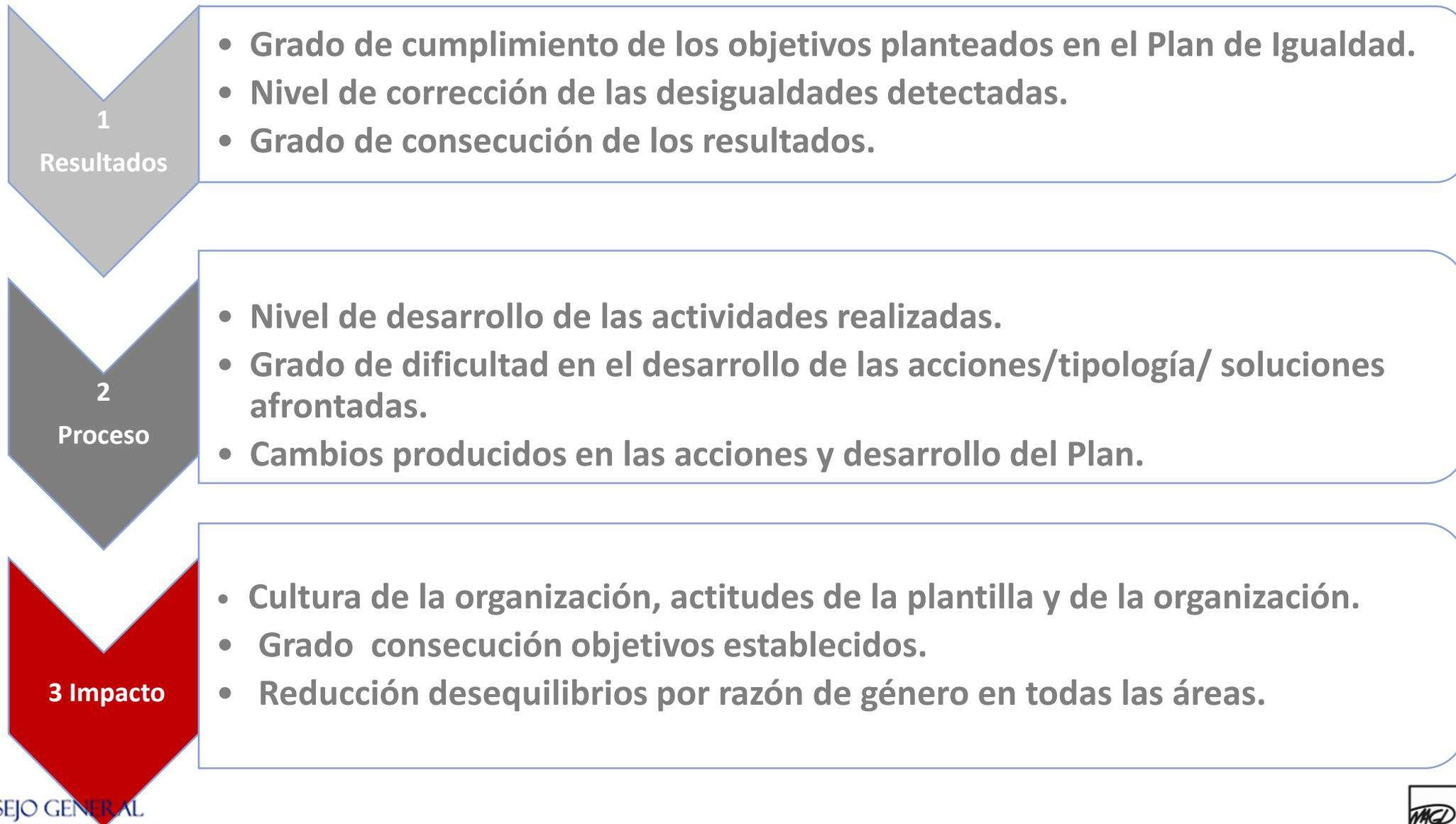
- ✓ Evaluación y seguimiento por áreas y acciones: Intermedia y al final del Plan
- ✓ El procedimiento será negociado y se incluirá en el Plan de Igualdad.

Objetivo:

- Conocer si la situación de partida (diagnóstico) ha mejorado.
- Si se han realizado las medidas/acciones.
- Si se han alcanzado los objetivos del Plan.
- Analizar el impacto han tenido sobre la plantilla las acciones realizadas.

Toda la vigencia del Plan ✓

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



Resumiendo ¿QUÉ CONTIENE UN PLAN DE IGUALDAD

- **Compromiso** y voluntad de romper los obstáculos y alcanzar la igualdad real efectiva por razón de género: alcance y vigencia
- **Información del proceso** realizado:
 - ✓ La organización: estructura y características
 - ✓ La Composición comisión negociadora y legitimación (actas/reglamento)
- ❑ **Objetivos** Generales y Específicos por áreas con referencia al diagnóstico
- ❑ **Medidas**/acciones agrupadas por cada área de actuación
- ❑ **Quién, cómo y cuándo** se realizarán las medidas/acciones
- ❑ **Medios** materiales y humanos necesarios
- ❑ Sistema de **evaluación y seguimiento**



Presentación Proyecto →

- Presupuesto y aprobación
- Prot Datos/Confidencialidad

Estudio y análisis de la empresa (centros, convenios, RLT...)

Constitución comisión negociadora: Reglamento y cronograma



Solicitud documentación y tratamiento datos

Informe diagnóstico

- Borrador
- Aportaciones
- Negociación
- Aprobación

Informe de auditoria retributiva

➤ Requisito: Fichas descripción y Evaluación de puestos

Plan de igualdad

- Borrador
- Aportaciones
- Negociación
- Aprobación

CONTENIDO MÍNIMO DEL DIAGNÓSTICO

- ❑ **Información básica, interna y externa**, de las características, estructura organizativa y situación de cada empresa, sector de actividad, dimensión de la empresa, historia y dispersión geográfica de la misma.
- ❑ **Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje** no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc

CONTENIDO MÍNIMO DEL DIAGNÓSTICO

- Referencia al **proceso** y la **metodología** utilizada
 - **Fecha** de recogida de información y de realización del diagnóstico
 - Referencia a las **personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.**
 - Reflejará en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres **está integrada en la gestión y estructura de la empresa**
 - **Ámbitos prioritarios** de actuación.
-
- En la elaboración del diagnóstico **podrán participar**, con el objeto de asesorar, a las personas legitimadas para negociar, **personas con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.**

PROCESO

Recogida de documentación:
Persona de contacto
Supervisión/Control

- Excel
- Tablas
- Gráficos
- Respuesta a indicadores

Tratamiento datos
e información:
Revisión check list



DOCUMENTACIÓN

RELACIÓN DOCUMENTOS	CODIGO	FUENTE	DENOMINACIÓN	SI/NO
			Organigrama	
			Convenio/s Colectivo/s	
			Escrituras Constitución y otras	
			Órganos Gobierno	
			Escrituras/Poder representante	
			Organigrama/s funcional/es	
			Actas elecciones sindicales por centros	
			Comité Intercentros	
			Representación legal/sindical por centros	
			Representación RLT/Entidad en Comité Seguridad y Salud	
			Representación RLT/Entidad en Comisión de igualdad	
			Representación RLT/Entidad en Comisión de acoso	
			Representación RLT/Entidad en Comisión formación	
			Representación RLT/Entidad en Comité empresa	
			Actas reuniones Comité y Comisiones	
		Vidas laborales históricas por CCC		
		Pactos individuales		
		Expedientes colectivos (Eres, exptes modific...)		

DOCUMENTACIÓN

RELACIÓN DOCUMENTOS	CODIGO	FUENTE	DENOMINACIÓN	SI/NO
			Plan de carrera	
			Plan de formación	
			Procedimientos internos calidad (RRHH)	
			Descripción de puestos de trabajo (DPT) y Evaluación de puestos (EPT)	
			Modelos comunicación interna	
			Modelos comunicación externa	
			Web, publicidad, anuncios...	
			Horas extraordinarias fuerza mayor	
			Mejoras salariales	
			Mejoras extrasalariales	
			Otras mejoras sociales	
			Retribuciones en especie	
			Calendario vacaciones	
		Calendario laboral		
		Calendario turnos		

RELACIÓN DOCUMENTACIÓN REFERIDA AL PERIODO DE ALCANCE DIAGNÓSTICO		FECHA SOLICITUD	FECHA RECEPCIÓN
BLOQUE 1.1: DOCUMENTACIÓN ORGANIZACIÓN	Convenios colectivos, acuerdos y pactos individuales		
	Organigrama de la empresa y/o grupo de empresas		
	Organigrama administración y cuadros directivos		
	CNAE actividad principal y otros CNAE		
	Actas elecciones sindicales		
	Web		
	Memoria RSC		
BLOQUE 1.2: DOCUMENTACIÓN POR VARIABLES	Alta censo 036		
	Declaración Modelo 190		
	Declaraciones Modelo 145		
	Históricos de vida laboral de empresa por C.C.C.		
	Listado de trabajadores con fechas de nacimiento y situación personal y familiar		

