



PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Documento de ayuda a las empresas para la elaboración de su Plan de Igualdad

Departamento de Igualdad

cecale

PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Contenidos

I.	LEGISLACIÓN.....	6
*	¿Qué legislación regula la igualdad en las empresas?	6
*	NORMATIVA	6
1.	Internacional.....	6
2.	Europea.....	7
3.	Nacional	9
4.	Regional	11
I.	¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?.....	12
*	¿Cuál es la finalidad de tener un Plan de Igualdad?.....	12
*	¿Qué beneficios aporta a mi empresa un Plan de Igualdad?.....	13
*	¿Cuáles son los aspectos más importantes a tener en cuenta a la hora de abordar un Plan de Igualdad?.....	13
*	¿Cualquier empresa puede tener un Plan de Igualdad?	14
*	¿Qué empresas están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad?	14
*	¿Qué materias debe contemplar un Plan de Igualdad?.....	14
*	¿Quién o quiénes intervienen en la elaboración del Plan de Igualdad?	16
*	¿Qué recursos necesito para desarrollar un Plan de Igualdad?.....	16
*	¿Puedo contar con asesoramiento externo para la elaboración del Plan de Igualdad?	16
®	<i>CECALE</i>	<i>17</i>
®	<i>Programa ioEmpresas Igualdad de Oportunidades en la Empresa de Castilla y León</i>	<i>17</i>
®	<i>Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas</i>	<i>18</i>
*	¿Cuántos planes de igualdad ha de elaborar una empresa con varios centros de trabajo y afectada por más de un convenio colectivo?	19
*	¿Cuántos planes de igualdad deberá elaborar un grupo de empresas?.....	19
*	¿Qué vigencia temporal debe tener un Plan de Igualdad?	19
*	¿Se registra un Plan de Igualdad?	19

Registro de convenios y acuerdos colectivos de ámbito estatal y supraautonómico	20
* ¿Existe alguna subvención estatal para la elaboración e implantación de los planes de igualdad?	21
* ¿Y subvenciones a nivel regional?	22
* Nuestra empresa la conforman mayoritariamente mujeres. Aún así, ¿sería necesario elaborar un Plan de Igualdad?	23
* Nuestra empresa respeta el principio de igualdad desde su creación, existiendo una representación equilibrada por sexo en la dirección de la misma. ¿Es obligatorio realizar un Plan de Igualdad?	23
* ¿Qué hacer cuando, una vez firmado el Plan de Igualdad, se quiere hacer algún cambio o añadir alguna medida más?	23
* En el Plan de Igualdad de mi empresa, ¿es obligatorio recoger un protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?	24
II. DIAGNÓSTICO	25
* ¿Qué es el diagnóstico de situación?	25
* ¿Qué información debemos analizar para realizar un buen diagnóstico?	26
* ¿Quién debe encargarse de llevar a cabo el diagnóstico?	27
* ¿Qué recursos disponibles en la web se pueden utilizar para realizar el diagnóstico de igualdad?	28
III. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD	29
* ¿Cómo se diseña un Plan de Igualdad?	29
* Elaboración del Plan de Igualdad	29
1) Agentes implicados	30
2) Características del Plan de Igualdad	30
3) Fases del Plan de Igualdad	31
IV. NEGOCIACIÓN DE PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD	33
* ¿Cuándo se debe negociar el Plan de Igualdad?	33
* ¿Se puede bloquear la aprobación de un Plan por desacuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores?	33
* ¿Quiénes están legitimados para negociar el Plan de Igualdad de empresa?	34
* ¿Cómo se constituyen los grupos de negociación y trabajo?	34
* ¿Cuáles son las materias de la negociación del Plan de Igualdad?	35

* ¿Qué sucede si en una empresa no hay representación legal de los trabajadores?.....	35
* ¿Se debe incluir el Plan de Igualdad en el Convenio Colectivo?	36
* Si el personal de la empresa está adscrito a varios Convenios Colectivos, ¿se debe realizar un Plan de Igualdad por cada uno de ellos?.....	36
* ¿Qué actuaciones pueden ser sancionadas en materia de planes de igualdad?.....	36
V. IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	38
* ¿Qué significa “implantar” un Plan de Igualdad?.....	38
* ¿Qué beneficios tiene implantar un Plan de Igualdad?	38
VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	40
* ¿Cuándo se realizará el seguimiento y la evaluación del plan?	40
* ¿Cómo realizamos la evaluación del plan?.....	40
* ¿Qué es una comisión de seguimiento, y qué funciones tiene?	41
* ¿Quién compone la comisión de seguimiento?	41
VII. COMISIÓN DE IGUALDAD	42
* ¿Quién debe formar parte de la Comisión de Igualdad?	42
* ¿Qué cometidos tiene una Comisión de Igualdad?.....	42
VIII. AGENTE DE IGUALDAD	43
* ¿Es obligatorio designar a una persona para desempeñar la función de Agente de Igualdad?	43
* ¿Qué funciones o competencias se atribuyen al Agente de Igualdad?	43
* ¿Qué formación es necesaria para ejercer el rol de Agente de Igualdad en una empresa?	43
* ¿Existe una titulación oficial?	44
IX. DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”	45
* ¿Existe un reconocimiento institucional para las empresas que aplican políticas de igualdad destacables e innovadoras?.....	45
* ¿Cómo se solicita el distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)?.....	45
* ¿Para qué sirve la plataforma de Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”?.....	46
* ¿Cómo accedo a la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”?	46
X. DISTINTIVO “ÓPTIMA CASTILLA Y LEÓN”	47

* ¿Qué es y para qué sirve este distintivo?.....	47
* ¿Cómo se obtiene?	47
* ¿Quién puede solicitarlo?.....	48
XI. ACUERDO DEL DIÁLOGO SOCIAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	49
* ¿Qué es?	49
* ¿Qué se pretende con este acuerdo?	49
XII. HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.....	51
* ¿Para qué sirve esta Herramienta?	51
* ¿Cómo se descarga la Herramienta?.....	51
* ¿Qué requisitos se necesitan para su utilización?.....	52
* ¿Qué contiene la Herramienta?	52
* ¿Cómo calcula la Herramienta las diferencias salariales?.....	53
* ¿Qué es la retribución normalizada?.....	53
* ¿Qué información básica necesita la Herramienta para realizar sus cálculos?	54
* ¿Qué análisis realiza la Herramienta?	54
* ¿Se pueden realizar análisis personalizados para una organización?.....	55
* ¿Existe un Servicio de Asesoramiento sobre el uso de la Herramienta?.....	55
* Si detecta diferencias salariales en su organización ¿cómo debe actuar?	56
XIII. FUENTES CONSULTADAS	57

I. LEGISLACIÓN

* ¿Qué legislación regula la igualdad en las empresas?

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, en las relaciones y condiciones de trabajo tiene un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico, en los ámbitos internacional, comunitario, nacional y regional.

A continuación se enumeran algunas de las disposiciones normativas más relevantes en materia de igualdad en el ámbito de la empresa.

* **NORMATIVA**

1. INTERNACIONAL

- Preámbulo y artículos 7 y 23 de la [Declaración Universal de Derechos Humanos](#). Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- C100 [Convenio sobre igualdad de remuneración](#), Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- C111 [Convenio sobre la discriminación](#) (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- [Convención Internacional](#) sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Resolución de la Asamblea General 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- Artículos 3 y 26 del [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#).
- Artículos 2, 6 y 7 del [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#). Resolución de la Asamblea General 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

- Artículo 3 de la [Convención de las Naciones Unidas](#) sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) Resolución de la Asamblea General 34/180 del 18 de diciembre de 1979.
- [Conferencias Mundiales Sobre la Mujer](#): Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995), a la que siguió una serie de exámenes quinquenales.

