

Igualdad de género: nuevas medidas obligatorias en las empresas y cómo implementarlas



Índice

- I. Introducción: desigualdad de género laboral en España
- II. Medida común: protocolo contra el acoso y cauce para denuncias
- III. Empresas con 50 o más personas trabajadoras
 - 1. Planes de igualdad
 - 2. Auditoría retributiva
- IV. Empresas con menos de 50 personas trabajadoras
 - 1. Políticas de igualdad
 - 2. Registro retributivo
- V. ¿Por qué implementar medidas de igualdad?

I. Introducción: desigualdad de género laboral en España



Manifestaciones de desigualdad entre hombres y mujeres: estadísticas en España

Sticky floor: mujeres en puestos de dirección

Porcentaje de mujeres en consejos de administración de las empresas del **IBEX 35**: en 2019, un 23,2% frente al 14,3% de 2013. NB. **En presidencia sólo un 2,9% son mujeres**

Cuidados

- Hombres y mujeres ocupados a **tiempo parcial** por cuidado de hijo/dependiente (tercer trimestre 2020): **19,8 mil hombres frente a 307,7 mil mujeres.**
- Porcentaje de hombres y mujeres con hijo menor de 8 años que haya disfrutado o estén disfrutando una **excedencia completa por cuidado de hijo/dependiente (2010): hombres: 2,67% frente al 34,55% de mujeres.**
- **Tiempo dedicado a las tareas domésticas** (2016): Hombres: 11 horas semanales frente a las 20 horas de las mujeres.
- **Tasa de empleo H/M**: en 2019, 61,6% (hombres) frente al 50,8 % de mujeres. Esto supone una brecha de género cercana al 11%.

Sectores de ocupación

Las mujeres se concentran en los sectores de sanidad, educación y servicio doméstico → salarios más bajos

Los sectores con salarios más elevados (TIC, energía, ingeniería, industrias extractivas, construcción...) tienen una menor presencia femenina (20%).

Y el corolario es... la brecha salarial

- En el 2018, el salario anual más frecuente en las mujeres (15.848 euros) representó el 83% del salario más frecuente de los hombres (18.470 euros)
 - Si se consideran los salarios anuales a jornada completa, el salario de la mujer representaba el 89,5% del salario del hombre.
 - Si se consideran los salarios anuales a jornada parcial, el salario de la mujer representaba el 85,7% del salario del hombre.

¿Por qué existe la brecha salarial?

Parte explicada

Segmentación horizontal o ocupacional

- Las mujeres están en sectores menos remunerados (servicios, educación, cuidados) y los hombres en sectores más remunerados (TIC, ingeniería, energía...)

Segmentación vertical

- *Sticky floor*
- Maternidad
- Tiempo parcial y completo, por responsabilidades de cuidado
- Años de experiencia

Otras cuestiones

- Nivel de sindicalización
- Negociación
- Valoración de puestos de trabajo

Parte inexplicada

Discriminación

Instrumentos de derecho laboral

Los que ya conocíamos...

1. Permiso por nacimiento (16 semanas)
2. Reducciones de jornada por cuidado de menor o familiar dependiente
3. Adaptación de la jornada de trabajo sin reducción de jornada
4. Excedencia por cuidado de menor o familiar dependiente
5. Especial protección frente al despido por ejercicio de derechos de maternidad/paternidad

... y los nuevos

Medida común: protocolo contra el acoso y cauce para denuncias

1. Empresas +50 trabajadores:
 1. Planes de igualdad
 2. Auditoría retributiva (incluye el registro retributivo)
2. Empresas -50 trabajadores:
 1. Políticas y medidas de igualdad
 2. Procedimientos de prevención de acoso y cauce de denuncias
 3. Registro retributivo

II. Medida común: protocolos contra el acoso y cauce para denuncias



1. Políticas de igualdad: protocolo de prevención de acoso y canal de denuncias

Contenido de los protocolos de prevención del acoso y por razón de sexo

- Ámbito de aplicación
- Objetivo general y específicos
- Declaración del compromiso de la empresa con este tipo de conductas
- Definiciones y conceptos
- Responsabilidades
- Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Procedimiento de resolución de situaciones de acosos sexual y por razón de sexo
 - Procedimiento de actuación
 - Procedimiento de investigación
 - Informe de valoración inicial
 - Canal de denuncias y formulario de denuncias
- Principios y garantías
 - a. Imparcialidad
 - b. Acceso restringido
 - c. seguridad de la información
 - d. confidencialidad
 - e. Acuse de recibo
 - f. Plazo de respuesta
 - g. Medidas de protección al denunciante
- Publicación y difusión

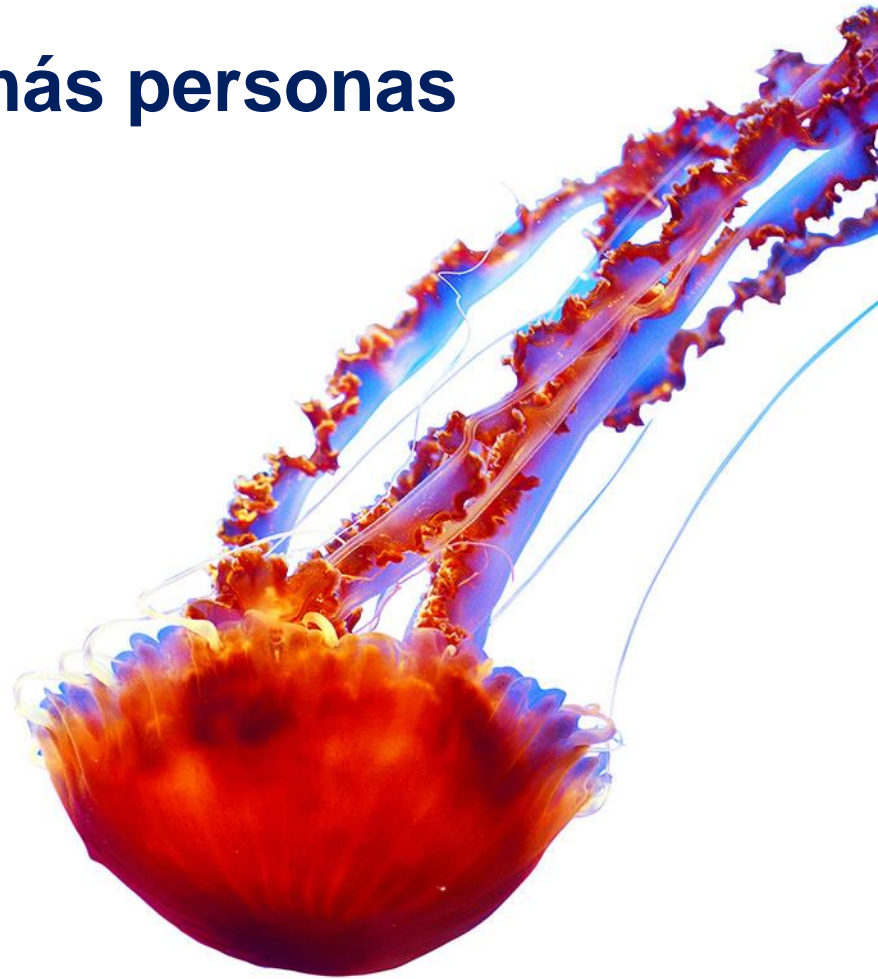
1. Políticas de igualdad: protocolo de prevención de acoso y canal de denuncias

¿Es obligatorio contar con un canal de denuncias?