RELACIÓN DOCUMENTACIÓN REFERIDA AL PERIODO DE ALCANCE DIAGNÓSTICO		FECHA SOLICITUD	FECHA RECEPCIÓN
BLOQUE 1.3:RLT	Constitución Comité/s		
	Composición Comisiones (Tiempos, seguridad y salud, formación...)		
	Actas elecciones sindicales		
BLOQUE 1.4: ACCESO AL EMPLEO	Altas/Bajas/Motivos de cese		
	Ofertas de empleo		
	Canales de publicación		
	Composición tribunal selección		
	Criterios de selección, pruebas selectivas y baremos de méritos		
	Formularios utilizados durante el proceso		
	Formación en igualdad del tribunal		
Anuncios publicados			

RELACIÓN DOCUMENTACIÓN REFERIDA AL PERIODO DE ALCANCE DIAGNÓSTICO		FECHA SOLICITUD	FECHA RECEPCIÓN
BLOQUE 2 RLT	Constitución Comité/s		
	Composición Comisiones (Tiempos, seguridad y salud, formación...)		
	Actas elecciones sindicales		
BLOQUE 3: ACCESO AL EMPLEO	Altas/Bajas/Motivos de cese		
	Ofertas de empleo		
	Canales de publicación		
	Composición tribunal selección		
	Criterios de selección, pruebas selectivas y baremos de méritos		
	Formularios utilizados durante el proceso		
	Formación en igualdad del tribunal		
	Anuncios publicados		

RELACIÓN DOCUMENTACIÓN REFERIDA AL PERIODO DE ALCANCE DIAGNÓSTICO		FECHA SOLICITUD	FECHA RECEPCIÓN
BLOQUE 4: Organización Tiempo de trabajo	Calendario laboral		
	Calendario vacacional		
	Plantilla de distribución de turnos de trabajo.		
	Reducciones de jornada y concreciones		
	Guardas legales		
	Excedencias		
	Procedimientos modificaciones sustanciales, EREs, ERTES...		
	Procedimientos internos de solicitud		
	Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas		
	Licencias y permisos retribuidos		
BLOQUE 5: Retribuciones	Salarios anuales desglosados por conceptos salariales y extrasalariales		
	Criterios establecidos para el devengo de variables		
	Criterios establecidos para el abono de retribuciones en especie, mejoras sociales, bonus...		
	Criterios de establecimiento de mejoras, promociones y planes de carrera.		
BLOQUE 6: Formación y Promoción	Plan de formación		
	Acciones formativas realizadas en el último año por áreas de trabajo		
	Sistema de selección de participantes		
	Fichas de inscripción/control asistencia		
	Procedimiento programación cursos		
	Comisión formación: constitución, actas integrantes		
	Asistentes por curso y horas formación		
	Modalidad formativa por acción		
	Informe evaluación acciones formativas		
	Promociones		
	Criterios establecidos para promocionar		
Plan de carrera			
Formación en igualdad			

RELACIÓN DOCUMENTACIÓN REFERIDA AL PERIODO DE ALCANCE DIAGNÓSTICO		FECHA SOLICITUD	FECHA RECEPCIÓN
BLOQUE 7: PRL	Organización Preventiva de la empresa		
	Planificación de la actividad preventiva		
	Evaluaciones de Riesgos Laborales y psicosociales		
	Vigilancia de la salud: reconocimientos médicos realizados/rechazados		
	Constitución Comité seguridad y salud y actas reuniones		
	Procedimientos colectivos especial atención		
	ITs: C Común y C Profesional, Maternidad, paternidad, Riesgos embarazo y/o Lactancia		
BLOQUE 8: ACOSO	Protocolo de Prevención acoso sexual y por razón de sexo		
	Procedimiento investigación		
	Comisión de Acoso: Constitución y actas		
	Formación específica		
	Canales de denuncia		
	Procedimientos de denuncia establecidos		
	Procedimientos de investigación		
BLOQUE 9: COMUNICACIÓN	Resoluciones		
BLOQUE 10. OTROS	Comunicación interna y externa: Modelos utilizados en los procesos de comunicación y canales de comunicación y distribución de la información.		
	Protocolo Prevención violencia de género		
	Mejoras voluntarias		
	Acciones socialmente responsables		
	Otros documentos de interés		

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Power Pivot Compartir Comentarios

Pegar Portapapeles

Calibri 10 Fuente

N K S A A

Alineación

Número 000

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda

Celdas Edición Analizar datos

Análisis

2 fx =SIFECHA(C2;"31/12/2017";"Y")

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
Código Empleado	SEX	Fecha Nacimiento	edad	FECHA AN	ant. Año	FECHA BAJA	CAUSA BAJA	OBSERVACIONES	DÍA	ONTR	GR	TF	100	GRUP PROF 2	DEPARTAMENTO	CAT 2	CATEGORIA	SAL AÑO	EN ESPECIE
381	0	21-sep-85	32	28-feb-13	4				365	189	4			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	MANDOS	CATEGORÍA 2	32.452,43	0
380	1	08-ago-83	34	16-feb-13	4				365	100	2			GRUPO PROFESIONAL 1	DEPARTAMENTO 1	ORGANIZACIÓN	CATEGORÍA 15	26.357,56	0
1	0	01-may-71	46	01-jul-04	13				365	100	1			GRUPO PROFESIONAL 1	DEPARTAMENTO 7	S/AS Y LICENCIADOS/AS	CATEGORÍA 4	85.623,26	3.840
491	0	23-dic-65	52	01-sep-17	0			ALTA 01,09,17	122	100	10			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	OPERARIO/A	CATEGORÍA 10	7.393,74	0
454	0	02-sep-83	34	19-nov-15	2				365	100	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 5	MANTENIMIENTO	CATEGORÍA 8	27.256,51	0
452	1	12-dic-85	32	01-ago-15	2				365	100	4			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 9	ORGANIZACIÓN	CATEGORÍA 15	29.713,77	0
262	0	14-feb-77	40	01-sep-07	10				365	189	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	22.452,32	0
143	0	08-ago-72	45	01-sep-17	0			ALTA 01,09,17	122	100	10			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	OPERARIO/A	CATEGORÍA 10	10.156,05	0
44	0	20-feb-75	42	09-ene-06	11				365	100	4			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	MANDOS	CATEGORÍA 2	32.759,00	0
408	1	13-nov-66	51	30-sep-14	3				365	100	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	25.418,48	0
170	1	20-jul-75	42	20-ago-07	10				365	100	9	0,5	0,5	GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	12.499,35	0
523	0	11-jun-78	39	01-sep-17	0	21/12/2017	FIN CONTRATO	01,09,17 A 21,12,17 (402) BAJA	112	402	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	7.853,96	0
436	0	17-mar-77	40	01-sep-17	0			ALTA 01,09,17	122	100	10			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	OPERARIO/A	CATEGORÍA 10	7.792,51	0
316	1	26-nov-73	44	09-abr-12	5				365	100	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	21.013,62	0
249	1	01-abr-77	40	20-ago-07	10				365	189	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	23.957,22	0
538	1	16-feb-63	54	01-sep-17	0	22/12/2017	FIN CONTRATO	01,09,17 A 22,12,17 (402) BAJA	113	402	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	6.461,95	0
513	1	19-may-90	27	01-sep-17	0			ALTA 01,09,17	122	100	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	8.556,30	0
169	1	14-abr-72	45	20-ago-07	10				365	100	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	35.773,85	0
409	0	01-oct-82	35	06-oct-14	3				365	100	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	23.524,75	0
432	1	30-abr-79	38	08-abr-15	2				365	100	4			GRUPO PROFESIONAL 1	DEPARTAMENTO 3	ORGANIZACIÓN	CATEGORÍA 15	27.889,95	0
402	0	31-oct-83	34	30-sep-14	3				365	100	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	23.838,03	0
449	1	17-sep-69	48	25-may-15	2				365	100	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	22.373,76	0
468	0	19-jun-76	41	03-ene-17	0			ALTA 03,01,17	363	189	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	30.196,16	0
329	0	24-mar-80	37	06-oct-14	3				365	100	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	24.226,76	0
11	0	27-jul-71	46	14-feb-05	12				365	100	4			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 9	MANDOS	CATEGORÍA 14	36.663,99	0
558	0	31-jul-81	36	14-sep-17	0			ALTA 14,09,17	109	100	10			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	7.240,08	0
486	0	16-dic-73	44	01-jun-17	0			ALTA 01,06,17	214	100	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	16.858,13	0
524	1	18-oct-74	43	01-sep-17	0	21/12/2017	FIN CONTRATO	01,09,17 A 21,12,17 (402) BAJA	112	402	10			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	OPERARIO/A	CATEGORÍA 10	7.604,08	0
539	1	05-ene-75	42	01-sep-17	0	22/12/2017	FIN CONTRATO	01,09,17 A 22,12,17 (402) BAJA	113	402	10			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	OPERARIO/A	CATEGORÍA 10	7.495,65	0
492	1	16-mar-73	44	08-sep-17	0			ALTA 08,09,17	115	100	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	8.297,31	0
503	1	17-ago-75	42	01-sep-17	0			ALTA 01.09.17	122	100	9			GRUPO PROFESIONAL 2	DEPARTAMENTO 6	ESPECIALISTA	CATEGORIA 3	9.525,13	0

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Power Pivot **Análisis de tabla dinámica** Diseño

Pegar Fuente Alineación Número Estilos

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Celdas Edición Analizar datos