2. EUROPEA

- Artículos 1 y 14 del [Convenio para la Protección de los Derechos Humanos](#) y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre [Pacto Europeo](#) por la Igualdad de Género.
- Artículos 8, 153 y 157 del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#) y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea DOUE 30.03.2010.
- Artículos 20, 21 y 23 de la [Carta de los Derechos Fundamentales](#) de la Unión Europea.
- [Directiva 79/7/CEE](#) del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- [Directiva 92/85/CEE](#) del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia
- [Directiva 2006/54/CE](#), relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- [Directiva 2010/18/UE](#) del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental,

celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

- [Estrategia para la Igualdad](#) entre Mujeres y Hombres 2010-2015 de la Unión Europea. Comisión Europea, 2010 (COM(2010)0491).
- [Carta Europea de la Mujer](#) (COM/2010/0078 final).

Se puede acceder a una información más detallada sobre directivas, recomendaciones, informes y estudios publicados por la Comisión Europea a través del siguiente enlace:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_es.htm:

Conoce tus derechos

El capítulo 3 de la [Carta de los Derechos Fundamentales](#) de la UE se refiere a la igualdad. Los artículos 20-26 protegen los siguientes derechos

- Igualdad ante la ley
- No discriminación
- Diversidad cultural, religiosa y lingüística.
- Los derechos del niño
- Los derechos de las personas mayores.
- Integración de personas con discapacidad.
- [Igualdad entre mujeres y hombres](#):

La igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, incluido el empleo, el trabajo y la remuneración.

El principio de igualdad no impedirá el mantenimiento o la adopción de medidas que proporcionen ventajas específicas a favor del sexo menos representado.

Este derecho está consagrado en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

¿Qué está haciendo la Unión Europea para proteger tus derechos?

Sus derechos ante la ley se pueden dividir en diferentes categorías y están protegidos por la legislación de la Unión Europea a través de varias directivas.

- **Igualdad racial**

[Directiva 2000/43/CE](#) contra la discriminación por motivos de raza y origen étnico.

- **Igualdad de empleo**

[Directiva 2000/78/CE](#) contra la discriminación en el trabajo por motivos de religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

[Directiva 2006/54/CE](#): igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.

[Directiva 2010/41/UE](#): igualdad de trato para hombres y mujeres que ejercen una actividad por cuenta propia.

[Directiva 92/85/CEE](#) sobre protección de trabajadoras embarazadas, trabajadoras que han dado a luz recientemente y mujeres que están amamantando.

- **Igualdad más allá del lugar de trabajo.**

[Directiva 2004/113 / CE](#): igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso y suministro de bienes y servicios.

[Propuesta COM \(2008\) 462](#) para una directiva contra la discriminación basada en la edad, discapacidad, orientación sexual y religión o creencia más allá del lugar de trabajo.

3. NACIONAL

- Artículos 9.2 y 14 de la [Constitución Española](#) de 1978.

- [Ley 30/2003](#), de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- [Ley 39/1999](#), de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- [Ley 23/2015](#), de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- [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 Legislativo 8/2015](#), de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- [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.
- [Real Decreto 850/2015](#), de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- [Real Decreto 1615/2009](#), de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- [Real Decreto 713/2010](#), de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- [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-ley 8/2019](#), de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

4. REGIONAL

- [Estatuto de Autonomía](#) de Castilla y León.
- [Ley 1/2003](#), de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- [Ley 13/2010](#), de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.
- [Ley 1/2011](#), de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León.
- [Agenda](#) para la Igualdad de Género 2020.
- [Plan Autonómico](#) para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León 2013-2018.
- [Acuerdo 36/2017](#), de 20 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la Agenda para la Igualdad de Género 2020
- [Acuerdo 35/2013](#), de 16 de mayo, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018.
- [Acuerdo](#) del Diálogo Social en Materia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral. 2018.
- [Orden de 28 de agosto de 2002](#), de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se crea la distinción "Óptima Castilla y León" y se regula la figura "Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres".
- [Distintivo "Óptima Castilla y León"](#) dirigido al reconocimiento de la igualdad de género en el ámbito laboral.

I. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un Plan de Igualdad es 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.

El Plan de Igualdad es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de la entidad, al ser un elemento estratégico que introduce en las empresas formas innovadoras de gestión y mejora su eficacia organizativa, aportando además una imagen positiva de la entidad.

Se consigue que la política de igualdad se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, la cual, incorporada de forma permanente en la gestión del capital humano de la entidad garantizará, de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión.

* ¿Cuál es la finalidad de tener un Plan de Igualdad?

Los planes de igualdad son un instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las empresas. Mediante ellos, se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

Su aprobación tiene por objeto:

- Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que los procesos de gestión de Recursos Humanos (selección, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones) respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades.

- Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

* **¿Qué beneficios aporta a mi empresa un Plan de Igualdad?**

La elaboración y posterior puesta en marcha de un Plan de Igualdad, supone beneficios para la empresa, entre los que pueden destacarse:

- Mejora de la imagen de la empresa o Corporación, al proyectar una imagen más actual, comprometida con la igualdad.
- Enriquecimiento del ambiente laboral, mediante la promulgación de mensajes de no discriminación e implantación de medidas para la conciliación.
- Mayores oportunidades para seleccionar y retener a personas con talento.
- Aprovechamiento de la formación aportada a la plantilla, dentro de una política de no discriminación.
- Eliminación de costes generados por la discriminación de género ante eventuales demandas de las personas trabajadoras.

* **¿Cuáles son los aspectos más importantes a tener en cuenta a la hora de abordar un Plan de Igualdad?**

Compromiso de la dirección, formación e implicación de la plantilla.

El compromiso de la dirección de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hecho público a todas las personas de la entidad a través de los canales que tenga establecidos.

La formación en materia de igualdad a las personas que integran los cargos de responsabilidad, a la Comisión o Comité de Igualdad y, en su caso, a quienes componen la representación legal de las personas trabajadoras (siendo deseable que dicha formación también llegue a todas las que trabajan en ella).

La implicación de la plantilla, aspecto clave y básico a la hora de elaborar un Plan de Igualdad.

* **¿Cualquier empresa puede tener un Plan de Igualdad?**

Sí, cualquier empresa pública o privada, con independencia del número de personas en plantilla, puede elaborar su propio Plan de Igualdad.

* **¿Qué empresas están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad?**

- Las de 50 ó más personas trabajadoras en plantilla.

A partir de la entrada en vigor del 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, el plazo para la implantación del Plan será el siguiente:

- Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250, contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años.
- Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años.
- Las obligadas por convenio colectivo.
- Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, donde se especificase la sustitución de las sanciones accesorias, por la elaboración de un Plan de Igualdad.

* **¿Qué materias debe contemplar un Plan de Igualdad?**

Los planes de igualdad podrán contemplar distintas materias, entre otras, las siguientes (Art. 46.2. de la Ley 3/2007, modificado por RD 6/2019):

- Acceso al empleo.
- Ordenación de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación vida personal, laboral y familiar.

- Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera.
- Formación continua.
- Retribución.
- Acoso sexual y por razón de sexo.
- Lenguaje y comunicación no sexista.
- Salud Laboral.