La norma prevé la obligación de establecer un canal de denuncias en empresas de los Estados Miembros de la U.E. Esta obligación se hará efectiva en distintos tramos, como en otros casos similares (p. e.: Información No Financiera):

- Para las empresas de más de 249 trabajadores: desde el 17 de diciembre de 2021, coincidiendo con la transposición de la Directiva.
- Para las empresas desde 50 a 249 trabajadores: desde el 17 de diciembre de 2023.
- Para las empresas de hasta 50 trabajadores, cada Estado Miembro decidirá que quiere hacer al respecto. No obstante, la Directiva alienta a la promoción de canales de denuncias.

III. Empresas con 50 o más personas trabajadoras



1. Planes de igualdad



¿Qué empresas tienen que implementar un plan de igualdad?

¿Qué empresas?

+50 trabajadores: negociado e implementado el 7 marzo 2022

+100 trabajadores: ya implementado

¿Cómo contar trabajadores?

1. Todas las personas trabajadoras en la empresa (independientemente de su modalidad de contrato, duración y % de jornada) +
2. Contratos temporales ya extinguidos pero vigentes en los 6 meses anteriores (cada 100 días/fracción = 1 persona)

¡Cuidado!

- Se incluye el personal de ETT
- Se cuenta a nivel de empresa, no por centros de trabajo
- Una vez que se alcanza el umbral, obligatorio aunque vuelva a bajar de los 50

¿Cuándo contar trabajadores? Por lo menos último día de junio y diciembre

¿Cuándo debe implementarse el plan de igualdad?

Empresas de +50 trabajadores: el plan tiene que estar negociado e implementado el **7 marzo 2022**

Plazo general	3 meses desde que se alcanza umbral
Impuesto por CC	Plazo de CC, en su defecto 3 meses desde su publicación
Impuesto por ITSS	Plazo fijado

Plazo de **1 año** para negociar, implementar y registrar el plan de igualdad desde que finaliza el plazo para constituir CN.

Recomendación práctica para empresas que ya tienen 50 trabajadores → iniciar lo antes posible, es un proceso que se puede alargar en el tiempo

Fase 0 - Preparación

¿Plan de empresa o de grupo?

Los planes de igualdad pueden implementarse **a nivel de grupo o a nivel de empresa.**

Si se decide implementar un plan de grupo:

- ✓ Tener en cuenta la actividad de cada empresa, incluyendo la información y diagnóstico de cada empresa individual.
- ✓ Justificar la conveniencia de negociar un único plan a nivel de grupo.

¿Con quién hay que negociar?

Si hay RLT en la empresa	<ul style="list-style-type: none">• Secciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del CE/ delegados de personal y así lo acuerden.• Si no → comité de empresa / delegados de personal.
Si no hay RLT	Comisión sindical: constituida por un máx. de 6 miembros/parte, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo aplicable.
Empresas con varios centros	Comité intercentros → sólo si tiene estas competencias
Algunos centros tienen representantes y otros no	Comisión mixta: representantes de los centros con RLT + comisión sindical por los centros sin RLT. Máx. 13 miembros por parte
Grupo de empresas	Sindicatos legitimados para negociar un convenio colectivo de grupo (sindicatos más representativos del nivel del PI y sindicatos con 10% de miembros de CE/DP del ámbito geográfico o funcional del PI - <u>Grupo</u>).

Fase 1 - Comunicación de promoción de la negociación del plan de igualdad

Comunicación a los posibles interlocutores (RLT/sindicatos) del **inicio de la negociación de un plan de igualdad en la empresa.**

Recomendable notificar también a la plantilla

Contenido mínimo recomendado

- ✓ Legitimación para negociar
- ✓ Ámbito y nivel del plan de igualdad
- ✓ Materias objeto de negociación



Esta comunicación da lugar a...

- ✓ Constitución de la comisión representativa de los trabajadores → *NB. Si no hay RLT, los sindicatos que respondan a la convocatoria en el plazo de 10 días*
- ✓ Posterior constitución de la comisión negociadora.

Fase 2 – Constitución de la comisión negociadora

Primera reunión para constituir la comisión negociadora



Composición

- ✓ Paritaria empresa/trabajadores
- ✓ Máx. 13 miembros por parte si hay RLT (aunque sea en 1 solo centro), máx. 6 si no hay RLT
- ✓ Recomendable composición paritaria M/H + personas con formación o experiencia en materia de igualdad de género
- ✓ Posible tener asesoramiento especializado

Acta de constitución

Contenido recomendado:

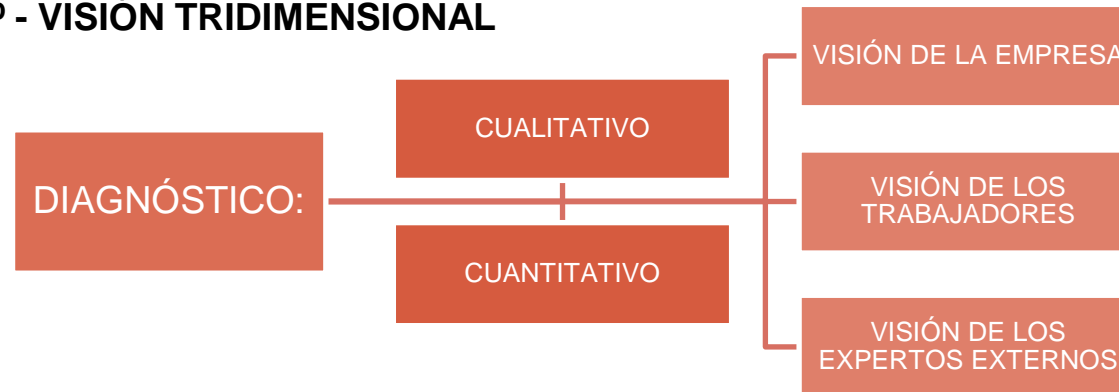
- ✓ Composición
- ✓ Funciones de la CN
- ✓ Reglamento de funcionamiento interno
- ✓ Calendario de reuniones y plazos para la elaboración del diagnóstico y plan de igualdad

Fase 3 – Negociación y elaboración del diagnóstico

Qué es

- ✓ Un análisis de los últimos años completados, atendiendo a la igualdad de género dentro de la empresa.

ENFOQUE 360° - VISIÓN TRIDIMENSIONAL



Tiempo

- ✓ Primera fase tras la constitución de la comisión negociadora
- ✓ En función del tamaño de la empresa/grupo y de la accesibilidad de la información: entre 1 y 3 meses

Quién

- La Comisión Negociadora, con el apoyo de expertos externos si así lo acuerda.
- En la práctica casi siempre es necesario apoyarse en una consultora externa especializada que realiza el trabajo técnico.
- Los/as trabajadores/as

Fase 3 – Negociación y elaboración del diagnóstico

Objetivo

General – identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre hombres y mujeres.