C3 Promedio de SAL AÑO

	A	B	C	D	E	F	G
1							
2							
3	Etiquetas de fila	Cuenta de GR COT	Promedio de SAL AÑO				
4	1	7	57051,87286				
5	2	20	32383,0605				
6	4	25	27477,5092				
7	7	1	5755,24				
8	8	9	30791,55556				
9	9	296	20472,69416				
10	10	28	7679,396429				
11	(en blanco)						
12	Total general	386	21481,30016				
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							

Campos de tabla dinámica

Seleccionar campos para agregar al informe: ⚙️

Arrastrar campos entre las áreas siguientes:

Buscar

- CONTRATO
- GR COT**
- TP
- 100%
- GRUP PROF 2
- DEPARTAMENTO
- CAT 2
- CATEGORIA
- SAL AÑO**
- EN ESPECIE
- IT
- TOTAL DEVENG.
- hijos

Filtros

Columnas

Σ Valores

Filas

GR COT

Σ Valores

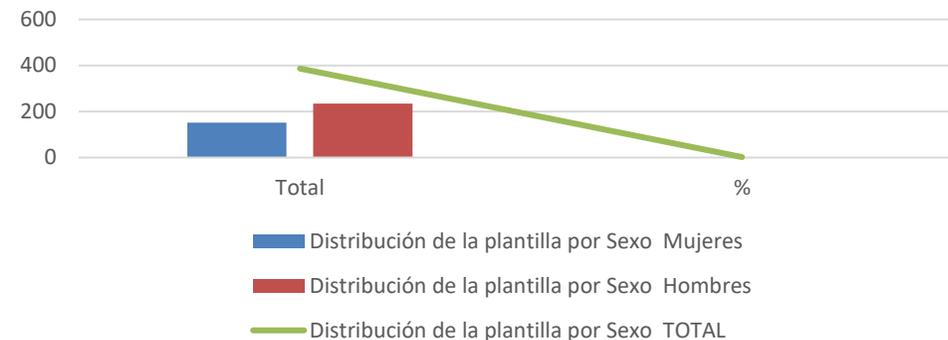
Cuenta de GR COT

Promedio de SAL ...

Aplazar ac... Actualizar

Variable Plantilla y Variable Contratos

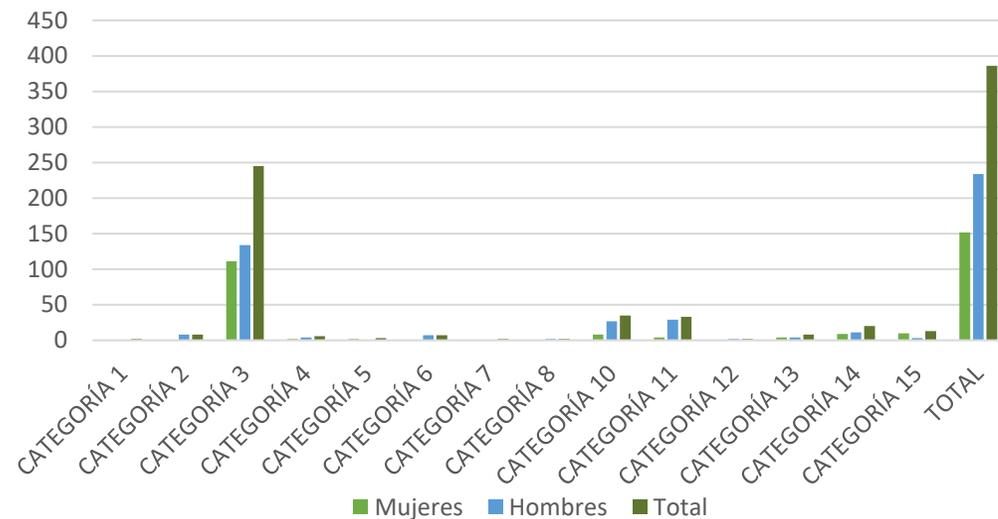
Distribución de la plantilla por Sexo	Sexo	Total	%
	Mujeres	152	39%
	Hombres	234	61%
	TOTAL	386	100%



Distribución de la plantilla por código contrato	Código Contrato	Mujeres	% H	% V	Hombres	% H	% V	Total	%
	100	71	35%	47%	130	65%	56%	201	52%
	189	63	46%	41%	75	54%	32%	138	36%
	402	15	35%	10%	28	65%	12%	43	11%
	410	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%
	420	2	67%	1%	1	33%	0%	3	1%
	TOTAL	152	39%	100%	234	61%	100%	386	100%

% H – Horizontales/ relativo por variable

% V – Verticales/ por sexo



Distribución de la plantilla por categorías	categorias	Mujeres	% H	% V	Hombres	% H	% V	Total	%
	CATEGORÍA 1	1	50%	1%	1	50%	0%	2	1%
	CATEGORÍA 2	0	0%	0%	8	100%	3%	8	2%
	CATEGORÍA 3	111	45%	73%	134	55%	57%	245	63%
	CATEGORÍA 4	2	33%	1%	4	67%	2%	6	2%
	CATEGORÍA 5	2	67%	1%	1	33%	0%	3	1%
	CATEGORÍA 6	0	0%	0%	7	100%	3%	7	2%
	CATEGORÍA 7	1	50%	1%	1	50%	0%	2	1%
	CATEGORÍA 8	0	0%	0%	2	100%	1%	2	1%
	CATEGORÍA 10	8	23%	5%	27	77%	12%	35	9%
	CATEGORÍA 11	4	12%	3%	29	88%	12%	33	9%
	CATEGORÍA 12	0	0%	0%	2	100%	1%	2	1%
	CATEGORÍA 13	4	50%	3%	4	50%	2%	8	2%
	CATEGORÍA 14	9	45%	6%	11	55%	5%	20	5%
	CATEGORÍA 15	10	77%	7%	3	23%	1%	13	3%
	TOTAL	152	39%	100%	234	61%	100%	386	100%

Variable Antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad	Antigüedad	Mujeres	% H	% V	Hombres	% H	% V	Total	%
	Menos de 1 año	44	36%	29%	78	64%	33%	122	32%
	Entre 1 y 3 años	21	35%	14%	39	65%	17%	60	16%
	De 4 a 5 años	7	41%	5%	10	59%	4%	17	4%
	De 6 a 10 años	53	50%	35%	53	50%	23%	106	27%
	Más de 10 años	27	33%	18%	54	67%	23%	81	21%
	TOTAL	152	39%	100%	234	61%	100%	386	100%

- Variable Jornadas

Distribución de la plantilla por tipo de jornada	Jornada	Mujeres	% H	% V	Hombres	% H	% V	Total	%
	Jornada completa	121	34%	80%	231	66%	99%	352	91%
	50%	6	100%	4%	0	0%	0%	6	2%
	53,10%	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%
	56,20%	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%
	59,30%	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%
	62,50%	1	50%	1%	1	50%	0%	2	1%
	68,70%	3	100%	2%	0	0%	0%	3	1%
	75%	5	100%	3%	0	0%	0%	5	1%
	78,10%	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%
	81,20%	6	100%	4%	0	0%	0%	6	2%
	84,30%	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%
	87,50%	3	60%	2%	2	40%	1%	5	1%
	90,60%	2	100%	1%	0	0%	0%	2	1%
	TOTAL	152	39%	100%	234	61%	100%	386	100%

- Variable Descendientes

Distribución de la plantilla por edad hijos/as	Edad hijos/as	Mujeres	% H	% V	Hombres	% H	% V	Total	%
	Menos de 1 año	6	35%	5%	11	65%	7%	17	6%
	De 1 a 5 años	39	46%	31%	45	54%	30%	84	30%
	De 6 a 10 años	31	36%	25%	54	64%	36%	85	31%
	de 11 a 15 años	22	45%	18%	27	55%	18%	49	18%
	de 16 a 20 años	20	71%	16%	8	29%	5%	28	10%
	Más de 20 años	6	46%	5%	7	54%	5%	13	5%
	TOTAL	124	45%	100%	152	55%	100%	276	100%

%H – Horizontales

%V – Verticales

- Variable Puestos/ Categorías

Distribución de la plantilla por puesto de trabajo	Puesto	Mujeres	% H	% V	Hombres	% H	% V	Total	%
	CATEGORÍA 1	1	50%	1%	1	50%	0%	2	1%
	CATEGORÍA 2	0	0%	0%	8	100%	3%	8	2%
	CATEGORÍA 3	111	45%	73%	134	55%	57%	245	63%
	CATEGORÍA 4	2	33%	1%	4	67%	2%	6	2%
	CATEGORÍA 5	2	67%	1%	1	33%	0%	3	1%
	CATEGORÍA 6	0	0%	0%	7	100%	3%	7	2%
	CATEGORÍA 7	1	50%	1%	1	50%	0%	2	1%
	CATEGORÍA 8	0	0%	0%	2	100%	1%	2	1%
	CATEGORÍA 10	8	23%	5%	27	77%	12%	35	9%
	CATEGORÍA 11	4	12%	3%	29	88%	12%	33	9%
	CATEGORÍA 12	0	0%	0%	2	100%	1%	2	1%
	CATEGORÍA 13	4	50%	3%	4	50%	2%	8	2%
	CATEGORÍA 14	9	45%	6%	11	55%	5%	20	5%
	CATEGORÍA 15	10	77%	7%	3	23%	1%	13	3%
TOTAL	152	39%	100%	234	61%	100%	386	100%	