El 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, establece que:

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:

- 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.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

*** ¿Quién o quiénes intervienen en la elaboración del Plan de Igualdad?**

La Ley establece que las medidas o el Plan de Igualdad se deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal. Así pues, en la elaboración y diseño del Plan intervendrán:

- La Dirección de la empresa.
- La representación legal de los trabajadores o, en su defecto, los propios trabajadores.

Si se considera necesario en la negociación, se podrá contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, con voz pero sin voto.

*** ¿Qué recursos necesito para desarrollar un Plan de Igualdad?**

El proceso de diseño, implantación y seguimiento de un Plan de Igualdad requerirá principalmente la asignación de medios humanos y técnicos que podrán ser recursos propios de la empresa o, bien, acudir a profesionales del ámbito de la igualdad para que participen en todo o parte del proceso.

*** ¿Puedo contar con asesoramiento externo para la elaboración del Plan de Igualdad?**

Sí. Tanto a nivel estatal como regional existen programas de asesoramiento a las empresas para la redacción de su Plan de Igualdad:

- ® **CECALE**, Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León.

Desde su Departamento de Igualdad, CECALE pone a disposición de las empresas de Castilla y León un servicio de información integral y personalizado en materia de igualdad:

- Asesoramiento para la elaboración de Planes de Igualdad.
- Visitas informativas a los centros de trabajo.
- Consultas telefónicas o por correo electrónico.
- Organización de encuentros de información y sensibilización.
- Facilitación de materiales sobre las obligaciones legales de las empresas.
- Promoción de actividades formativas e iniciativas empresariales por la igualdad.

http://www.cecale.es/cecale/cm/igualdad?locale=es_ES&textOnly=false

- ® **Programa ioEmpresas Igualdad de Oportunidades en la Empresa de Castilla y León**, iniciativa de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

El programa ioEmpresas ofrece un servicio integral a las empresas y organizaciones con domicilio social, establecimiento o centro de trabajo en Castilla y León que deseen implantar medidas de acción positiva para fomentar la igualdad de oportunidades:

- Servicio de Información y Asesoramiento Técnico:
 - Elaboración de plan de igualdad
 - Convocatorias y ayudas
- Servicio de Formación en Igualdad De Oportunidades:
 - Aula virtual de igualdad
 - Sesiones formativas

- Servicio de Información y Convocatoria de Ayudas:
 - Subvenciones
 - Campañas de sensibilización
 - Circular de igualdad
 - Buzón de ideas
- Materiales de Apoyo, Manuales y Buenas Prácticas:
 - Guías, manuales, documentos útiles para las empresas que deseen contribuir con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando actuaciones a su favor.

<https://familia.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla100/1284483108117//>

- ***Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas*** del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (organismo autónomo adscrito al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con la Cortes e Igualdad).

El Servicio de Asesoramiento está diseñado para acompañar a las empresas en función de sus necesidades, a lo largo de todo el itinerario del diseño y ejecución de planes de igualdad o en una de las fases del proceso, de manera que se pueda profundizar en su desarrollo.

Se puede solicitar tanto para la realización del diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, como para la elaboración del posterior Plan, así como su puesta en marcha, seguimiento y evaluación.

En la página web del servicio están disponibles numerosos recursos para el diseño y aplicación de planes y medidas de igualdad.

<http://www.igualdadenlaempresa.es/presentacion/home.htm>

- * **¿Cuántos planes de igualdad ha de elaborar una empresa con varios centros de trabajo y afectada por más de un convenio colectivo?**

Un solo Plan de Igualdad para la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

- * **¿Cuántos planes de igualdad deberá elaborar un grupo de empresas?**

Uno por cada empresa que forme parte del grupo, debiendo elaborar, asimismo, un diagnóstico de situación por empresa.

- * **¿Qué vigencia temporal debe tener un Plan de Igualdad?**

En el Plan de Igualdad se establecen objetivos concretos y tiempo para alcanzarlos, para lo cual se implantan las medidas oportunas, por lo que la vigencia del mismo deberá estar en función del cronograma preestablecido o acordado.

No obstante, y en base a lo anterior y a las cambiantes circunstancias de las propias entidades y del entorno económico y social en el que se desenvuelven, sería conveniente que la vigencia del mismo no superase los cuatro años, aunque este aspecto no está contemplado en la legislación vigente.

Además, como uno de los apartados más importantes de un Plan de Igualdad es el seguimiento y la evaluación de los resultados obtenidos con la implantación de las medidas que lo integran, habrá que atender a dicha evaluación a la hora de determinar la vigencia del plan, sobre todo si se detecta que las medidas, en general, no están dando los resultados que se esperaban.

- * **¿Se registra un Plan de Igualdad?**

En la actualidad, no existe un registro estatal de planes de igualdad, pero el 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, establece que se creará un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, que se desarrollará reglamentariamente, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. Las empresas estarán obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

De acuerdo con el régimen establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (artículo 2 y Disposición Adicional Segunda), serán objeto de inscripción:

- Los convenios colectivos, y con ellos los planes de igualdad insertos en el propio texto del convenio
- Los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial
- Los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa
- Asimismo, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos que aprueben los planes de igualdad de empresas que carezcan de convenio colectivo propio y no deriven de lo establecido en un convenio sectorial

Puede obtener más información sobre registro de planes de igualdad [aquí](#). 

REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE ÁMBITO ESTATAL Y SUPRAAUTONÓMICO

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuenta con un procedimiento telemático para el registro de los Convenios y acuerdos colectivos de trabajo de ámbito estatal y supraautonómico, así como para los relativos a Ceuta y Melilla.

Enlaces de interés:

- [Sede Electrónica del Ministerio](#)
- [REGCON - ESTATAL o SUPRAAUTONÓMICO \(Registro de Convenios y acuerdos colectivos de ámbito estatal y supraautonómico\)](#)
- [REGCON - CEUTA \(Registro de Convenios y acuerdos colectivos de Ceuta\)](#)
- [REGCON - MELILLA \(Registro de Convenios y acuerdos colectivos de Melilla\)](#)

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

C/Alberto Aguilera, 15 Dupl. 1º - 28015 Madrid

Tfno.: 91 758 05 61 - Fax: 91 547 73 10

Correo electrónico: ccncc@mitramiss.es

Código DIR3: EA0021365

*** ¿Existe alguna subvención estatal para la elaboración e implantación de los planes de igualdad?**

Con carácter anual, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) convoca las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, como instrumento para el impulso a la implantación de políticas de igualdad en las entidades que cuentan con una plantilla entre 30 y 250 trabajadores, concediendo, como máximo, una ayuda por entidad de 9.000€, tanto si se aborda su elaboración con medios propios de la entidad como si se solicita asesoría externa a la misma.

Las entidades beneficiarias de este tipo de subvención son las empresas, sociedades cooperativas, comunidades de bienes, asociaciones y fundaciones de entre 30 y 250 trabajadores que, en el ámbito de las relaciones laborales, adopten por primera vez un Plan de Igualdad tendente a alcanzar en su organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

*** ¿Y subvenciones a nivel regional?**

Anualmente, la Junta de Castilla y León convoca la concesión de subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, con la finalidad de favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en el marco del Programa ioEmpresas.