Específico:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres se encuentra integrada en el sistema general de gestión de la empresa.
- Detectar posible segregación horizontal (funcional) y/o vertical (responsabilidad).
- Detectar si existe discriminación o desigualdades en los procesos de RRHH cuando se dirigen a hombres y mujeres.
- Analizar los efectos que para hombres y mujeres tiene los procesos y actividades de la empresa en todos los ámbitos laborales.
- Identificar de los procesos que puedan requerir el establecimiento de políticas y medidas específicas de igualdad.
- Diagnosticar posibles disonancias en la percepción en cuanto a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
- Identificación de buenas prácticas.
- Formular recomendaciones y propuestas a medida según la realidad de su empresa.

Planificar:

- ✓ Identificar datos accesibles y datos que necesitan ser trabajados.
- ✓ Metodología y herramientas para la recopilación de dichos datos.
- ✓ Marcar plazos para elaborar el informe de diagnóstico.

Fase 3 – Diagnóstico

Recopilación de datos desagregados por sexo de las siguientes materias:

0. Introducción e información básica de la empresa

- i. Proceso de selección y contratación.
 - ii. Clasificación profesional.
 - iii. Formación.
 - iv. Promoción profesional.
 - v. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y retribuciones
 - vi. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - vii. Infrarrepresentación femenina.
 - viii. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Propuestas de objetivos de mejora, planes de acción e implementación de procedimientos.

Fase 3 – Diagnóstico

CUALITATIVO

- Entrevista en profundidad con responsables para conocer la situación en torno a todas las materias (responsable de RRHH, administración, laboral...)
- Recopilación de la opinión de los trabajadores y de la dirección con cuestionarios voluntarios y anónimos.

CUANTATIVO

- Datos de plantilla por edad, tipo de relación laboral, contrato, jornada, antigüedad, grupo profesional, nivel formativo, etc.

Variable	Qué aprendemos del dato
Distribución de la plantilla por puesto y antigüedad	Observar la antigüedad de mujeres y hombres en la empresa, cruzándola con el nº de hijos/as, permitirá valorar el grado de estabilidad, y si las políticas de conciliación facilitan o no la permanencia de las mujeres en la empresa

Fase 3 – Diagnóstico

1. Proceso de selección y contratación.

¿Qué información se necesita?

- Sistema de detección de necesidades de contratación.
- Responsabilidades en el proceso de selección.
- Sistemas objetivos de selección de personal y contratación.
- Procesos utilizados para la descripción de perfiles y puestos de trabajo.
- Pruebas de selección, responsables, contenido, lenguaje utilizado, etc.
- Ejemplo de un proceso de contratación completo u oferta publicada.
- Canales de comunicación.
- Observación de barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de personas del sexo infrarrepresentado.

	Incorporaciones				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2018	20	18,5%	88	81,5%	108
2019	10	15,4%	55	84,6%	65
TOTAL	45	16,8%	219	83,2%	264

Fase 3 – Diagnóstico

2. Clasificación profesional

¿Qué información se necesita?

- Observación de habilidades especialmente masculinizados/feminizados.
- Criterios para establecer la clasificación profesional (grupos, categorías,...) libre de sesgos.
- Descripciones de puestos.

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						Total
Grupos Profesionales*	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	
GRUPO A NIVEL I	Sin estudios					0
	Primarios					0
	Secundarios(1)					0
	Universitarios	1	100,0%		0,0%	1
GRUPO C NIVEL I	Sin estudios					0
	Primarios					0
	Secundarios(1)					0
	Universitarios	15	19,5%	62	80,5%	77

Fase 3 – Diagnóstico

3. Formación

¿Qué información se necesita?

- Análisis del plan de formación en caso de haberlo.
- Sistema de detección de necesidades de formación.
- Horario de las formaciones (dentro o fuera de jornada laboral).
- Materias de formación.
- Sistemas de comunicación para convocatorias de formación.

Formación 2018					
Tipo de curso	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Técnico - específico del puesto	2	100,0%		0,0%	2
Habilidades y competencias	2	18,2%	9	81,8%	11
Tecnología (equipos, software, herramientas, etc.)	0	0,0%		0,0%	0
Formación obligatoria (riesgos laborales, etc.)	6	18,8%	26	81,3%	32
Temas complementarios (normas, etc.) y otros	0	0,0%		0,0%	0
TOTAL	10	22,2%	35	77,8%	45

Fase 3 – Diagnóstico

4. Promoción profesional

¿Qué información se necesita?

- Canales de comunicación para la promoción profesional (grado de transparencia e igualdad de oportunidades).
- Descripciones de puestos y requisitos de acceso a promociones.
- Criterios objetivos para la promoción y gestión del talento.
- Planes de carrera en caso de haberlos.

Tipos promociones 2018					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría	3	100,0%	0	0,0%	3
Promoción funcional, aumento de responsabilidades y salario	0	0,0%	0	0,0%	0
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0,0%	0	0,0%	0
Cambio de categoría	0	0,0%	1	100,0%	1
TOTAL	3	75,0%	1	25,0%	4

Fase 3 – Diagnóstico

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

¿Qué información se necesita?

- Criterios de aumento salarial.
- Tipos de incentivos y beneficios y criterios de distribución.
- Medidas para evitar o reducir brecha salarial.
- Sistema de valoración de puestos utilizado.

Distribución de la plantilla conforme a:

- Su sistema de clasificación profesional.
- Las bandas salariales.
- Su banda salarial más las compensaciones extrasalariales.
- Su tipo de contrato (temporal, indefinido, fijo discontinuo,...).
- Las horas de trabajo.
- Su turno de trabajo (mañana o tarde).
- Sus días con plus de retribución (nocturnidad, movilidad,...).

Ejemplos de Compensaciones extrasalariales:

Planes de pensiones

Seguros médicos privados

Coches de empresa

Tickets restaurante

Teléfono de empresa

Gastos de representación

Dietas

Kilometraje

Fase 3 – Diagnóstico

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

¿Qué información se necesita?

- Medias implantadas para la conciliación.
- Promover el ejercicio corresponsable.
- Canales de comunicación que se utilizan para informar de esos derechos.
- Permisos y excedencias – criterios de concesión (edad, sexo, departamento, responsabilidades, formación,...).
- Análisis de los posibles cambios funcionales de jornada, de movilidad u otras condiciones de trabajo.

Responsabilidades familiares: nº de hijas/os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	6	40,0%	9	60,0%	15
1	1	33,3%	2	66,7%	3
2	0	0,0%	7	100,0%	7
3 ó más	0	0,0%	1	100,0%	1
TOTAL	7	18,3%	19	81,7%	26

Fase 3 – Diagnóstico

7. Infrarrepresentación femenina

¿Qué información se necesita?

- Análisis de departamento (grupos y subgrupos profesionales) donde un sexo sea mayoritario y considerar las posibles causas
- Segregación horizontal (masculinización o feminización).
- Canales y criterios utilizados en los procesos de selección, contratación y promoción

Distribución de la plantilla por áreas funcionales 2017					Total
Dpto.	Mujeres	%	Hombres	%	
DIRECCIÓN	2	50,0%	2	50,0%	4
MARKETING	4	100,0%	0	0,0%	4
COMERCIAL	0	0,0%	8	100,0%	8
ADMINISTRACIÓN	2	66,7%	1	33,3%	3
SERVICIO TÉCNICO	0	0,0%	4	100,0%	4
PUESTA EN MARCHA EQUIPOS	0	0,0%	1	100,0%	1
TOTAL	8	36,1%	16	63,9%	24

Fase 3 – Diagnóstico

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

¿Qué información se necesita?