%H – Horizontales

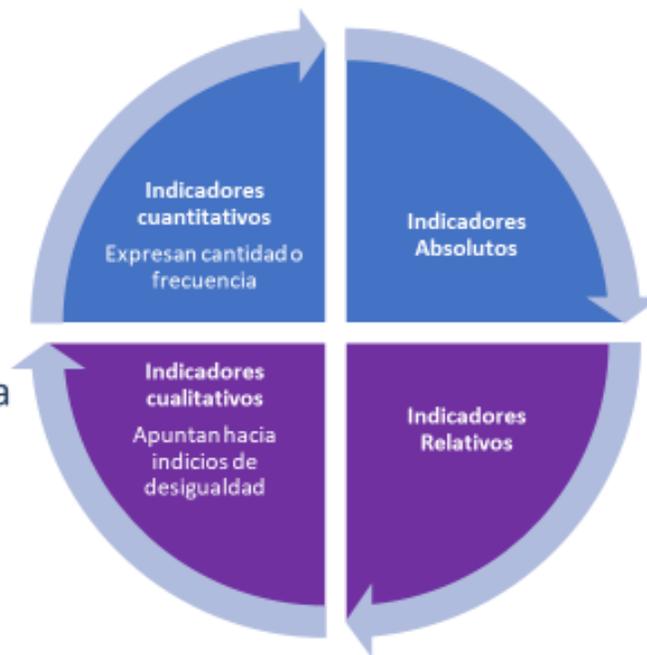
%V – Verticales

DERECHO LABORAL

EN LA DEFINICIÓN DE INDICADORES

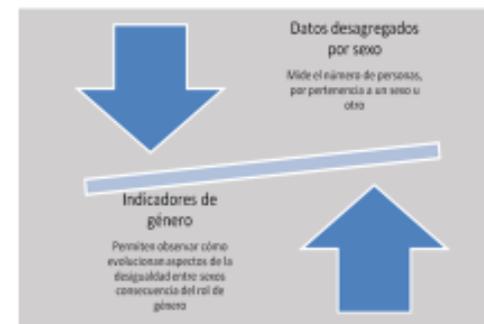
Cuantifican alguna de las cualidades de un hecho:

- Nº **personas** en plantilla por sexo
- **Tipo Organización** feminizada/masculinizada
- **Quién y cómo** se dirige la organización



DESDE LA NORMATIVA DEL DERECHO LABORAL

INDICADORES DE GÉNERO EVIDENCIAN DESIGUALDADES



 **María Ángeles García Pérez**
Ingeniera
Auditora Sociolaboral

60

NECESIDAD DE FIJAR INDICADORES MEDIBLES Y EVALUABLES



EN LOS ANÁLISIS ESTADÍSTICOS -LA AUDITORIA SALARIAL

- Del establecimiento de una hipótesis nula y una hipótesis alternativa (p-valor) se puede comprobar si se confirma o rechaza la hipótesis planteada: la retribución de la plantilla es igual en hombres y mujeres.
- Necesidad de Correlacionar los datos de las diferentes variables con la variable "sexo" para conocer si la estructura de la plantilla es el resultado de múltiples factores interrelacionados y si éstos tienen que ver con la pertenencia a un determinado "sexo".
- Del análisis de las variables se obtienen evidencias. A través de un análisis estadístico se verifica si alguna variable (edad, antigüedad, puesto, etc.) se ve afectada por la pertenencia a un determinado sexo y permite confirmar o rechazar la hipótesis planteada.



NECESIDAD DE CONOCIMIENTO ESTADÍSTICO



Se requiere información

De las medias y las medianas

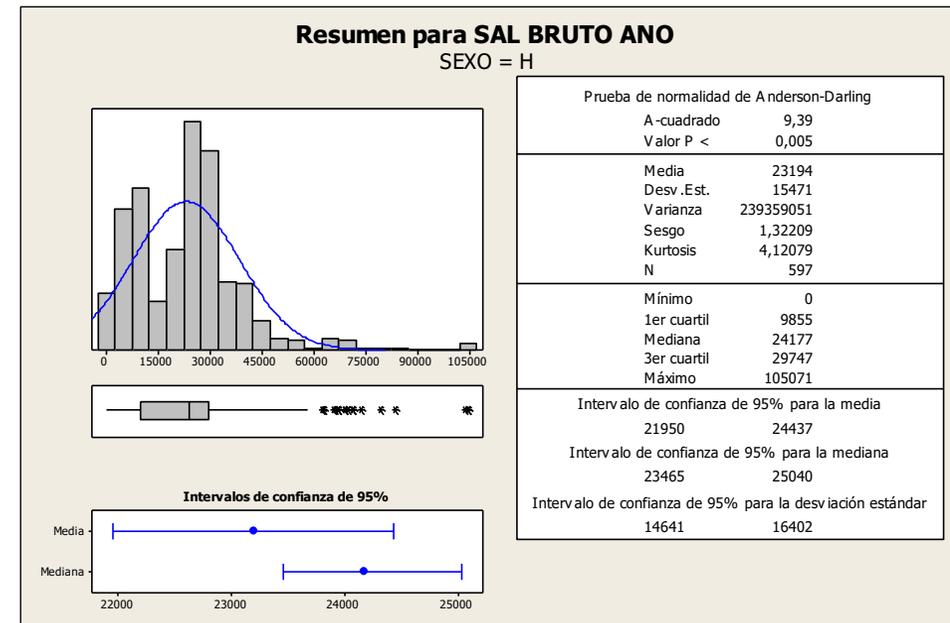
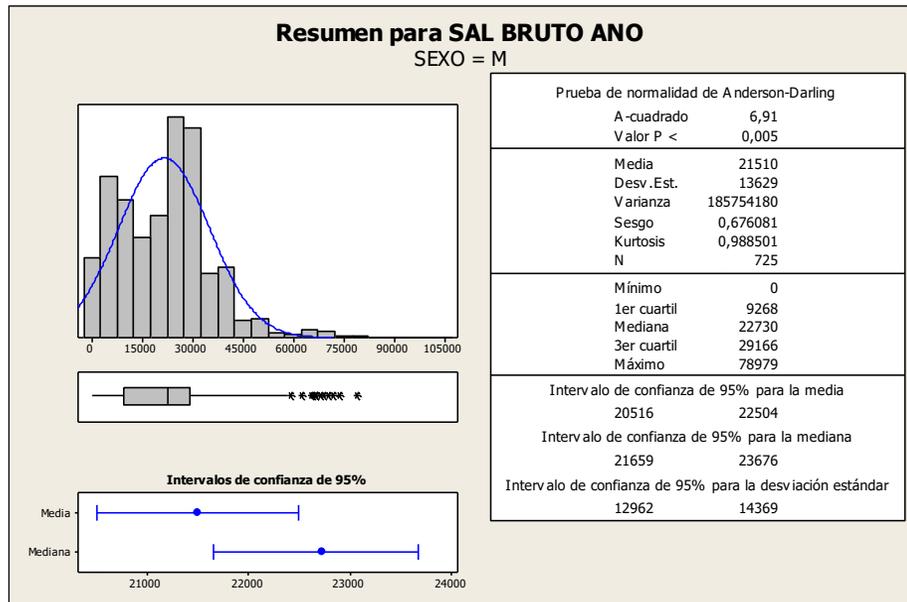
No es suficiente para obtener evidencias de desigualdad ni de discriminaciones

Estadísticas descriptivas: TOTAL DEVENGADO.

Variable	SEXO	N	N*	Media	Media del Error estándar	Desv.Est.	Q1	Mediana
TOTAL DEVENG.	0	234	0	22940	780	11937	13313	24154
	1	152	0	20852	878	10822	12485	23222

Variable	SEXO	Q3
TOTAL DEVENG.	0	29709
	1	25854

N= muestra
 0= sexo hombres
 1= sexo mujeres



- ✓ CONTRASTE DE MEDIAS
- ✓ CONTRASTE DE CUARTILES
- ✓ MÁXIMOS/MÍNIMOS
- ✓ INTERVALO DE CONFIANZA
- ✓ DESVIACIONES INDIVIDUALES

Variable Salarios /año/día
Mujeres y Hombres

Prueba T e IC de dos muestras: TOTAL DEVENG.; SEXO

T de dos muestras para TOTAL DEVENG.

SEXO	N	Media	Desv.Est.	Media del Error estándar
0	234	22940	11937	780
1	152	20852	10822	878

Diferencia = $\mu(0) - \mu(1)$

Estimado de la diferencia: 2088

IC de 95% para la diferencia: (-222; 4398)

Prueba T de diferencia = 0 (vs. no =): Valor T = 1,78 Valor P = 0,076 GL = 344

ANOVA: TOTAL DEVENG. vs. SEXO

Factor	Tipo	Niveles	Valores
SEXO	fijo	2	0; 1

Análisis de varianza de TOTAL DEVENG.