Las áreas subvencionables son las siguientes:

- a) Actuaciones que promuevan una mayor igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización.
- b) Actuaciones que mejoren la situación de la mujer en la empresa a través de la revisión de la clasificación profesional, igualdad en materia retributiva, tipología de contrato, presencia de mujeres en cargos de responsabilidad y acciones que favorezcan la presencia de las mujeres en áreas y niveles en los que estén subrepresentadas.
- c) Actuaciones dirigidas a prevenir y actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- d) Actuaciones dirigidas a implantar un uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa y a promover una publicidad no discriminatoria y exenta de estereotipos de género.
- e) Actuaciones dirigidas a la formación específica para mujeres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad o acceder a puestos de trabajo en los que la presencia de la mujer es minoritaria.
- f) Actuaciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, dirigidas al personal de la entidad
- g) Diseño, negociación e implantación del plan de igualdad de la empresa, acordado con la representación de la plantilla, en empresas de menos de 250 trabajadores.

Estas subvenciones son compatibles con otras que pueda recibir la empresa.

La aportación máxima de la Administración será de 10.000 € por beneficiaria. En virtud del presupuesto disponible para esta línea de subvención, la cuantía exacta correspondiente a cada entidad beneficiaria

se determinará de manera proporcional, teniendo en cuenta el importe presupuestado para la actuación y la puntuación obtenida conforme a los criterios de valoración establecidos en las bases reguladoras y en la convocatoria.

<https://familia.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla100/1284483272962//>

- * **Nuestra empresa la conforman mayoritariamente mujeres. Aún así, ¿sería necesario elaborar un Plan de Igualdad?**

Sí. El Plan de Igualdad tiene por objeto la mejora de la gestión de las empresas en relación a la aplicación del principio de igualdad; por tanto, los resultados benefician tanto a mujeres como a hombres y, fundamentalmente, mejora la productividad y competitividad de las empresas. La Ley, además, establece la obligación en función del número de la plantilla y no del sexo de las personas que forman parte de la empresa.

- * **Nuestra empresa respeta el principio de igualdad desde su creación, existiendo una representación equilibrada por sexo en la dirección de la misma. ¿Es obligatorio realizar un Plan de Igualdad?**

Es obligatorio en caso de empresas que tengan una plantilla superior a 250 trabajadores, o lo recoja su convenio colectivo, o donde la autoridad laboral lo haya establecido en un procedimiento sancionador.

En cualquier caso, siempre es conveniente de cara a la mejora en la gestión empresarial.

- * **¿Qué hacer cuando, una vez firmado el Plan de Igualdad, se quiere hacer algún cambio o añadir alguna medida más?**

Se puede establecer un procedimiento para incluir cambios en un Plan de Igualdad ya aprobado. No obstante, hay que tener en cuenta que las

medidas de igualdad deben ser negociadas con la representación legal de la plantilla, interpretando que esto debe ser así tanto para aprobar medidas nuevas, como para eliminarlas o modificarlas.

En cualquier caso, se regirá por lo dispuesto en el Plan de Igualdad o, en su defecto, lo previsto en el Convenio Colectivo que le fuera de aplicación.

- * **En el Plan de Igualdad de mi empresa, ¿es obligatorio recoger un protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?**

El art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), establece que todas las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para ejecutar las denuncias o reclamaciones de quienes lo sufran y para su prevención, como por ejemplo, códigos de buenas prácticas, campañas informativas, formativas. De esto se deduce, que aunque no es obligatorio que exista un protocolo, sí es una de las materias que la LOIEMH contempla en el art. 46.2 para incluir dentro de un Plan de Igualdad.

II. DIAGNÓSTICO

* ¿Qué es el diagnóstico de situación?

Consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que trabajan en ella. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y, sobre todo, sustenta la realización del Plan de Igualdad.

Conocer la situación de una empresa u organización laboral en materia de igualdad es un paso previo y necesario a la realización de medidas y planes de igualdad que la promuevan y garanticen. Supone conocer la realidad de la plantilla y de la organización, y detectar sus necesidades para poder definir objetivos que permitan mejorar la posición de la organización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

El diagnóstico se apoya en la recogida de información desagregada por sexo, en el análisis de dicha información y en el debate interno, teniendo como objetivo la formulación de propuestas que servirán para dar respaldo al inicio del propio Plan de Igualdad.

Se configura como un ejercicio clave para que las medidas que integran el Plan de Igualdad proporcionen los resultados deseados en la entidad que lo implanta, por lo que se convierte en condición imprescindible para elaborar una medida de igualdad eficaz.

El diagnóstico es:

- **Instrumental:** no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- **Aplicado:** es de carácter práctico, orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- **Flexible:** el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- **Dinámico:** se actualizará continuamente.

El fin último del diagnóstico de igualdad es servir de base para la realización del Plan de Igualdad de la organización, que se hará de acuerdo a la información y los resultados que se obtengan.

*** ¿Qué información debemos analizar para realizar un buen diagnóstico?**

Para realizar un óptimo diagnóstico sería deseable conocer:

- Los datos de la plantilla, desagregados por sexo, relativos a las características de la empresa y estructura organizativa, características del personal, acceso a la empresa, desarrollo de la carrera profesional, formación y reciclaje, condiciones de trabajo en la empresa y remuneraciones (fijas y variables) que permitan comparar la situación de mujeres y hombres en la entidad.
- Los contenidos del convenio o acuerdos colectivos, normas internas (si las hubiese), el contexto y funcionamiento de la empresa.
- Las opiniones de la plantilla, mediante las técnicas que se consideren más adecuadas.

El 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, modifica el apartado 2 del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, determinando que:

“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:

- 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.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.”

Se trata de analizar desde una perspectiva de género:

- Características de la empresa y estructura organizativa.
- Características del personal.
- Acceso a la empresa.
- Desarrollo de la carrera profesional.
- Formación y reciclaje.
- Condiciones de trabajo en la empresa.
- Remuneraciones (fijas y variables).
- Abandono de la empresa.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos, se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa.

*** ¿Quién debe encargarse de llevar a cabo el diagnóstico?**

La comisión de igualdad, si así se hubiese acordado, pudiendo intervenir todas las personas de la empresa:

- Alta dirección: comunica a toda la organización la realización del diagnóstico y asegura la transmisión de la información necesaria.
 - Equipo Directivo, fundamentalmente el departamento de RRHH: proporciona la información necesaria e interviene en el proceso.
 - Plantilla: participa en grupos de discusión y/o cumplimenta los cuestionarios pertinentes.
 - Representación legal de la plantilla (RLT): informa del proceso a la plantilla, fomenta su participación y apoya la recogida de información.
- * **¿Qué recursos disponibles en la web se pueden utilizar para realizar el diagnóstico de igualdad?**

En la página web [Igualdad en la Empresa](#) , del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, se pueden encontrar los siguientes recursos para la realización de un diagnóstico de igualdad:

- Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos Básicos 
- Check-list nº1: ¿Cómo mido la situación de igualdad en mi empresa? 
- Check-list nº5: ¿Los procedimientos y mecanismos de mi empresa transmiten igualdad? 
- Check-list nº6: ¿Cómo detecto estereotipos de género, en la plantilla y personal directivo de mi entidad? 
- Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género 

III. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

* ¿Cómo se diseña un Plan de Igualdad?

La fase de diseño comprende:

- La definición de la política institucional de oportunidades.
- Los objetivos.
- El plan de acción, con la asignación de recursos necesarios para llevarlas a cabo, y la difusión de la política de igualdad del organismo o empresa.

Los contenidos del Plan de Igualdad han de centrarse en la consecución de la eliminación de los desequilibrios y desigualdades de presencia y participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles de la organización y a integrar la igualdad entre mujeres y hombres en su funcionamiento.