- Protocolo de prevención en caso de haberlo.
- Canales de comunicación del protocolo.
- Canales de denuncia.
- En caso de haberse dado un caso, cómo han sido tratados.
- Medidas de prevención, sensibilización y detección.
- Régimen disciplinario en caso de haberlo.
- Cumplimiento de principios fundamentales (confidencialidad, accesibilidad, sensibilización, prohibición de represalias, protección a la víctima,...)
- Recursos de apoyo a las víctimas de acoso, o en su caso, violencia de género (reordenación del tiempo de trabajo, atención profesional psicológica,...)

***Art.4 E del Estatuto de Trabajadores**

Fase 3 – Diagnóstico

Elaboración de informe y comunicación

- Análisis en profundidad de las **conclusiones** obtenidas.
- Determinar **áreas de mejora** para proponer a la Comisión una serie de medidas basadas en los datos vinculantes.
- **Comunicar** a nivel
 - **Interno:** a la Comisión y a la plantilla si se considera oportuno.
 - **Externo:** las principales conclusiones formarán parte del Plan de Igualdad que será un documento público.

**El propio informe de diagnóstico tendrá que registrarse.*

Fase 4 – Elaboración del plan de igualdad

Para qué

Actuar sobre las áreas de mejora detectadas en el diagnóstico para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

↳ ¿Cómo?

1. Establecer áreas de actuación y prioridades

2. Acordar y definir medidas

- ¿Cuál es su objetivo? ¿Qué dificultad busca paliar?
- Acción propuesta
- Persona encargada de ejecución
- Plazo para su implementación
- Indicadores de cumplimiento y criterios de evaluación

3. Plan de seguimiento

- Órgano de vigilancia, control evaluación y revisión con composición paritaria
- Calendario de actuaciones y reuniones
- Informes de seguimiento

4. Evaluación y revisión

- Calendario de evaluaciones: mínimo 1 intermedia y 1 final
- Informes de evaluación, incluyendo propuesta de reajuste o mejora y procedimiento de modificación

Tiempos

- ✓ **Elaboración:** entre 1 y 2/3 meses, en función del tamaño de la empresa, diagnóstico y RLT
- ✓ **Vigencia:** la que se acuerde, con máx. de 4 años

Aprobación

- ✓ Mayoría de las dos representaciones
- ✓ Acta de aprobación del plan de igualdad

Fase 4 – Ejemplos de medidas para planes de igualdad

Selección de personal

- ✓ CVs ciegos
- ✓ En puestos con subrepresentación de un género, en igualdad de condiciones, favorecer al candidato del otro género
- ✓ Vacante a tiempo completo → ofrecer a mujeres con contratos a tiempo parcial si reúnen condiciones
- ✓ Informar a CN de estadísticas de contratación

Formación

- ✓ Formación a RRHH, RLT, nuevas incorporaciones y grupos de mando en materia de igualdad
- ✓ Formación a toda la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de género
- ✓ Ofrecer formación de reciclaje a personas que se reincorporan tras baja por nacimiento
- ✓ Externa: colaborar con centros de estudios y formación (universidades, FPs,...) para promocionar la profesión

Promoción

- ✓ En condiciones = y en grupos con subrepresentación de mujeres, preferencia mujeres
- ✓ Programas de coaching, liderazgo y formación para mujeres para acceder a puestos de responsabilidad
- ✓ Comunicar motivos de falta de promoción para evitar criterios sexistas o arbitrarios

Retribución

- ✓ Informar a la CN de cambios en criterios de asignación/devengo de variable
- ✓ Tras baja por nacimiento, verificar que no se produce disminución de salario
- ✓ Si creación de nuevos puestos, analizar valor y retribución desde perspectiva de género
- ✓ Objetivos flexibles – atendiendo a situaciones de conciliación y responsabilidades personales

Fase 4 – Ejemplos de medidas para planes de igualdad

Conciliación y condiciones de trabajo

- ✓ Organización de tiempo: entrada y salida flexible, jornadas continuadas, bolsas de horas...
- ✓ Facilitar teletrabajo
- ✓ Incentivar desconexión digital, prohibiendo o controlando el uso de correos fuera del horario laboral
- ✓ Incentivos económicos para facilitar cuidados: cheque guardería, acuerdos con guarderías para mejores precios para empleados, ayudas para cuidado de dependientes...
- ✓ Reuniones: telemáticas para evitar viajes y desplazamientos, en horarios determinados
- ✓ Mejora de condiciones mínimas legales: bonus nacimiento, complemento salarial en RJ durante un tiempo máximo, ampliación de permisos, complemento durante primeros meses de excedencia...
- ✓ Prestación de ayudas para el bienestar emocional
- ✓ Reorganización de centros de trabajo – Home office, espacios flexibles, lugar de encuentro y socialización

Prevención acoso y de riesgos laborales específicos a mujeres

- ✓ Protocolos para evitar el acoso sexual por razón de género en el trabajo, con canal de denuncias
- ✓ Medidas de protección del embarazo

Comunicación

- ✓ Difundir protocolo de acoso sexual y plan de igualdad
- ✓ Promover lenguaje no sexista
- ✓ Buzón de sugerencias en materia de igualdad
- ✓ Externa: campañas de visibilización femenina

Violencia de género

- ✓ Protocolo de violencia de género
- ✓ Medidas específicas para mujeres víctimas de violencia de género: traslados, adaptación horaria, cambio de turno...
- ✓ Anticipos y préstamos sin intereses a víctimas

Fase 4 - Ejemplo de planificación de medidas

ÁREA TRATADA:

Infrarrepresentación
femenina

OBJETIVO GENERAL:

Tratar de equilibrar la representación de hombres y
mujeres dentro del Club.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Implementar acciones positivas para tratar de corregir situaciones de desequilibrio de género.