Fuente	GL	SC	MC	F	P
SEXO	1	401579399	401579399	3,03	0,083
Error	384	50884395203	132511446		
Total	385	51285974602			

S = 11511,4 R-cuad. = 0,78% R-cuad. (ajustado) = 0,52%

SE ENMARCA EN ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL

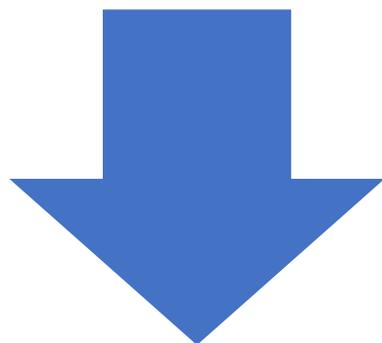
¿DISCRIMINACIÓN/DESIGUALDAD?



- ❖ AUDITORIA RETRIBUTIVA
- ❖ DIAGNÓSTICO
- ❖ INFORMES NO FINANCIEROS
- ❖ PLAN DE IGUALDAD
- ❖ REGISTROS SALARIALES



RETA
CUENTA AJENA
CONTRATAS
ETTs

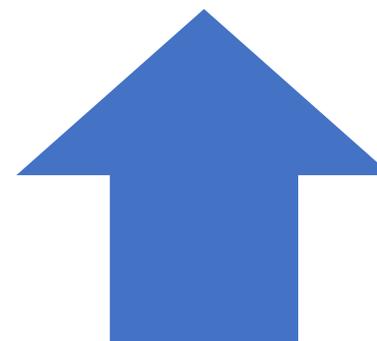


NORMATIVA LABORAL

CONVENIO



COLECTIVO



ACOSO SEXUAL/POR RAZÓN DE SEXO

- PREVENCIÓN
- ASESORAMIENTO
- NEGOCIACIÓN
- IMPLANTACIÓN
- INSTRUCCIÓN



**OBJETIVO GENERAL POR ÁREAS
(art. 46.2 LOI 3/2007 y art.**

**INFORMACIÓN NECESARIA (ANEXO
RD 901/2020 Y RD 902/2020)**

PROPUESTA DE INDICADORES

A) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN



Garantizar el **principio de igualdad en el acceso al empleo**, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en cualesquiera de las causas a que se refiere el precepto legal, *“siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”*.

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

(art 35 CE)

Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional – ANEXO RD 901/2020

- a) **Los ingresos y ceses** producidos en el último año con indicación de la **causa**, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares .
- b) **Criterios y canales de información y/o comunicación** utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.
- c) **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 la retención del talento.
- d) **Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud** para participar en procesos de selección, formación y promoción.

e) 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.**

f) 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 exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Asimismo, se informará 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 esto de trabajo.

g) 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 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.

Se analizará la **incidencia en la promoción de 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, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del ET

a) Indicadores para analizar el acceso a la empresa

- ✓ Distribución del número de altas, ceses y causas de la totalidad de la plantilla y sexo
- ✓ % de altas, ceses y causas de la totalidad de la plantilla y sexo
- ✓ Mecanismos de recogida y sistematización de datos segregados por sexo de la plantilla por categoría laboral, área o departamento de trabajo y nivel formativo.
- ✓ Procedimientos de selección objetivos
- ✓ Personas por sexo que participan en los procesos de selección
- ✓ Formación en igualdad de las personas que participan en procesos de selección
- ✓ Utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.)
- ✓ Nº y % de CV recibidos en el año por sexo y grupos profesionales
- ✓ Nº y % de CV recibidos por departamento y sexo

a) Indicadores para analizar el acceso a la empresa

- ✓ Distribución de la totalidad de la plantilla por tipos de contrato y sexo y % de plantilla por tipos de contrato y sexo
- ✓ Distribución de la totalidad de la plantilla por códigos de contrato y sexo y % de plantilla por códigos de contrato y sexo
- ✓ Distribución de la totalidad de la plantilla por duración de contratos temporales
- ✓ Distribución de la totalidad de la plantilla por contratos temporales e indefinidos
- ✓ N° de personas por sexo a quien se ha convertido su contrato en indefinido
- ✓ Porcentaje de mujeres y de hombres que no han superado el periodo de prueba (después de una nueva contratación) en el último año.

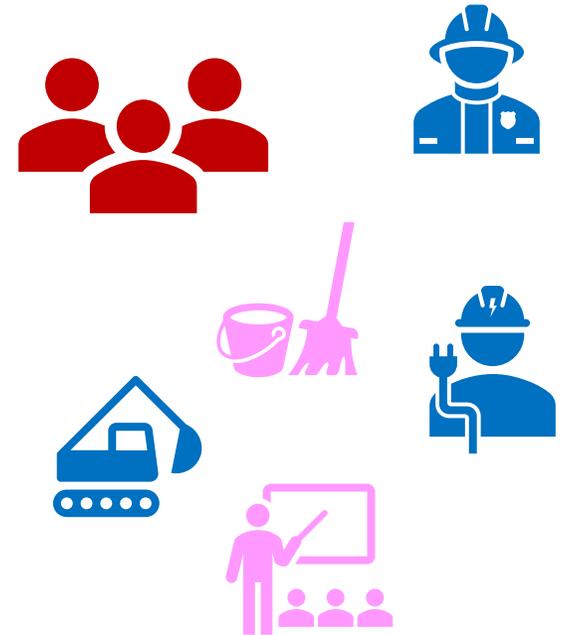
B) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo

- ❑ Análisis de la plantilla – Segregación ocupacional
- ❑ **Descripción de puestos de trabajo**
- ❑ Identificar los **mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional**, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la empresa
- ❑ Analizar el **sistema de clasificación profesional** y la relación con los salarios y complementos salariales asignados a los diferentes grupos profesionales

Finalidad

- ❑ Revisar cualquier posible discriminación que pueda tener lugar en el proceso de reclutamiento y selección en la clasificación profesional, atendiendo a la capacitación, funciones y requisitos de acceso objetivos



Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas – ANEXO RD 901/2020 y RD 902/2020

a) El diagnóstico deberá realizar una **descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, 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 e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del ET.

Analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

b) Para realizar el **diagnóstico en materia salarial la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales**, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, **cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración**, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas – ANEXO RD 901/2020 y RD 902/2020

El diagnóstico contendrá tanto los **datos** a los que se refiere el apartado anterior, como su **análisis**, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen. Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los **criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales**. Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado 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. También formarán parte de este diagnóstico el **registro retributivo y la auditoría retributiva**.

b) Indicadores para analizar el sistema de clasificación profesional

- ✓ Distribución del total de la plantilla de la empresa por sexo.
Distribución del % de mujeres y hombres sobre total de la plantilla.
- ✓ Distribución de la plantilla por centros de trabajo y sexo y % de la plantilla por centros de trabajo y sexo
- ✓ Distribución de la totalidad de la plantilla por grupo de cotización y sexo y % de plantilla por grupo cotización y sexo
- ✓ Distribución de la totalidad de la plantilla por unidades operativas/productivas y sexo y % de la plantilla por unidades operativas/productivas y sexo
- ✓ Distribución de la totalidad de la plantilla por grupo profesional y sexo y % de plantilla por grupo profesional y sexo

b) Indicadores para analizar el sistema de clasificación profesional

- ✓ Existencia de una definición de los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas que omiten otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación (disponibilidad horaria, posibilidad de viajar...)
- ✓ Existencia de una denominación neutra de cada puesto de trabajo (que no tenga ninguna connotación que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente)

C) FORMACIÓN

Objetivo

- Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, favoreciendo la promoción y flexibilizando horarios permitan facilitar la asistencia a todo el personal y la participación en cursos independiente del grupo profesional al que pertenezcan si reúnen los perfiles requeridos para recibir la formación.
- Potenciar la sensibilización en Igualdad de Oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa, y que pueda verse implicado en la negociación del Plan de Igualdad.



c) Indicadores variable formación

- ✓ Denominación de la acción
- ✓ Número y % de cursos impartidos/recibidos por sexo
- ✓ Nº horas por acción formativa
- ✓ Proveedor (interno/externo)
- ✓ Modalidad de formación (presencial/ distancia)
- ✓ Número de cursos impartidos según modalidad y sexo
- ✓ % de cursos impartidos por modalidad y sexo
- ✓ Número de cursos impartidos por departamento y sexo
- ✓ % de cursos impartidos por departamento y sexo

c) Indicadores variable formación

- ✓ Número de personas que han solicitado permisos y ayudas para participar en cursos de formación por sexos y porcentaje comparativo mujeres-hombres.
- ✓ Número de personas al que se ha concedido permisos y ayudas para participar en cursos de formación por sexos y porcentaje comparativo mujeres-hombres.
- ✓ Número de personas participantes en acciones para la promoción profesional desglosado por sexo.

D) PROMOCIÓN PROFESIONAL



Objetivo

- Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de **detectar barreras** que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
- Facilitar los medios para la **igualdad en los itinerarios profesionales** de hombres y mujeres

Finalidad

- Identificando todas aquellas mujeres de la empresa que por su formación, experiencia, competencias, aptitudes y actitudes tengan posibilidades de promocionar a puestos de mayor responsabilidad.

d) Indicadores promoción profesional

- ✓ Existen datos desagregados por sexos y por categoría profesional de las condiciones laborales: tipos de contrato, jornada y horarios, niveles, grupos y categorías profesionales.
- ✓ Se hacen públicos datos desagregados por sexos y por categoría laboral de las condiciones laborales: tipos de contrato, jornada y horarios.
- ✓ N^o y % de personas que han promocionado: puesto origen y puesto destino.
- ✓ La organización tiene un Plan de carrera para todas los puestos.
- ✓ El convenio colectivo establece un sistema de promociones para todos los grupos profesionales y categorías.
- ✓ Mecanismos de promoción profesional que garantizan la igualdad de oportunidades y la no discriminación por sexo (formación, coaching, mentoring, etc.).
- ✓ Acciones positivas para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en cargos directivos.
- ✓ Mecanismos que garantizan los conocimientos y/o experiencia por parte de la dirección de sistemas de promoción no discriminatorios.