El Plan se diseña en función de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación, documento que también sirve para determinar los indicadores de mejora para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad. Éstos deberán plasmarse en los objetivos del Plan de Igualdad, para cuyo cumplimiento deberán fijarse las medidas o acciones necesarias.

Así, en el diseño del Plan debemos:

- 1) Identificar los objetivos.
- 2) Definir y temporalizar las acciones.
- 3) Asignar recursos materiales y humanos.
- 4) Identificar los indicadores de seguimiento.

* **Elaboración del Plan de Igualdad**

1) Agentes implicados

Determinar la fase en la que participarán, definir el tipo de participación y la forma de organizarla.

Alta Dirección	Voluntad e impulso.
Equipos técnicos de RRHH	Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa.
Representación legal de trabajadores	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses. Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas.
Comité permanente de igualdad	Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla).
Plantilla	Propuestas, participación...
Personas expertas - personal interno / consultoras	Asistencia técnica.
Comunicación	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
Organismos de igualdad	Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento.

2) Características del Plan de Igualdad

Las características de todo plan son:

- **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.

- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

3) Fases del Plan de Igualdad

1. Compromiso de la organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decisión ▪ Comunicación ▪ Definición del equipo de trabajo
2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación del equipo de trabajo
3. Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación ▪ Recogida de información ▪ Análisis y presentación de propuestas
4. Programación o diseño	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación del Plan de Igualdad: <ul style="list-style-type: none"> ○ Objetivos ○ Acciones ○ Personas destinatarias ○ Calendario ○ Recursos necesarios ○ Indicadores ○ Técnicas de evaluación ○ Seguimiento ▪ Elaboración del Plan

5. Implantación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejecución de las acciones previstas ▪ Comunicación ▪ Seguimiento y control 	
6. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Análisis de los resultados obtenidos ▪ Recomendaciones de mejora 	
<p>Medidas transversales</p> <p>(Deben aplicarse en todo el proceso, desde la fase 1 hasta la 6)</p>	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas ▪ Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	Formación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género
	Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan

IV. NEGOCIACIÓN DE PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD

* ¿Cuándo se debe negociar el Plan de Igualdad?

Todas las empresas están obligadas a negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores y el 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.

Estas medidas adoptarán la forma de Plan de Igualdad cuando:

- La empresa tenga 50 ó más personas en plantilla.
- Lo establezca el Convenio Colectivo aplicable.
- Lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador.

* ¿Se puede bloquear la aprobación de un Plan por desacuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores?

La Ley establece la obligación de negociar las medidas de igualdad con la representación legal de los trabajadores, aunque puede no llegarse a un consenso. En este caso, las partes deben reunirse, negociar e intentar llegar a un acuerdo, registrándose todo el proceso mediante actas firmadas por todas las partes a disposición de la inspección de trabajo.

La empresa puede implantar el Plan de Igualdad de forma unilateral, aunque el proceso de negociación viene determinado por la normativa.

Asimismo, en cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

*** ¿Quiénes están legitimados para negociar el Plan de Igualdad de empresa?**

La negociación se produce entre la empresa y la plantilla, mediante las personas designadas por los sujetos legitimados para negociar.

En representación de la plantilla están legitimados para negociar los representantes unitarios (comité de empresa o delegados/as de personal) o representantes sindicales (siempre que sumen mayoría de los miembros del comité de empresa). Cuando la empresa cuente con varios centros de trabajo, el comité intercentros.

En nombre de la empresa es aconsejable la participación de personas con capacidad de decisión y responsabilidad en la gestión de Recursos Humanos.

*** ¿Cómo se constituyen los grupos de negociación y trabajo?**

Atendiendo al tamaño de la empresa y la disponibilidad de participación del personal se decidirá la forma más conveniente de articulación de la negociación: Comisión de Igualdad y/o Equipo de Trabajo. También podrá realizarse a través de reuniones con participación de toda la plantilla si su número lo permite.

Es aconsejable que sea un órgano paritario con presencia equilibrada de mujeres y hombres y que sus integrantes representen a la empresa y a la plantilla.

La representación empresarial debería ejecutarse mediante personas con capacidad de decisión y responsabilidad en la gestión de Recursos Humanos.

En representación de la plantilla actuarán miembros de la representación legal de los trabajadores, allí donde esté formalizada, o de la plantilla, donde no tengan representación legal.

* **¿Cuáles son las materias de la negociación del Plan de Igualdad?**

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar las materias que serán objeto de la negociación, la Ley establece las siguientes: acceso al empleo; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar; y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

(RD 6/2019) 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:

- 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.

* **¿Qué sucede si en una empresa no hay representación legal de los trabajadores?**

La existencia de representación legal de las personas que trabajan en una empresa es una potestad de la propia plantilla, por lo que si en una empresa no existe tal representación, se puede promover algún tipo de

elección interna, en los términos previstos en la normativa laboral, para designar a las personas trabajadoras que vayan a encargarse de todas las labores que conllevan la elaboración, aprobación e implantación de un Plan de Igualdad.

*** ¿Se debe incluir el Plan de Igualdad en el Convenio Colectivo?**

Los planes de igualdad se acuerdan en el ámbito de la empresa en el marco de la negociación colectiva.

- Empresa con Convenio Colectivo propio: el Plan de Igualdad forma parte del Convenio Colectivo de empresa compartiendo su naturaleza vinculante.
- Empresa con Convenio Colectivo de ámbito superior: el Plan de Igualdad se aprobará como acuerdo de empresa y será vinculante para las partes.
- Empresas afectadas por más de un Convenio Colectivo: se aplicarán las normas de concurrencia previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

*** Si el personal de la empresa está adscrito a varios Convenios Colectivos, ¿se debe realizar un Plan de Igualdad por cada uno de ellos?**

Se debe realizar un único Plan de Igualdad para totalidad de la empresa, independientemente de que se establezcan acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

*** ¿Qué actuaciones pueden ser sancionadas en materia de planes de igualdad?**

El régimen de sanciones en materia de igualdad en el ámbito laboral está regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el

Orden Social (LISOS). El Capítulo II (art. 7 y ss) establece las actuaciones calificadas como infracciones en materia de:

- Relaciones laborales individuales y colectivas.
- Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
- Prevención de riesgos laborales.
- Empleo.

V. IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

* ¿Qué significa “implantar” un Plan de Igualdad?

El documento del Plan de Igualdad debe recoger claramente:

- Los objetivos en materia de igualdad.
- Las acciones para alcanzar tales objetivos.
- El sistema de seguimiento y evaluación del plan.
- El calendario de trabajo.
- La determinación de responsabilidades en la ejecución.
- Los medios materiales y humanos puestos a disposición para alcanzar los objetivos.

Una vez diseñado el Plan de Igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para acordar y negociar en el ámbito correspondiente.

Se informará a todo el personal de la empresa del contenido del Plan de Igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.

* ¿Qué beneficios tiene implantar un Plan de Igualdad?

Los planes de igualdad aportan múltiples beneficios a las empresas, relacionados con un mejor conocimiento de la organización, una optimización de los recursos humanos y una mejora de la productividad y la competitividad empresarial. Podemos englobarlos en dos grandes conjuntos:

- a. Los derivados de la reducción de los costes generados por la discriminación por género: disminución del absentismo laboral por un mejor ambiente de trabajo y una mayor identificación con la actividad de la empresa, por parte de la plantilla.
- b. Los derivados del incremento de la diversidad: mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento, mejor adaptación al mercado de la oferta de productos y servicios. Desarrolla la creatividad y la innovación, favorece la flexibilidad de

la organización, y mejora la imagen de la empresa frente a la clientela y la sociedad en general.

VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

* ¿Cuándo se realizará el seguimiento y la evaluación del plan?

El sistema de seguimiento y evaluación debe permitir conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación, tanto el impacto de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados.

En el caso del seguimiento, es recomendable que los informes se elaboren semestralmente, si bien, en función de las características del propio plan, puede resultar conveniente realizar informes con mayor frecuencia. No es recomendable que transcurra mucho tiempo entre períodos e informes de seguimiento, puesto que se perdería agilidad.

En el caso de la evaluación, y en función de la vigencia del plan, de la complejidad de las acciones o de la necesidad de un mayor o menor control de la evolución de la aplicación de las medidas, se pueden establecer períodos de evaluación semestrales o anuales, y realizar siempre un informe de evaluación final al cumplimiento de la vigencia del Plan de Igualdad.

* ¿Cómo realizamos la evaluación del plan?

La evaluación es un instrumento que proporciona información relativa al grado de consecución de los objetivos de igualdad planteados por la entidad en el Plan de Igualdad.

La realización de la evaluación conlleva la participación de diferentes agentes.

En primer lugar, están las personas responsables del seguimiento de las acciones, a quienes deben unirse las que hayan participado en la Comisión de Seguimiento y Evaluación y la persona responsable de la coordinación del desarrollo del Plan de Igualdad.

Esta evaluación ha de llevarse a cabo periódicamente, y, como se ha dicho, conviene realizarla semestral o anualmente, para que sus resultados puedan revertir en la mejora y adaptación más eficaz del Plan de Igualdad.

El resultado de cada evaluación intermedia debe quedar recogido en un informe de evaluación, o acta que posibilite el análisis de la evolución de los indicadores de igualdad a lo largo de la vigencia del plan. El resultado debe plasmarse en un informe o acta.

*** ¿Qué es una comisión de seguimiento, y qué funciones tiene?**

Salvo que el convenio colectivo que fuere de aplicación o el Plan de Igualdad pudiese establecer otras funciones, le corresponderá velar por la aplicación y evaluación del Plan de Igualdad.

Sus funciones son:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.

*** ¿Quién compone la comisión de seguimiento?**

Salvo que el Convenio Colectivo aplicable o el Plan de Igualdad dispongan otra cosa, la comisión de seguimiento es deseable que sea paritaria en cuanto a la composición de sexo, y estará compuesta por un reducido número de personas, a efectos operativos.

Al igual que la comisión de igualdad, la de seguimiento sería deseable que contase con unas normas de funcionamiento, tiempo de trabajo, reuniones, horario...

VII. COMISIÓN DE IGUALDAD

* ¿Quién debe formar parte de la Comisión de Igualdad?

Es recomendable que, por parte de la empresa, participen personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión dentro de la empresa y de diversos departamentos, y, especialmente, del área de Recursos Humanos.

En nombre de la plantilla actuarán miembros de la representación legal de los trabajadores, allí donde esté formalizada, o de la propia plantilla, donde no tengan representación legal. También es recomendable que su composición tenga una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como que sus miembros tengan conocimientos en materia de igualdad.

* ¿Qué cometidos tiene una Comisión de Igualdad?

Una vez constituida la Comisión de Igualdad, sería conveniente elaborar un documento o reglamento de funcionamiento en el que deben incluirse los nombres de las personas que la constituyen y a quién representan, la definición de las competencias, la periodicidad de las reuniones, la toma de decisiones...

La Comisión de Igualdad va a ser el referente para el proceso de integración de la igualdad en la entidad, por lo que es fundamental que las personas trabajadoras conozcan su existencia y su composición para que puedan canalizar las necesidades y sugerencias que surjan a lo largo de todo el proceso.

VIII. AGENTE DE IGUALDAD

- * **¿Es obligatorio designar a una persona para desempeñar la función de Agente de Igualdad?**

La normativa no impone la obligación de designar a una persona, de la empresa o ajena a ésta, como Agente de Igualdad en el proceso de elaboración y diseño del Plan de Igualdad.

- * **¿Qué funciones o competencias se atribuyen al Agente de Igualdad?**

Quien desempeñe el rol de Agente de Igualdad podrá intervenir en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento) así como realizar funciones de apoyo, asesoramiento y formación a la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo.

También podrá asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa.

- * **¿Qué formación es necesaria para ejercer el rol de Agente de Igualdad en una empresa?**

La normativa vigente no exige una titulación concreta, ni especifica un número de horas de formación mínima necesarias para desempeñar las funciones de Agente de Igualdad.

Cada empresa, en función de sus características y necesidades, deberá determinar qué considera formación suficiente para el supuesto de que la figura sea una persona de la plantilla o profesional externa contratada. En líneas generales, es aconsejable tener conocimientos sobre:

- Conceptos generales sobre igualdad de oportunidades y de trato.

- Aplicación práctica de la igualdad a la empresa y recursos humanos: igualdad de oportunidades, mercado laboral, origen de la desigualdad y discriminación, acciones positivas que pueden adoptar las empresas, diagnóstico de la situación de igualdad en la empresa...
- Conocimientos específicos sobre elaboración y diseño de planes de igualdad.

* **¿Existe una titulación oficial?**

El Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre establece el título de Formación Profesional y fija las enseñanzas mínimas de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género.

No existe en la actualidad una titulación oficial de Agente de Igualdad.

IX. DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”

- * **¿Existe un reconocimiento institucional para las empresas que aplican políticas de igualdad destacables e innovadoras?**



Sí, el distintivo “Igualdad en la Empresa”, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, regulado por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, de convocatoria anual y que contempla los derechos y obligaciones que conlleva la obtención del mismo.

Este distintivo es una marca de excelencia que reconoce a las empresas y otras entidades que incidan en el desarrollo de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implantación de planes de igualdad.

La concesión de esta distinción se instrumentaliza mediante convocatorias anuales en las que puede participar cualquier empresa o entidad, tanto privada como pública, que destaque de forma integral en la aplicación y en los resultados de las medidas de igualdad de mujeres y hombres desarrolladas en su organización en cuanto a condiciones de trabajo y modelos de organización en otros ámbitos como servicios, productos y publicidad de la empresa.

El distintivo se convoca anualmente desde 2010 y tiene una vigencia de tres años.

- * **¿Cómo se solicita el distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)?**

El distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE), se convoca anualmente. Las personas interesadas en participar en esta convocatoria pueden acceder al área de la web del departamento, en la que encontrará información detallada sobre los requisitos, solicitudes y anexos de anteriores convocatorias:

<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/igualdadEmpresa.htm> 

<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/convocaDIE/home.htm>

*** ¿Para qué sirve la plataforma de Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”?**

Sirve para que las empresas de la Red, mediante la publicación de los documentos básicos de su política de igualdad, presenten ante la sociedad su compromiso con la igualdad de oportunidades y sirvan de referencia para otras entidades que quieran incorporar la política de igualdad en su estructura empresarial.

En este sentido, las personas designadas por estas empresas, como responsables de igualdad en sus propias organizaciones, podrán recibir e intercambiar, entre ellas, buenas prácticas en materia de igualdad.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades realizará propuestas temáticas periódicas, para la realización de jornadas que aborden aspectos claves de la política de igualdad de las empresas.