MEDIDAS / ACCIONES	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO
En los procesos de selección y promoción, establecer un criterio de desempate, para que en el caso de que dos candidaturas cumplan los mismos requisitos, el desempate lo decida la pertenencia al género subrepresentado	Nº procesos de selección en los que haya finalistas de ambos géneros	<i>% de reducción de la brecha en la distribución de todos los grupos profesionales por género (anualmente)</i>	Dpto. RRHH	A partir de 01/02/2019 hasta 06/03/2022
Llevar a cabo acciones conjuntas con los jugadores del primer equipo masculino y las jugadoras del primer equipo femenino	Nº de acciones conjuntas dónde las jugadoras participen en las mismas condiciones que los jugadores	<i>Mínimo: una acción conjunta por temporada</i> <i>Indicadores de impacto (impresiones, tráfico, asistencia, ...)</i>	Departamento Femenino y Primer Equipo Masculino	Anual hasta 2022
Ampliar los equipos femeninos y el número de jugadoras federadas adscritas al club	Nº de equipos nuevos femeninos creados	<i>Mínimo: un equipo femenino más a los 17 equipos femeninos actuales</i>	Dpto. RRHH	06/03/2022
En la encuesta del clima laboral incluir preguntas sobre igualdad, evaluación de responsable de área y compañeros en general.	Nº de preguntas añadidas a la encuesta sobre estas materias	<i>Participación en las encuestas y resultados</i> <i>Añadir al menos 1 pregunta relativa a cada materia</i>	Dpto. RRHH	Anual hasta 2022

Fase 5 – Registro

Una vez que el plan está aprobado y redactado → Registrar

✓ **¿Dónde?** Registro y Depósito de Convenios y Acuerdo colectivos de Trabajo (CCAA/Estatal)

✓ **¿Cuándo?** Plazo máx. de 15 días desde que se alcanza acuerdo

✓ **¿Qué aportar?**

Constitución

- Si RLT: acta de elecciones de RLT
- Si no hay RLT: comunicaciones enviadas a sindicatos para constitución de la comisión negociadora y respuesta sindicatos.
- Acta de constitución de la comisión negociadora (incluyendo reglamento de funcionamiento interno)

Plan de igualdad

- Actas de todas las reuniones firmadas
- Informe de diagnóstico y de plan de igualdad, incluyendo auditoría retributiva, firmado por la comisión negociadora

Fase 6 – Implementación, seguimiento y revisión

Poner en marcha las medidas y acciones propuestas, y hacer seguimiento de las mismas y de su efectividad

Seguimiento

- ✓ **¿Cuándo?** Calendario de seguimiento coherente con medidas y plazos
- ✓ **¿Quiénes?** Comisión de seguimiento con apoyo de dirección/RRHH, comisión negociadora y responsables de cada medida
- ✓ **Áreas**, recomendable ficha de seguimiento por medida:
 - Nivel de implementación de cada medida y, en su caso, motivos por los que la medida no se hubiera implementado en el plazo indicado
 - Dificultades específicas para la consecución del objetivo
 - Impacto específico
- ✓ **Informe de seguimiento**

Revisión

- ✓ **¿Cuándo?** Sin perjuicio de los plazos de revisión que se acuerden, es obligatorio revisar cuando:
 - Necesario por los resultados del seguimiento y evaluación (ej. si se detecta que no se está consiguiendo implementar una medida o que esta es inefectiva);
 - AL/Inspección de trabajo considera las medidas insuficientes
 - Fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
 - Cambios relevantes en la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos (pueden cambiar el diagnóstico)

Fase 7 – Evaluación

Para qué

Conocer grado de cumplimiento del plan de igualdad, si ha conseguido sus objetivos y áreas de mejora para el siguiente plan de igualdad

↳ ¿Cómo?

1. Contenido de la evaluación

- Evaluación de proceso: desarrollo de la acciones estipuladas, dificultades encontradas y motivos de posible implementación deficitaria
- Evaluación de resultados: grado de cumplimiento de objetivos y evaluación de los resultados conseguidos
- Evaluación de impacto: cambios en la cultura empresarial y reducción de desequilibrios

En la práctica, es un “segundo diagnóstico” de situación.

2. Redactar informe de evaluación

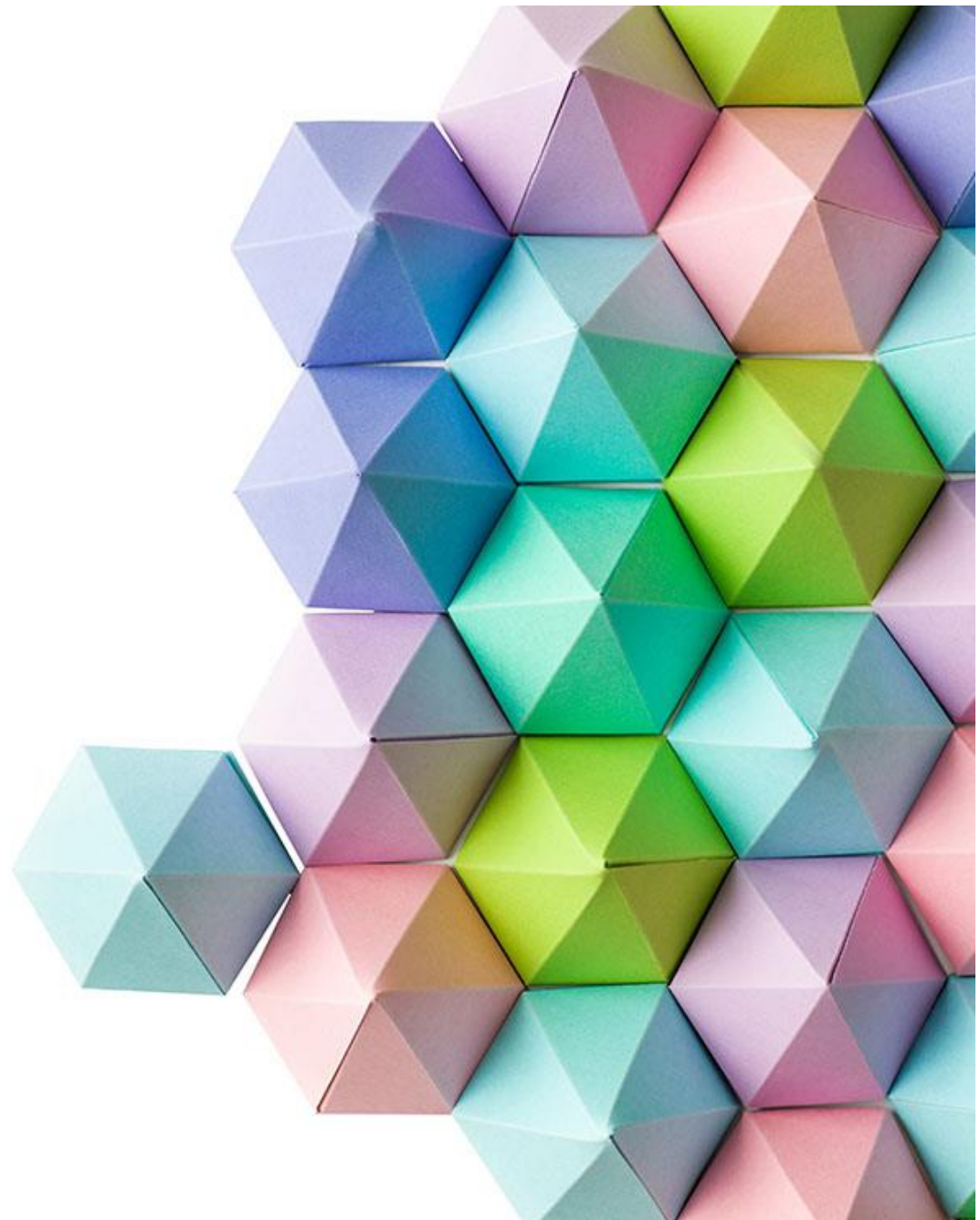
¿Cuándo?

Cuando se acuerde por la Comisión Negociadora, en todo caso mínimo una evaluación intermedia y una evaluación final.