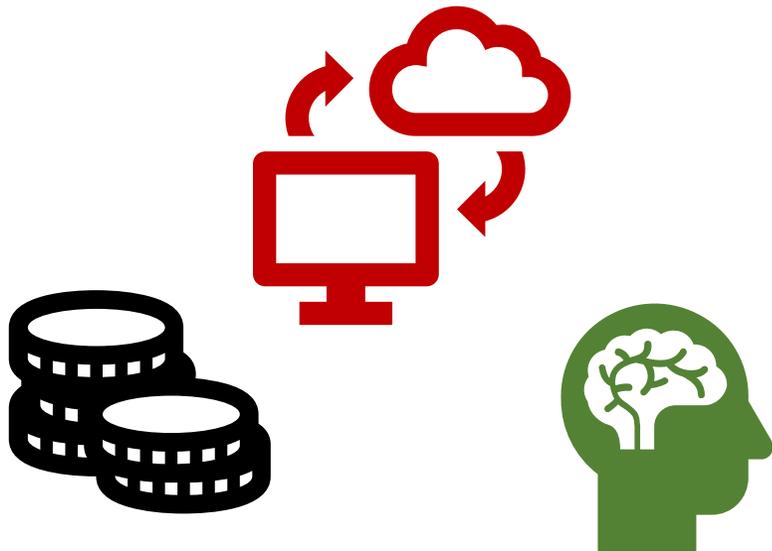
E) CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo

Analizar las condiciones de trabajo en la organización: horarios, turnos, jornadas, evaluaciones de riesgos en la salud física y psicosocial y su distribución, evaluación de puestos, protocolos para personas en situación de especial vulnerabilidad, desconexión digital, movilidad y brecha salarial.

Finalidad

Detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.



Condiciones de trabajo – ANEXO RD 901/2020

El diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las **condiciones de trabajo de todo el personal**, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, **teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres**, y en concreto:

- a) **Jornada** de trabajo.
- b) **Horario y distribución del tiempo de trabajo**, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- c) **Régimen de trabajo a turnos**.
- d) **Sistema de remuneración** y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- e) **Sistema de trabajo y rendimiento**, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- f) **Medidas de prevención** de riesgos laborales con perspectiva de género.
- g) Intimidación en relación con el **entorno digital y la desconexión**.
- h) **Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo**, detallando el puesto de origen y destino.
- i) **Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo**.

Condiciones de trabajo – ANEXO RD 901/2020

- j) **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 de formación.
- k) **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.
- l) **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.
- m) **Régimen de movilidad funcional y geográfica**, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del ET.
- n) Las **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, tal como vienen definidas en el artículo 41 del ET que hayan podido producirse en los últimos tres años.
- o) Identificación del **número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas** por otra empresa.
- p) Las **inaplicaciones de convenio** realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del ET

También se tendrá en cuenta la **implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.**

e) Indicadores condiciones de trabajo

- ✓ Porcentaje de mujeres con jornada reducida respecto al total de mujeres de la plantilla.
- ✓ Porcentaje de hombres con jornada reducida respecto al total de hombres de la plantilla.
- ✓ Porcentaje de hombres con jornada completa respecto al total de hombres de la plantilla.
- ✓ Porcentaje de mujeres con jornada completa respecto al total de mujeres de la plantilla.
- ✓ Número de mujeres y hombres con jornada reducida y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- ✓ Porcentaje de mujeres con jornada reducida respecto al total de mujeres de la plantilla.
- ✓ Porcentaje de hombres con jornada reducida respecto al total de hombres de la plantilla.
- ✓ Porcentaje de mujeres y hombres con jornada reducida con familiares dependientes (personas mayores, con discapacidad e hijos e hijas menores de 12 años).

e) Indicadores condiciones de trabajo

- ✓ Porcentaje de mujeres y hombres con horario de noche, de festivos o de fines de semana.
- ✓ Número medio de horas extra trabajadas por las mujeres y los hombres en el último año y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- ✓ Número de mujeres y hombres que deben viajar por motivo de su trabajo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- ✓ Número medio de días que han viajado las mujeres y los hombres en el último año.
- ✓ Número medio de noches que las mujeres pasan fuera de la vivienda habitual por viaje y número medio de noches por hombres.
- ✓ Mecanismos para la asignación de tipos de jornada y horarios, o que favorezcan a las personas que tienen a su cargo familiares dependientes (personas mayores, con discapacidad e hijos e hijas menores de 12 años).
- ✓ Medidas que incentiven que los hombres se acojan a la jornada reducida para cuidar a personas.
- ✓ Número de personas con baja voluntaria, desglosado por sexo y categoría laboral y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.

e) Indicadores condiciones de trabajo

- ✓ Existen datos sobre salud laboral de la empresa desagregado por sexo.
- ✓ Existe un plan de seguridad y salud laboral que tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales.
- ✓ Se han adaptado las condiciones de trabajo teniendo en cuenta que los riesgos pueden ser diferentes en función del sexo de las personas.
- ✓ Número de accidentes que han tenido lugar dentro de la empresa según la gravedad por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- ✓ En cumplimiento del Art.18.1 de la Ley de PRL se informa específicamente de los riesgos de la empresa en todo aquello que pueda afectar al embarazo y la lactancia, así como las medidas adoptadas para evitarlo.

e) Indicadores condiciones de trabajo

- ✓ Distribución del número de días de los procesos de IT de la totalidad de la plantilla y sexo
- ✓ % del número de días de los procesos de IT de la totalidad de la plantilla y sexo
- ✓ Distribución de número de procesos de IT de la totalidad de la plantilla y sexo
- ✓ % de los procesos de IT de la totalidad de la plantilla y sexo
- ✓ Número de accidentes que han tenido lugar dentro de la empresa según tipología de riesgo (seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales) por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- ✓ Número de accidentes que han tenido lugar dentro de la empresa por tipología de agentes contaminantes (físico, químico, biológico) por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres. Se incluyen en la formación en materia preventiva las situaciones de riesgo para el embarazo y la lactancia.
- ✓ Se incluyen en los planes y medidas de emergencias la presencia de trabajadoras embarazadas o de mujeres con las mismas condiciones ajenas a la empresa.

e) Indicadores condiciones de trabajo

- ✓ Se tiene en cuenta la influencia de la situación social y familiar de las mujeres y de los hombres para establecer las medidas de prevención de la salud y riesgos laborales.
- ✓ En el caso de que la empresa tenga un comité de seguridad y salud, hay una representación paritaria de hombres y mujeres.
- ✓ Existencia de baños y vestuarios diferenciados para hombres y mujeres.
- ✓ Se tiene en cuenta la recomendación de no exponer a las mujeres a manipulación de cargas superiores a los 15 Kg.
- ✓ Existen medidas específicas de prevención de riesgos laborales en el caso de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
- ✓ Se tiene en cuenta la recomendación de mantener un listado específico de puestos de trabajo con riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- ✓ En cumplimiento del Art.18.2 de la Ley de PRL se consulta específicamente a las mujeres sobre las medidas adoptadas.