*** ¿Cómo accedo a la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”?**

A esta Red sólo pueden acceder las personas designadas por las propias entidades que tienen el distintivo, dado que se ha establecido como espacio restringido, a modo de foro, denominado “Igualdad en la Empresa”. A él se accede con nombre de usuario/a y contraseña en etrabajo.msc.es (herramienta de trabajo en grupo, denominada eRoom, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad). Si se precisa de información para el acceso, hay que ponerse en contacto a través del correo: webmasterie@inmujer.es.

X. DISTINTIVO “ÓPTIMA CASTILLA Y LEÓN”

* ¿Qué es y para qué sirve este distintivo?



Las entidades ubicadas en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León pueden solicitar la Distinción “Óptima Castilla y León”, que las reconoce oficialmente como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con carácter honorífico, con el fin de valorar la labor de las empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades y de incentivar la puesta en práctica de políticas de acción positiva en las organizaciones.

Este distintivo tiene como finalidad dar público reconocimiento a aquellas entidades que, además de cumplir las obligaciones vigentes, adoptan, voluntariamente, políticas destinadas a implementar medidas, procesos de mejora y buenas prácticas en su modelo de gestión y organización de recursos humanos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.

* ¿Cómo se obtiene?

Para obtener el Distintivo “Óptima Castilla y León”, las empresas tienen que superar una auditoria en la que se comprueba que cada una de ellas ha desarrollado políticas de Igualdad entre mujeres y hombres. Los informes de dicha auditoria constatarán que las empresas han implantando medidas de acción positiva para mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

* **¿Quién puede solicitarlo?**

Lo pueden solicitar las entidades legalmente constituidas que, reuniendo las condiciones y requisitos previstos, tengan su sede social o desarrollen su actividad en el territorio de la Comunidad, cualquiera que sea su dimensión y actividad. Pueden acceder al distintivo: empresas, entidades sin ánimo de lucro, comunidades de bienes y personas físicas empleadoras.

El plazo de presentación está abierto de forma permanente.

<https://familia.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla100/1212136809304//>

XI. ACUERDO DEL DIÁLOGO SOCIAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

* ¿Qué es?

Es la primera ley de carácter integral, vinculada a la conciliación familiar y laboral y a la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres, suscrita por el Consejo del Diálogo Social de Castilla y León, con la participación de CECALE.

* ¿Qué se pretende con este acuerdo?

Este acuerdo quiere potenciar, no sólo la conciliación, sino también avanzar en la corresponsabilidad, entendida como el necesario reparto equilibrado de tareas domésticas y cuidados, entre todas las personas que forman parte del hogar (pareja, hijos, hijas u otros familiares), de manera que permita a las personas disponer por igual de tiempo y oportunidades para el trabajo, la formación y la promoción personal, con lo que también se contribuye a la reducción de la brecha laboral entre hombres y mujeres.

Las empresas, entidades u organizaciones que incorporan medidas de igualdad y conciliación en la gestión de sus recursos humanos, son las que tienen más capacidad de adaptación a situaciones de crisis y mejores posibilidades de éxito empresarial.

Con el acuerdo que se suscribe se mejoran programas ayudas y subvenciones existentes y se impulsan otras nuevas vinculadas a esta finalidad. Cabe hacer especial referencia a:

- La mejora de los servicios de atención a menores como el programa Conciliamos, que extiende su duración a periodo de carnavales y sábados, o el programa Crecemos, que ampliará el número de Centros para menores de cero a tres años en el medio rural, con precios asequibles y criterios homogéneos.

- La creación de una línea específica, en el marco del programa ioEmpresas, destinada al fomento de medidas de flexibilización y racionalización de horarios en las empresas.
- Subvenciones al fomento del ejercicio de los derechos de reducción de jornada laboral y excedencia para el cuidado de hijos, hijas o menores a su cargo.
- La ampliación de las funciones de los agentes de igualdad a la promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a promover su actuación en la reducción de la brecha salarial.
- Mejoras en las deducciones fiscales por nacimiento, paternidad o cuidado de menores en escuelas, centros y guarderías infantiles que apoyan la finalidad de este acuerdo de promover la natalidad y la conciliación.



[Acuerdo del Consejo del Diálogo Social en materia de la vida personal, familiar y laboral 542 kbytes](#)

XII. HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades pone a disposición de las empresas un programa para evaluar la retribución de las personas contratadas. A continuación se explica cómo obtenerlo y utilizarlo.

* ¿Para qué sirve esta Herramienta?

La *Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género* sirve para:

- Realizar un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres en una organización.
- Identificar los orígenes de las diferencias salariales, si existen.
- Plantear posibles acciones correctoras siguiendo el documento [Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización](#) 

* ¿Cómo se descarga la Herramienta?

La *Herramienta* es un fichero de Microsoft Excel®, que está disponible en <http://www.igualdadenlaempresa.es>  web en la que se enmarca el Servicio de Asesoramiento para planes y Medidas de Igualdad en las Empresas junto a su [Guía de Uso](#)  y otros documentos de referencia:

- Ejemplo de uso de la *Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género*.
- *Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización*.
- Tutorial y caso práctico (vídeos).
- Spots de Igualdad Salarial.
- Acuerdo de Adhesión al uso de la *Herramienta*.

Si al descargar la *Herramienta*, u otro de los documentos de referencia, no se logra obtener el archivo, puede solicitarlos en la dirección pdi@inmujer.es

* **¿Qué requisitos se necesitan para su utilización?**

Para utilizar la *Herramienta* se precisan:

- Conocimientos de Excel a nivel de usuario/a y, recomendable, manejo de tablas dinámicas.
- Información desagregada por sexo y actualizada para cada una de las personas que trabajan en su organización.

* **¿Qué contiene la Herramienta?**

La *Herramienta* es un Libro de Microsoft Excel® con varias hojas:

- **Inicio:** solicita información básica de la organización, es imprescindible cumplimentar los datos de inicio y fin del periodo de referencia pues se utiliza para realizar todos los cálculos. En *Inicio* está también el enlace a las distintas hojas.
- **Campos:** contiene el detalle de los campos solicitados para cada persona de la plantilla. Aquellos marcados con una X en la columna “USO” se utilizan para la realización de los análisis predefinidos que ofrece la *Herramienta*.
- **Variables:** permite configurar qué valores pueden existir en determinados campos como departamentos, puestos... para que coincidan con la realidad de la organización.
- **Datos:** en esta hoja cada organización debe incorporar la información de su plantilla, considerando que cada fila es una persona. Se recomienda crear una base de datos en otro archivo Excel, teniendo en cuenta los campos y el orden de esta hoja, y una vez completa, **copiar** la información, situarse en la celda A3 de la hoja “DATOS” y **pegar valores** (teniendo cuidado de no pegar datos a la derecha de la columna AS).

- **An_1 – An_6:** hojas de análisis bivariantes (ver detalle de los análisis más adelante).
- **Gráfico responsabilidad:** presenta para mujeres y hombres por separado uso gráficos con la retribución normalizada (ver definición más adelante) por niveles de responsabilidad.
- **Gráfico puesto:** presenta para mujeres y hombres por separado uso gráficos con la retribución normalizada por puestos.
- **MAXmin_id:** Retribuciones Máximas y Mínimas por puesto, indicando a qué persona trabajadora (id) corresponden.
- **Personalizado:** Hoja que permite personalizar los análisis a través de la configuración de las tablas dinámicas o la utilización de filtros.