Ejemplo de cuadro de evaluación:

SUPERADO	120%	se establece nuevo objetivo
ALCAZADO	80%-100%	se establece nuevo objetivo
PARCIALMENTE ALCANZADO	70%-50%	se estudia si es necesario su alcance total o se establece nuevo objetivo
NO ALCANZADO	< 50%	se establecen acciones para alcanzarlo

2. Auditoría retributiva



La auditoría retributiva

Objetivo:

Verificar que el sistema retributivo aplica el principio de igualdad H/M.

- Las empresas con obligación de plan de igualdad (>50 TR): **se incluye en el plan de igualdad**

Pasos:

- 1) Diagnóstico de la situación retributiva: evaluación de puestos de trabajo + otros factores de diferencia retributiva (ej. dificultades para promoción, exigencias de disponibilidad injustificadas...)
- 2) Plan de actuación, con acciones concretas

Si resulta **diferencia 25%** entre media o mediana en el total de la empresa, se debe incluir la **justificación objetiva**.

Auditoría retributiva: Metodología

AUDITORIA RETRIBUTIVA PARA PLANES DE IGUALDAD

METODOLOGÍA

1

DEFINICIÓN DE LOS FACTORES POR FAMILIAS

Tomar como referencia la clasificación profesional del CC, con definición de cada familia y subgrupos de familias. Profundiza en otros elementos propios de cada empresa. Los criterios pueden valorarse como femeninos, masculinos o neutros.

2

ATRIBUCIÓN DE PUNTACIÓN A LOS FACTORES

A cada factor se le atribuye una puntuación que después determinará el salario de aplicación. De esta forma, cada puesto tendrá una ponderación por la aplicación de unos u otros factores.

3

PUNTOS VS SALARIOS

Atribuir un valor económico a los puntos que resulta en el salario aplicable al puesto, hay que analizar las desviaciones y los factores que las justifiquen

4

CONCLUSIONES SITUACIÓN POR GÉNERO

Comparativa de salarios ideales Vs salarios reales, factores de divergencia, valoración de diferencias por razón de género.

Auditoría retributiva: Sistema de valoración

Habilidades agrupadas

Habilidades específicas

**Sistema de valoración de puestos de trabajo.*

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Idioma - Inglés	NEUTRO	8	24,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Destreza en el manejo de equipos y maquinaria	MASCULINO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos	MASCULINO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Creatividad	FEMENINO	16	48,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Destreza	FEMENINO	13	39,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Precisión	FEMENINO	13	39,00
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	40	140,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre maquinaria	MASCULINO	25	87,50
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	NEUTRO	35	122,50
C. ESFUERZO	Postura	NEUTRO	25	62,50
C. ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	25	62,50
C. ESFUERZO	Esfuerzo Emocional - Plazos	NEUTRO	25	62,50
C. ESFUERZO	Pantallas visualización	NEUTRO	25	62,50
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Viajes	MASCULINO	60	60,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Fines de semana	NEUTRO	40	40,00

*Género asignado según la situación de la empresa (subjetivo).

*Según la ponderación estipulada por la empresa.

Auditoría retributiva: Determinación de puestos

Grupo Profesional

Valor	Descripción	Salario Base
GPA Aux.	Auxiliares	9.709,00 €
GPB Esp.	Especialistas	10.161,60 €
GPC1 Of. Esp.	Oficiales especializados	10.906,20 €
GPC2 Of.	Oficiales	12.161,80 €
GPD Jef Eq./Tec.	Jefatura Equipo / Personal técnico	13.435,65 €
GPE Jef Dpto./Tec. Sup.	Jefatura Departamento / Personal técnico superior	14.935,80 €
GPF Jef. Sup.	Jefaturas superiores	16.957,90 €
GPG Dir.	Dirección	18.231,75 €

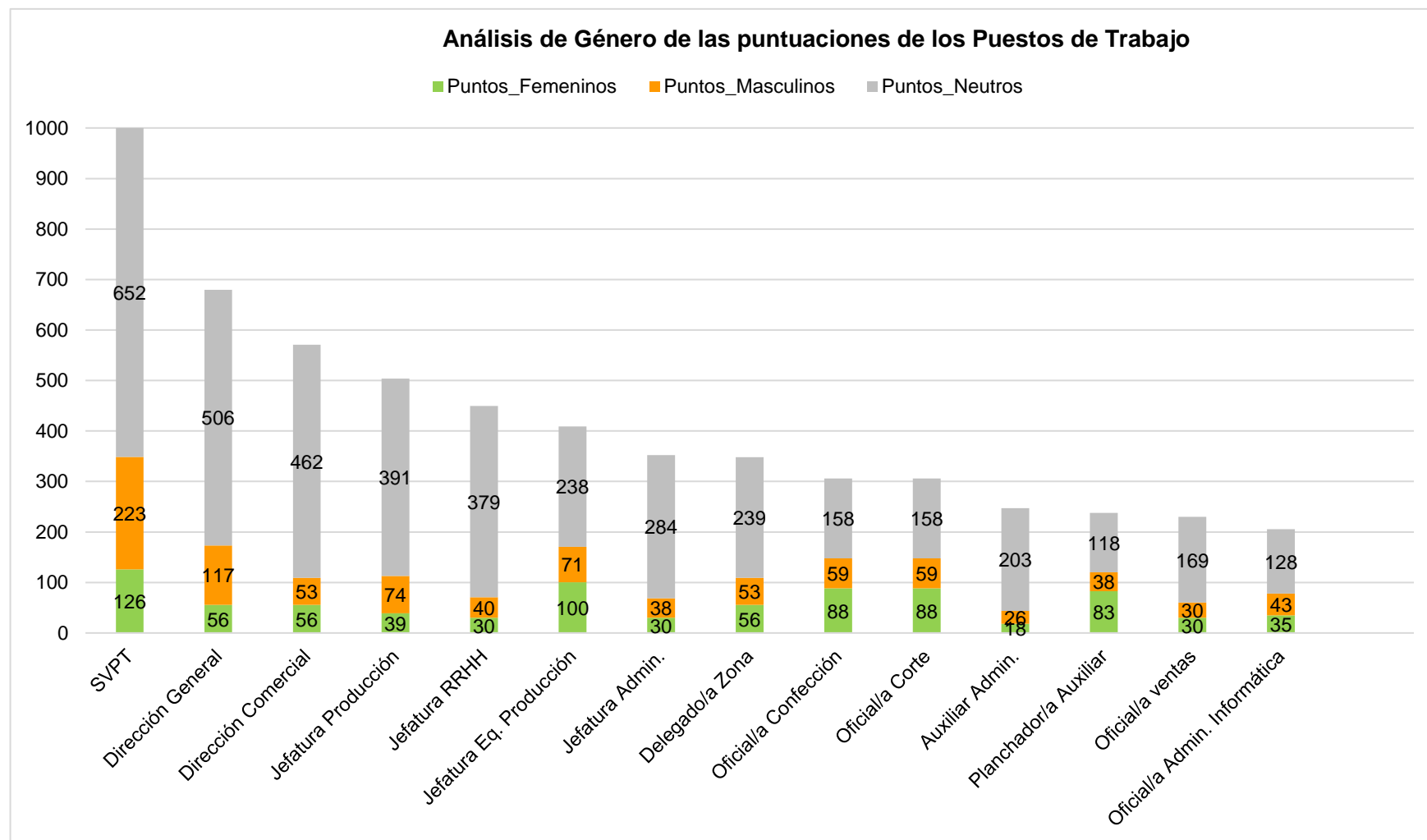
*Convenio colectivo.