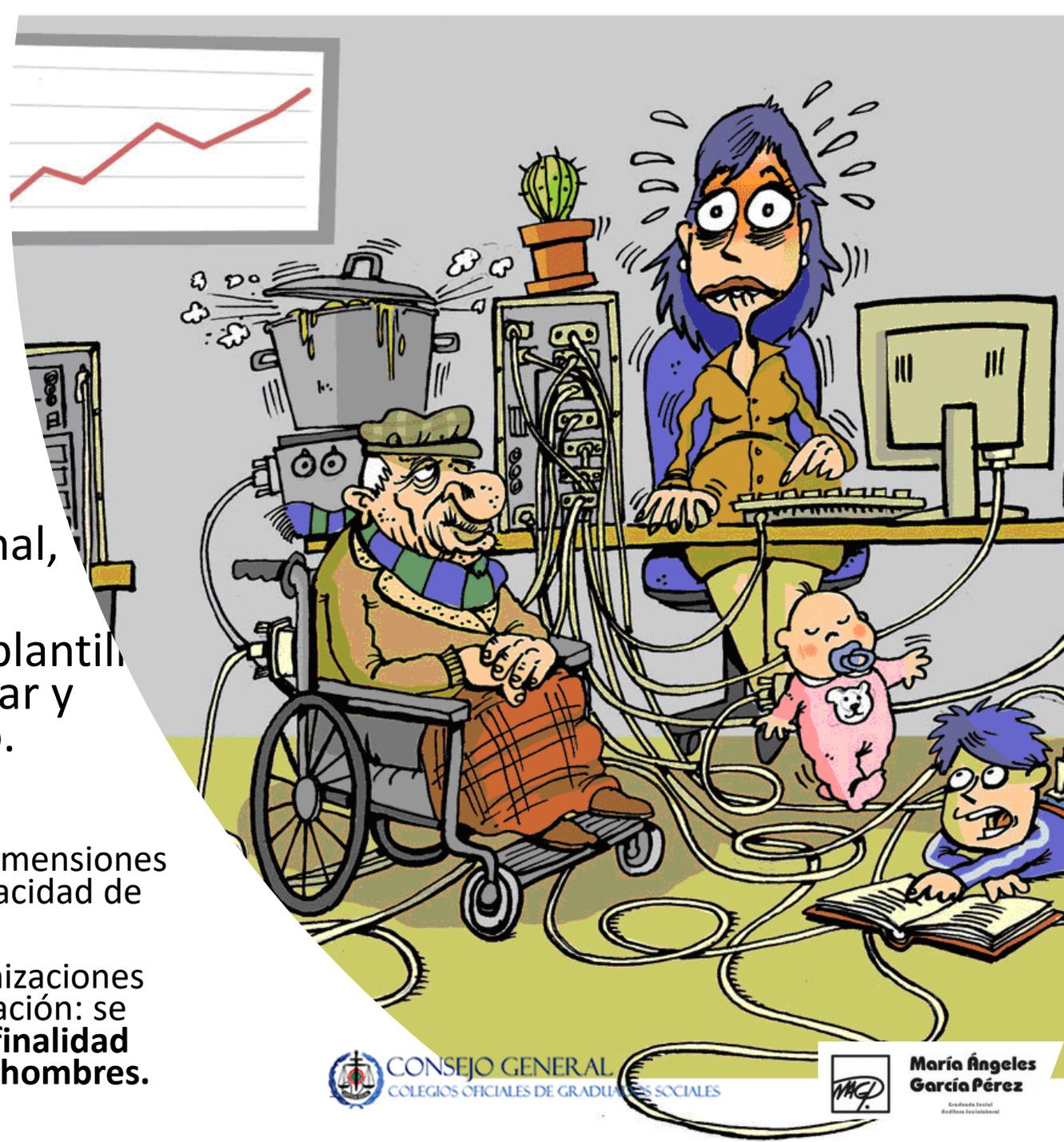
F) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo

- Reforzar la conciliación entre vida profesional, privada y familiar y la corresponsabilidad
- Potenciar la corresponsabilidad de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, eliminando estereotipos de género.

Conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Corresponsabilidad implica una actitud sensible de las organizaciones que supone el desarrollo de una nueva cultura de la organización: se aplican tanto a trabajadores como a trabajadoras ya que **su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**



Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral – ANEXO RD 901/2020

- a) **Medidas implantadas** por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- b) **Criterios y canales de información y comunicación** utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- c) **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.
- d) **Análisis** del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).

f) Indicadores ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- ✓ Existencia en la empresa de una guía de medidas de conciliación.
- ✓ Medidas y servicios para facilitar la compatibilidad del tiempo laboral y personal (jornada continuada, horario flexible, reducción de la jornada, etc.).
- ✓ Medidas y servicios que amplíen el marco legislativo de referencia para facilitar la compatibilidad o conciliación del tiempo laboral y personal.
- ✓ Las medidas destinadas a facilitar la compatibilidad entre tiempo laboral y personal van dirigidas a todo el personal: mujeres y hombres de todos los niveles jerárquicos.
- ✓ Las medidas destinadas a compatibilizar el tiempo laboral y personal son conocidas por toda la plantilla.
- ✓ Las medidas de gestión del tiempo establecidas por la organización son utilizadas por ambos sexos.
- ✓ La conciliación de la vida personal y laboral forma parte de la cultura organizativa de la empresa.
- ✓ La dirección de la empresa ha asumido la conciliación a nivel personal y utiliza las medidas existentes actuando como modelo para el resto de la plantilla.
- ✓ Personas con horario flexible y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- ✓ Existencia de bancos de horas a disposición de la plantilla.
- ✓ Posibilidad de teletrabajo.
- ✓ Existencia de servicios a las personas que faciliten la compatibilización del tiempo laboral y personal (tickets guardería, ticket restaurante, comedor de empresa, servicios de salud,
- ✓ Realización de reuniones dentro del horario laboral habitual

f) Indicadores ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- ✓ Número de personas que se acogen a permisos por adopción o nacimiento por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- ✓ Número de mujeres y hombres que se han acogido a los derechos de cuidado de hijos, hijas y familiares dependientes.
- ✓ Porcentaje de mujeres y hombres por categorías y edad que se han acogido a los derechos de cuidado de hijos, hijas y familiares dependientes.
- ✓ Número de hombres que han hecho uso de la baja por maternidad y porcentaje por departamentos y categorías.
- ✓ Número de hombres que se han acogido al permiso de paternidad por departamentos y categorías.
- ✓ Existe la posibilidad de acceder a formación por parte de las personas acogidas a permisos.
- ✓ Número de mujeres y hombres que se han acogido a excedencias por tipos de excedencia, categoría profesional y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- ✓ Existe la posibilidad de acceder a formación por parte de las personas acogidas a excedencias.

f) Indicadores ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- ✓ La empresa cubre en todos los casos los puestos de trabajo de personas con excedencia
- ✓ Número de mujeres y hombres que se han acogido a permisos remunerados por tipos de permiso, categoría laboral y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- ✓ Número de mujeres y hombres que se han acogido a permisos no remunerados por tipos de permiso, categoría laboral y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- ✓ Número de personas que antes de llegar a la empresa hacen acompañamiento de personas (niños/as, personas mayores, etc.), desglosado por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- ✓ Número de personas que antes de acabar la jornada laboral hacen acompañamiento de personas (niños/as, personas mayores, etc.), desglosado por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.

f) Indicadores ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- ✓ Distribución de la totalidad de la plantilla por situación personal nº hijos/as y sexo y % de plantilla por situación personal nº hijos/as y sexo
- ✓ Distribución de la totalidad de la plantilla por situación personal edad de hijos/as y sexo y % de plantilla por situación personal edad de hijos/as y sexo
- ✓ Distribución de la totalidad de la plantilla por situación personal ascendientes a cargo y sexo y % de plantilla por situación personal ascendientes a cargo y sexo

G) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo

- Incremento de mujeres en puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración
- Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni menos del 40%.

Infrarrepresentación femenina – ANEXO RD 901/2020

El diagnóstico deberá informar sobre la **distribución de la plantilla en de los puestos de distinto nivel de responsabilidad** en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello se analizará:

- a) 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.
- b) La **correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.**
- c) En su caso, la **presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores** y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

Para este análisis se tendrán en cuenta los datos obtenidos de los apartados b), c), d) y e) del apartado 2 de este anexo.

En este apartado se analizará también la **distribución de la plantilla en la empresa**, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal).

A estos efectos, se recogerá en el diagnóstico el **número total de hombres y mujeres en la empresa**, así como en cada **grupo profesional, categoría profesional y puestos**, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

Analizar los datos de composición de la plantilla

- Comprobar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, si la plantilla se encuentra masculinizada/feminizada y el porcentaje de presencia de uno u otro sexo sobre la distribución total.
- Obtener información comparable del sector de actividad económica en que se encuadra la empresa, y comparar la media del sector con la realidad de la empresa en lo que se refiere a la mayor o menor presencia de mujeres.
- Pertenencia a sectores económicos y ocupaciones de hombres y mujeres.
- Existencia de factores condicionantes tanto por el lado de la demanda como de la oferta laboral, así como factores externos al mercado de trabajo (sociales, culturales) que determinan la segregación en diferentes sectores y ocupaciones de hombres y mujeres.

g) Indicadores infrarrepresentación femenina

- ✓ Mecanismos de recogida y sistematización de datos segregados por sexo de la plantilla por cargos directivos.
- ✓ Cargos de responsabilidad de la empresa según nivel directivo y sexo.
- ✓ Cargos de responsabilidad según nivel directivo y antigüedad por sexo.
- ✓ Cargos de responsabilidad según nivel de estudios por sexo.
- ✓ Cargos directivos por nivel directivo según antigüedad en el cargo por sexo.
- ✓ Porcentaje de mujeres y porcentaje de hombres con cargos directivos respecto al total de los cargos directivos.
- ✓ Porcentaje de mujeres con cargos directivos respecto al total de mujeres de la plantilla.
- ✓ Porcentaje de hombres con cargos directivos respecto al total de hombres de la plantilla
- ✓ Acciones positivas para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en cargos directivos.

g) Indicadores infrarrepresentación femenina

- ✓ Número de personas contratadas para ocupar un cargo directivo según sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.
- ✓ Número de personas que han participado en procesos de selección para ocupar un cargo directivo por sexo y porcentaje.
- ✓ Número de personas que han dejado un cargo directivo, desglosado por causa, nivel de dirección y sexo. Totales y porcentajes comparativos mujeres-hombres.
- ✓ Conocimiento de las vacantes en cargos de responsabilidad por parte de toda la plantilla.