* **¿Cómo calcula la Herramienta las diferencias salariales?**

La *Herramienta* calcula la diferencia entre la retribución de los hombres y la retribución de las mujeres respecto a la retribución de los hombres expresada en porcentaje (%). Si esta diferencia es:

- Mayor que 0%, significa que **las mujeres cobran menos** que los hombres. Se expresaría como *“las mujeres cobran un x% menos que los hombres”*, donde la retribución de los hombres es tomada como referencia.
- Igual a 0%, mujeres y hombres cobran **igual**.
- Menor que 0%, significa que **las mujeres cobran más** que los hombres.

* **¿Qué es la retribución normalizada?**

La **retribución normalizada** es la que se propone como variable de referencia para la realización de todos los análisis. Es aquella que la persona obtendría si cumpliera todas las condiciones siguientes durante todo el periodo de referencia:

- Ha estado contratada de principio a fin.
- Su contrato es a tiempo completo.
- No ha estado ningún día en situación de baja laboral.

- No ha reducido su jornada laboral.
- * **¿Qué información básica necesita la Herramienta para realizar sus cálculos?**

La *Herramienta* es un libro de Microsoft Excel® organizado en diferentes hojas. En la Hoja “CAMPOS” se detalla uno a uno los campos solicitados para cada persona de la plantilla: sexo, fecha de nacimiento, nivel de estudios, fecha de contratación, salario base, complementos... Aquellos campos marcados con una X en la columna “USO” se utilizan para la realización de los análisis predefinidos que ofrece la *Herramienta*. Si la información de alguno o varios de estos campos no es incluida en la hoja “DATOS”, la *Herramienta* proporcionará un análisis útil, basado en los datos disponibles, mientras que para el resto, estos análisis serán parciales o ilegibles”.

- * **¿Qué análisis realiza la Herramienta?**

La *Herramienta* ofrece los siguientes análisis predeterminados:

- **6 análisis bivariantes** que muestran los promedios de la retribuciones normalizadas (considerando 4 conceptos: Salario base + Complementos, Salario base, Complementos salariales, y Complementos no salariales), atendiendo a dos variables:
 - An_1 Puestos y Rangos de Antigüedad.
 - An_2 Puestos y Rango de Nº Hijos/as.
 - An_3 Puestos y Tipo de Contrato.
 - An_4 Niveles de Responsabilidad y de Exigencia.
 - An_5 Grupos Profesionales y Categorías.
 - An_6 Departamentos y Niveles de Responsabilidad.
- **Gráfico Responsabilidad y Gráfico Puesto** Presentan, por separado para mujeres y hombres, unos gráficos en los que, para cada subdivisión elegida (Niveles de responsabilidad o Puestos) se incluye

una figura que muestra, para el Total de salario base + Complementos normalizado, los siguientes valores:

- Máximo: máximo valor.
 - Cuartil 3: Valor por debajo del cual está el 75% de las personas.
 - Mediana: Valor más frecuente.
 - Cuartil 1: Valor por debajo del cual está el 25% de las personas.
 - Mínimo: mínimo valor.
- **Retribuciones Máximas y Mínimas por puesto**, indicando a qué id (identificador único para cada persona trabajadora) corresponden.

* **¿Se pueden realizar análisis personalizados para una organización?**

Sí, la *Herramienta* ofrece la hoja “PERSONALIZADO” para que cada organización pueda personalizar sus propios análisis a través de la utilización de filtros sobre tablas dinámicas o la configuración de las mismas.

* **¿Existe un Servicio de Asesoramiento sobre el uso de la Herramienta?**

Pueden realizarse consultas puntuales a través del correo electrónico pdi@inmujer.es o del teléfono 91 524 68 06.

Además, al adherirse al uso de la Herramienta (firmando y remitiendo el [Acuerdo de Adhesión](#) ) se puede solicitar asesoramiento práctico a través del correo electrónico asesoriaie@inmujer.es o del teléfono 91 524 68 06.

No obstante lo anterior, se recomienda leer detenidamente y de modo completo la *Guía de Uso* mientras se consulta el *Ejemplo* disponible en la web.

- * **Si detecta diferencias salariales en su organización ¿cómo debe actuar?**

Si una vez realizados los análisis detecta diferencias que no son atribuibles a características objetivas como antigüedad, nivel de exigencia o responsabilidad del puesto, categoría... consulte el documento [Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización.](#)  donde se ofrecen pautas útiles para aplicar en su organización.

Se recomienda prestar especial atención al modelo general de configuración del sistema retributivo (página 12) para después identificar cómo y dónde (apartados de Recomendaciones) puede aplicarse la perspectiva de género.

XIII. FUENTES CONSULTADAS

- ≈ Boletín Oficial de Castilla y León. <http://bocyl.jcyl.es>
- ≈ Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es>
- ≈ Cuestionarios Técnicos I (Check-list) ¿Cómo mido la situación de igualdad en mi empresa? Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. www.igualdadenlaempresa.es.
- ≈ Cuestionarios Técnicos V (Check-list) ¿Los procedimientos y mecanismos de comunicación de mi empresa transmiten igualdad? Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. www.igualdadenlaempresa.es.
- ≈ Cuestionarios Técnicos VI (Check-list) ¿Cómo detecto estereotipos de género en la plantilla y personal directivo de mi entidad? Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. www.igualdadenlaempresa.es.
- ≈ Diario Oficial de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu>
- ≈ El Plan de Igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas. Junta de Andalucía. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Instituto Andaluz de la Mujer.
- ≈ El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. 2008.
- ≈ Formación Profesional. <http://todofp.es>
- ≈ Guía “Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas”. Fundación Mujeres. Dirección General de Formación para el Empleo. Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura. Fondo Social Europeo. 2008.
- ≈ Guía de buenas prácticas “Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Colección Economía Mujer Empresa. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Servicios

- Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2017.
- ≈ Guía práctica “Cómo elaborar un Plan de Igualdad”. Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía. 2013.
 - ≈ Igualdad de género y trabajo decente. Buenas prácticas en el lugar de trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Oficina para la Igualdad de Género. 2005
 - ≈ Igualdad en la empresa. <http://www.igualdadenlaempresa.es>
 - ≈ Igualdad y RSE. Guía para PYMES. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Secretaría de Estado e Igualdad. Dirección general para la Igualdad en el Empleo y Contra la Discriminación.
 - ≈ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. <http://www.inmujer.gob.es>
 - ≈ Junta de Castilla y León. <https://www.jcyl.es>
 - ≈ Las 6 “i” de la igualdad. Método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña. 2009.
 - ≈ Legislación laboral. <http://www.mitramiss.gob.es>
 - ≈ Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Instituto de la Mujer Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2008.
 - ≈ Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. <http://www.mpr.gob.es>
 - ≈ Negociación colectiva y registro de planes de igualdad. Boletín Igualdad en la Empresa XLVII. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Secretaría de Estado de Igualdad. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 2018.
 - ≈ ONU Mujeres. <http://www.unwomen.org>
 - ≈ Organización de Naciones Unidas. <http://www.un.org>
 - ≈ Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org>
 - ≈ Planes de igualdad y conciliación en las empresas. Las cuarenta preguntas más frecuentes. Fundación Mujeres. Consejería de Trabajo y Formación. Gobierno de las Islas Baleares.
 - ≈ Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. www.igualdadenlaempresa.es. 2015.

- ≈ Registro de convenios y acuerdos colectivos.
<http://www.mitramiss.gob.es>
- ≈ Unión Europea. <https://europa.eu>

cecale