Puestos

Clave	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Ir a	Salario Base
P01	Dirección General	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPG Dir.	P01	21.881,75 €
P02	Planchador/a Auxiliar	Dpto. 1 Prod.	GPA Aux.	P02	10.241,90 €
P03	Oficial/a Corte	Dpto. 1 Prod.	GPC2 Of.	P03	12.001,20 €
P04	Oficial/a Confección	Dpto. 1 Prod.	GPC2 Of.	P04	12.001,20 €
P05	Jefatura Eq. Producción	Dpto. 1 Prod.	GPD Jef Eq./Tec.	P05	14.165,65 €
P06	Jefatura Producción	Dpto. 1 Prod.	GPF Jef. Sup.	P06	17.687,90 €
P07	Auxiliar Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPA Aux.	P07	10.804,00 €
P08	Oficial/a Admin. Informática	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPC2 Of.	P08	12.001,20 €
P09	Jefatura Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPD Jef Eq./Tec.	P09	14.530,65 €
P10	Jefatura RRHH	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPF Jef. Sup.	P10	18.052,90 €
P11	Oficial/a ventas	Dpto. 4 Com. Alm.	GPC2 Of.	P11	12.045,00 €
P12	Delegado/a Zona	Dpto. 4 Com. Alm.	GPD Jef Eq./Tec.	P12	14.600,00 €
P13	Dirección Comercial	Dpto. 4 Com. Alm.	GPG Dir.	P13	21.535,00 €

Descripciones de puestos lo más detalladas posible.

Auditoría retributiva: Análisis de género de puntuaciones

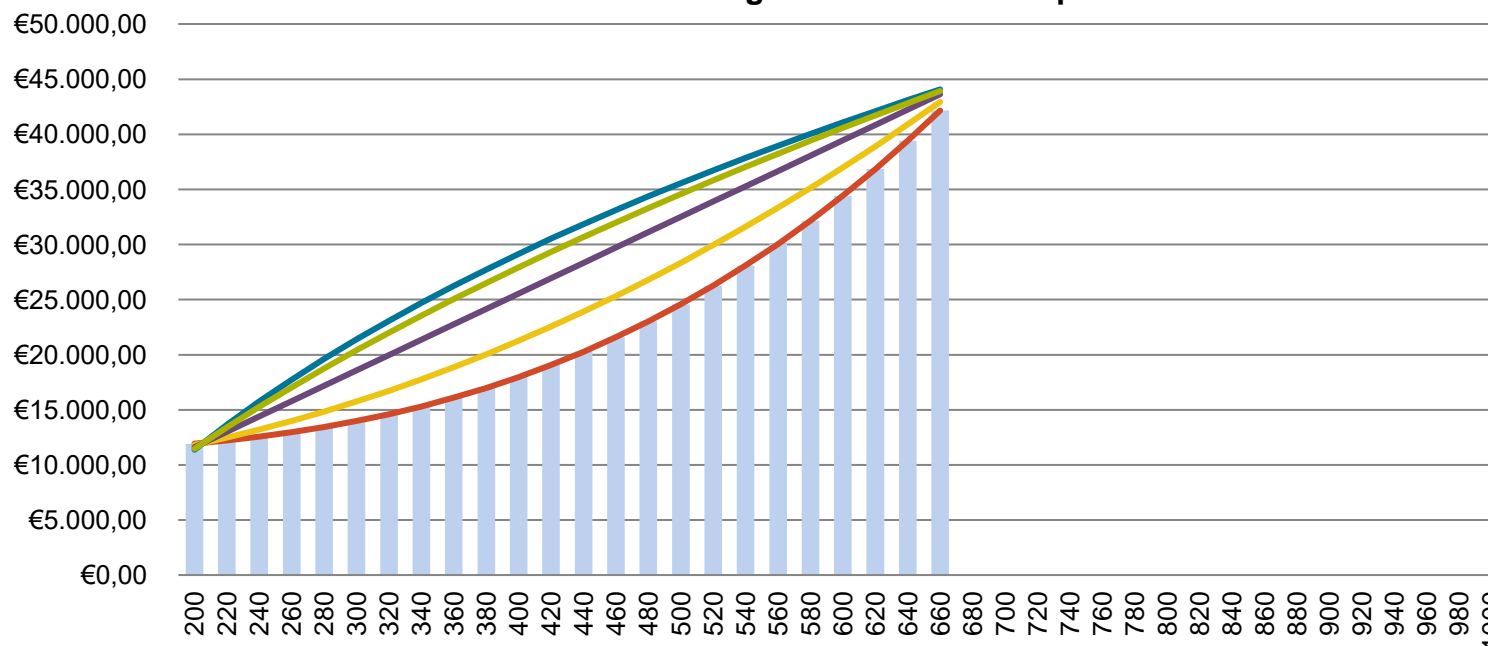


Auditoría retributiva: Asignación de salarios

	Puntos	Salario
min puntos	205,39	12.000,00
max puntos	679,47	45.000,00

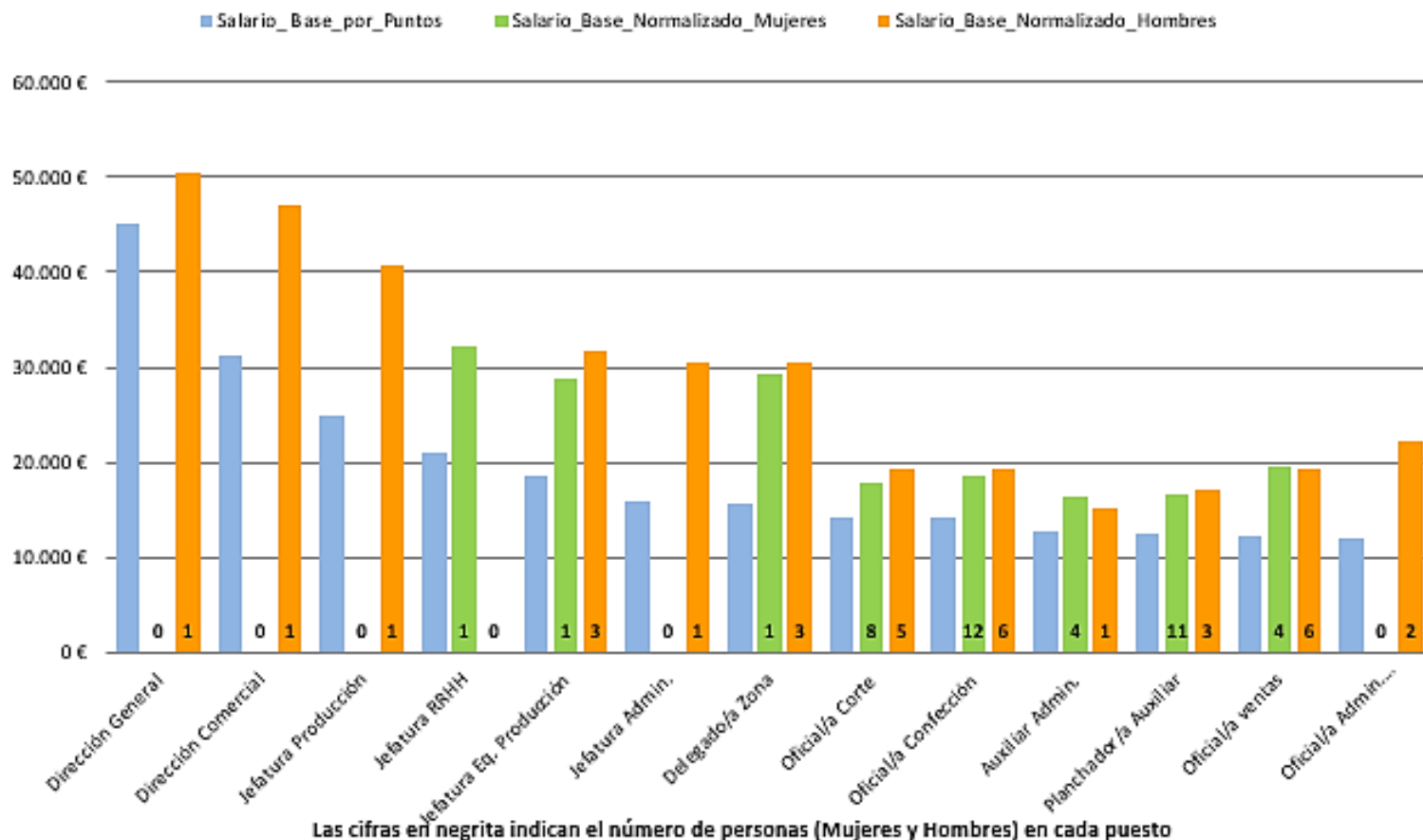
- Valor aportado por el puesto de trabajo a la organización
- Retribución teórica que debería percibir
- Valorar situación de mercado