g) Indicadores para analizar las características del personal

- ✓ N^o de mujeres que se encuentran en puestos de dirección.
- ✓ N^o de hombres que se encuentran en puestos de dirección.
- ✓ Funciones de las mujeres que se encuentran en puestos de dirección.
- ✓ Funciones de los hombres que se encuentran en puestos de dirección.
- ✓ Nivel de Responsabilidad de las mujeres que se encuentran en puestos de dirección.
- ✓ Nivel de Responsabilidad de los hombres que se encuentran en puestos de dirección.
- ✓ N^o de hombres que forman parte del Consejo de Administración
- ✓ N^o de mujeres que forman parte del Consejo de Administración
- ✓ N^o de hombres que son miembros de la RLT y sindicato o sección sindical que representan.
- ✓ N^o de mujeres que son miembros de la RLT y sindicato o sección sindical que representan.

g) Características del personal: distribución de la plantilla por variables

- ✓ Distribución de la totalidad de la plantilla por Puestos de trabajo y sexo y % de plantilla por Puestos de trabajo y sexo
- ✓ Distribución de la totalidad de la plantilla por Antigüedad y sexo y % de plantilla por Antigüedad y sexo
- ✓ Distribución de la totalidad de la plantilla por nivel de estudios y sexo y % de plantilla por nivel de estudios y sexo
- ✓ Distribución de la totalidad de la plantilla por Jornadas y sexo y % de plantilla por Jornadas y sexo
- ✓ Distribución de la totalidad de la plantilla por Edad y sexo y % de plantilla por Edad y sexo

H) RETRIBUCIONES

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y **cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.**

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Art 28.1 ET



h) Indicadores para analizar la política salarial

- ✓ N^o de personas afectadas por convenio colectivo y sexo.
- ✓ N^o de personas que perciben los salarios por convenio y sexo.
- ✓ N^o de personas que perciben salarios por encima del convenio colectivo por sexo.
- ✓ Política retributiva de la empresa y estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.
- ✓ Existencia de una definición clara, objetiva y neutra de los conceptos variables de las retribuciones.
- ✓ Retribución anual media de las mujeres, desglosado por cada uno de los conceptos salariales, así como por categoría profesional, por colectivo, nivel de estudios y por tipo de jornada.
- ✓ Retribución anual media de los hombres, desglosado por cada uno de los conceptos salariales, así como por categoría profesional, por colectivo, nivel de estudios y por tipo de jornada.
- ✓ N^o de personas que perciben retribuciones en especie por sexo.
- ✓ N^o de personas que perciben otras gratificaciones por sexo (coche de empresa, regalos, etc.).
- ✓ Número de mujeres y de hombres y porcentajes por escalas retributivas.

h) Indicadores para analizar la política salarial

- ✓ Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa, por escalas retributivas.
- ✓ Existencia de una valoración de los puestos de trabajo.
- ✓ Existencia de retribuciones asociadas a los resultados individuales o al tiempo de presencia. Incremento salarial medio de las mujeres e incremento salarial medio de los hombres.
- ✓ N^º de mujeres y de hombres acogidos a beneficios sociales de la empresa: seguro médico, plan de pensiones, plan de jubilaciones, coche de empresa y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- ✓ Estadísticas salariales de salarios anuales por sexo: Medidas de tendencia central y dispersión.
- ✓ Estadísticas salariales de salarios diarios por sexo: Medidas de tendencia central y dispersión.

I) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PROHIBICIÓN DE SITUACIONES DISCRIMINATORIAS. SE CONSIDERA COMO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO TODO TRATO DESFAVORABLE A LAS MUJERES RELACIONADO CON EL EMBARAZO O LA MATERNIDAD.
INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

Se define como **acoso discriminatorio**: *“el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.* (Art 8.13 LISOS)



Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

ANEXO RD 901/2020

En el diagnóstico se deberá realizar una **descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación** contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de **sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad** conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

- a) **Declaración de principios**, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) **Procedimiento de actuación** frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) **Identificación de las medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo – ANEXO RD 901/2020

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- a) **Prevención y sensibilización** del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) **Confidencialidad** y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de **presunción de inocencia** de la supuesta persona acosadora.
- d) **Prohibición de represalias** de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) **Diligencia y celeridad** del procedimiento.
- f) **Garantía de los derechos laborales y de protección social** de las víctimas.

Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas **deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras**, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

i) Indicadores prevención del acoso

- ✓ Existen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa (acciones formativas, códigos de buenas prácticas y campañas de sensibilización).
- ✓ La empresa ha realizado una declaración institucional donde explicita su compromiso para la erradicación y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- ✓ Existe un protocolo para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo
- ✓ Existen canales para recoger denuncias o reclamaciones en caso de conocer o ser víctima de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- ✓ Están perfectamente identificadas las personas responsables de atender a las que formulen una queja o denuncia en el ámbito del acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Las personas que atienden las quejas están formadas para la labor que cumplen.
- ✓ Se hace un tratamiento reservado de las denuncias de hecho que puedan ser constitutivos de acoso sexual y por razón de sexo.

i) Indicadores prevención del acoso

- ✓ Dispone de un código de buenas prácticas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Se ha realizado difusión y campañas informativas de este código de buenas prácticas.
- ✓ En cumplimiento de la normativa, en cuántas ocasiones ha informado la representación sindical del personal a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tengan conocimiento o que puedan propiciar el acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Número de casos de acoso sexual y por razón de sexo en el último año.

CULTURA - CLIMA LABORAL COMUNICACIÓN – LENGUAJE

Objetivo: Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla y otros Grupos de interés sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, su objetivo y los resultados obtenidos de la evaluación del Plan, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

Objetivo: Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla y otros Grupos de Interés, sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.

Indicadores Cultura – Clima – Comunicación – Lenguaje

- ✓ Mecanismos que garantizan una imagen corporativa y publicidad no sexista.
- ✓ Existencia de un plan de comunicación o mecanismos de difusión de las ofertas laborales que permitan una representación equilibrada de mujeres y hombres que se presentan a los procesos de selección de personal.
- ✓ Utilización no sexista del lenguaje oral y escrito en los procesos de selección de personal y la descripción de los puestos de trabajo.
- ✓ Visibilidad de las mujeres en los instrumentos de comunicación de las empresas (web, intranet y revista interna de la empresa).
- ✓ Los regalos y los artículos de promoción de la empresa son adecuados para mujeres y hombres.
- ✓ Percepción de las personas trabajadoras del uso no sexista en la comunicación interna y externa de la empresa.
- ✓ Conocimiento por parte de toda la plantilla de los criterios de lenguaje y no comunicación no sexista.

Indicadores Cultura – Clima – Comunicación – Lenguaje

- ✓ Existencia de un protocolo donde se establecen los criterios para una comunicación escrita y oral no sexista.
- ✓ Existencia de un protocolo donde se establecen los criterios para una imagen externa (logotipos y publicidad) no sexista.
- ✓ Incorporación de los criterios para el uso de un lenguaje no sexista en el Manual de estilo y/o planes de comunicación de la empresa.
- ✓ Mecanismos que garantizan la comunicación escrita (interna y externa) se utiliza de forma no sexista.
- ✓ Mecanismos que garantizan que la comunicación oral se utiliza de forma no sexista.

INCLUSIÓN SOCIAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

La precariedad laboral afecta a la población más vulnerable y en especial a las mujeres. Entre las personas con mayor riesgo de exclusión social nos encontramos con las mujeres que tienen una dificultad aún mayor si pertenecen a determinados colectivos: inmigrantes, desempleadas de larga duración, jóvenes, mayores de 45 años, discapacitadas y/o víctimas de violencia de género. Las mujeres que se incluyen en estos colectivos tienen aún más difícil el acceso y permanencia en el mercado laboral estable, sufriendo una doble o triple discriminación.

Las empresas deberían incluir en el Plan de igualdad acciones encaminadas a facilitar el acceso al empleo a mujeres pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social.

MEDIDAS DE GESTIÓN DE LA MOVILIDAD

Las medidas de gestión de la movilidad deben permitir un acceso igualitario a las mujeres y a los hombres al puesto de trabajo.

Se refiere a los desplazamientos diarios del lugar de residencia al lugar de trabajo y los desplazamientos por traslado del lugar de trabajo que requieran el traslado de la vivienda.

Indicadores gestión de la movilidad

- Distribución de la totalidad de la plantilla por los medios de transporte utilizados para acudir al centro de trabajo y sexo
- % de plantilla por situación plantilla por los medios de transporte utilizados para acudir al centro de trabajo y sexo

En coche propio

En coche compartido

En autobús

En tren

Vehículo empresa

Indicadores variable distancia diaria recorrida para ir al centro de trabajo

- Distribución de la totalidad de la plantilla por la distancia entre su casa con el centro de trabajo y sexo y % de plantilla por situación plantilla por la distancia entre su casa con el centro de trabajo y sexo

Distancia recorrida

Menos de 1 Km

Entre 1 y 5 Km

Entre 6 y 15 Km

Entre 16 y 30 Km

Más de 30 Km

- ✓ Existencia de medidas relacionadas con la movilidad en la empresa.
- ✓ Existencia de un plan de movilidad.
- ✓ Existencia de medidas que faciliten la accesibilidad al puesto de trabajo

REFERENCIAS Y FUENTES

Constitución Española

Código Penal

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

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

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

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

<http://www.inmujer.gob.es/>

<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>



CONSEJO GENERAL

COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES

MUCHAS GRACIAS



**María Ángeles
García Pérez**

Graduada Social
Auditora Social-Laboral