Curvas de Asignación de Salarios por Puntos

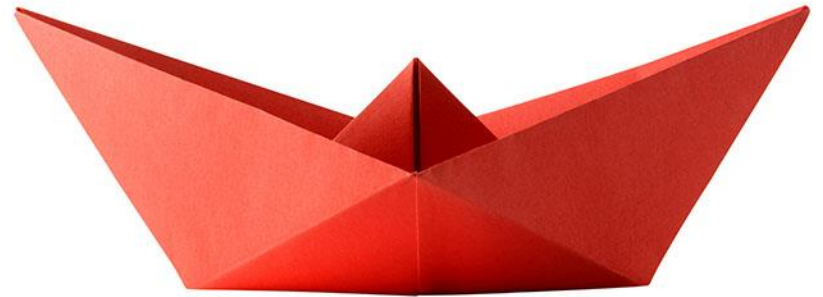


Auditoría retributiva: Comparativa salarios

Salario por puntos vs Promedio de Salario normalizado de mujeres y hombres para cada puesto de trabajo



IV. Empresas con menos de 50 personas trabajadoras



1. Políticas de igualdad

Todas las empresas de menos de 50 trabajadores deben negociar y adoptar políticas para evitar discriminación de género:

- ✓ Deben ser negociadas
- ✓ No es necesario realizar un diagnóstico
- ✓ Más sencillas y flexibles que el Plan de Igualdad

En todo caso, pueden implementar un Plan de Igualdad de forma voluntaria.

Contenido mínimo

- ✓ Medidas para evitar discriminación por razón de sexo
- ✓ Promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo
- ✓ Procedimientos de prevención de acoso y de denuncia

2. Registro retributivo

Registro salarial

✓ ¿A quién? Todas las empresas y trabajadores, incluido personal directivo → ¿Alta Dirección?

✓ ¿Qué tiene que incluir?

Valores medios (media aritmética y mediana) de las percepciones retributivas reales de los trabajadores, salariales y extrasalariales. Debe estar desglosado por:

- Sexo
- Clasificación profesional: grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo o cualquier otro sistema de clasificación profesional que aplique a la empresa
- Naturaleza de la retribución individualizada (SB, cada complemento existente – antigüedad, productividad, nocturnidad... - y cada percepción extrasalarial).

✓ ¿Cuándo? Debe estar actualizado, por lo menos 1 vez/año (tras actualización de salarios)

✓ ¿Quién accede al contenido del registro?

- Sin RLT → los trabajadores pueden conocer las diferencias % en retribuciones promediadas
- Con RLT → contenido íntegro del registro.

✓ La RLT debe ser **consultada** con al menos 10 días de antelación al registro

V. ¿Por qué implementar medidas de igualdad?



Sanciones por no implementar medidas en materia de igualdad

Sanciones administrativas

- No cumplir obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad: infracción grave, con sanción de hasta **6,250 euros**
- En caso de incumplimiento cuando la ITSS hubiera impuesto la obligación de implementar estas medidas cuando se hubieran impuesto como sustitución de sanciones: infracción muy grave, con sanción de hasta **187.515 euros**.

Las situaciones de discriminación y de acoso pueden ser infracciones muy graves que pueden dar lugar a sanciones de hasta **187.515 euros**. Estas situaciones llevan aparejada la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo, y la imposibilidad de acceder a los mismos en 6 meses.

Contratación con la administración

La Ley de Contratos del Sector Público establece que las empresas que no tengan plan de igualdad, cuando esto sea obligatorio, **no podrán contratar con entidades del sector público**.

Pero la igualdad tiene muchas ventajas para las empresas

- **Retención de talento:** evita que las mujeres que se han estado formando durante años abandonen la empresa o no puedan seguir progresando en igualdad de condiciones cuando ya están formadas, y tienen una gran capacidad para aportar su experiencia y conocimientos.
- **Mejor clima de trabajo:** menos absentismo, reducir o prevenir conflictos internos.
- **Mejor gobernanza y mayor retorno de beneficios:**
 - Cada vez más empresas exigen a sus proveedores políticas, medidas e índices de igualdad;
 - Necesario para contratos con las administraciones públicas.
- **Reduce las posibilidades de demandas por discriminación** y, en caso de que llegara una, una correcta implementación de las medidas de igualdad proporciona una posición sólida a favor de la empresa.
- **Obtención del distintivo empresarial de igualdad.**
- **Contratación pública:** criterio para la adjudicación de licitaciones / contratos públicos.
- **Mejor imagen / reputación y posicionamiento en el mercado:** los consumidores atienden cada vez más a cuestiones éticas.
- **Mayor compromiso e implicación** de la plantilla: sentimiento de pertenencia
- **Mejores relaciones con grupos de interés** (proveedores, colaboradores, empleados, clientes,...)
- **Obtener determinadas subvenciones** (normativa comunidades autónomas) – instituto de la mujer de Cantabria:
 - <https://mujerdecantabria.com/servicios/ayudas-y-subvenciones/>



Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles
on a variety of topics delivered by email.

cms-lawnow.com

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

CMS locations:

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Riyadh, Rio de Janeiro, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law



C/Serrano 1, 4º
28001 Madrid
TLF. +34 91 426 07 23

rhr@uhy-fay.com
lrg@uhy-fay.com

