



Ayuntamiento de
TORREJÓN DE ARDOZ

WEBINAR



G R U P O
conforsa

IGUALDAD EN LA EMPRESA. PLANES DE IGUALDAD



IGUALDAD EN LA EMPRESA. PLANES DE IGUALDAD



Fecha: 14 de julio a las 11:00 h.



Duración: 1,30 horas



Ponentes:

Araceli Sánchez. Licenciada en Derecho (*Directora general de Grupo Conforsa*)

Lorena García. Graduada en Pedagogía (*Coordinadora de formación de Grupo Conforsa*)

Ángel Laguna. Licenciado en Psicología (*Coordinador de desarrollo de Grupo Conforsa*)



Contenido:

Concepto y contenidos de los planes de igualdad

Obligaciones de las empresas. Marco legal

Consejos prácticos para aplicar medidas de igualdad

OBJETIVOS



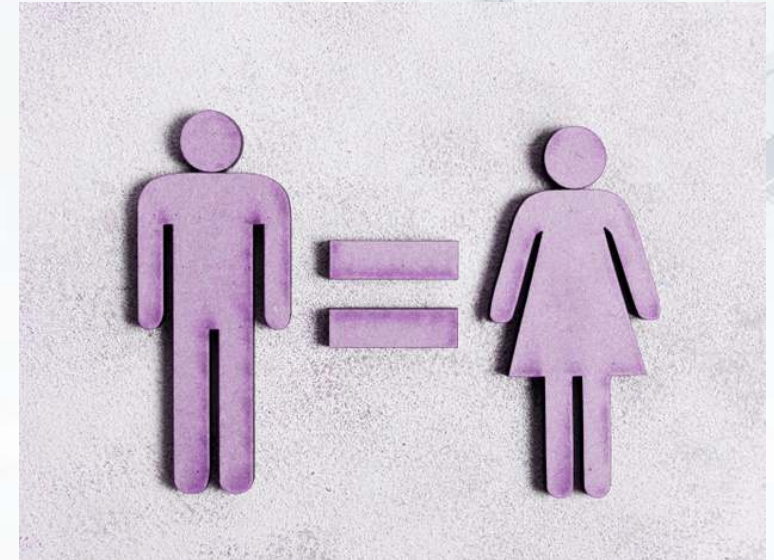
**CONOCER CÓMO PREPARAR UNA EMPRESA
PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE
IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y
HOMBRES, LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU
REGISTRO**

CONCEPTO

El principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres

Artículo 14 CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres



LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES ES UN PRINCIPIO BÁSICO, que se construye a partir de una participación activa y equilibrada de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, dando como resultado una nueva organización social, política y económica

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?



El artículo 46 LO 3/2007

conjunto ordenado de medidas,

adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación,

tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán:

- ❖ Objetivos concretos.
- ❖ Estrategias y prácticas a adoptar.
- ❖ Seguimiento y evaluación.

CONTENIDOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- ❖ Proceso de selección y contratación.
- ❖ Clasificación profesional.
- ❖ Formación.
- ❖ Promoción profesional.
- ❖ Condiciones de trabajo.
- ❖ Retribuciones.
- ❖ Infrarrepresentación femenina.
- ❖ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ❖ Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa

MARCO LEGAL. OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS



**Real Decreto 901/2020, por el que se regulan
los planes de igualdad y su registro**

**Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva
entre mujeres y hombres**

REAL DECRETO 901/2020



Empresas de entre 151 a 250 trabajadores



07/03/2020



Empresas de entre 101 a 150 trabajadores



07/03/2021



Empresas de entre 50 a 100 trabajadores



07/03/2022

REAL DECRETO 902/2020

IGUALDAD RETRIBUTIVA



REGISTRO SALARIAL

Real Decreto-
ley 6/2019, de
1 de marzo



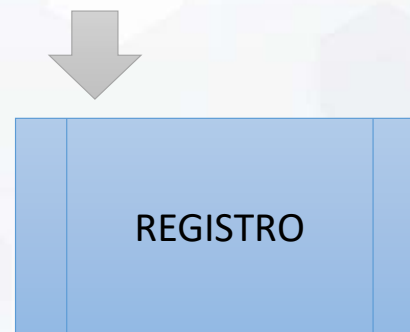
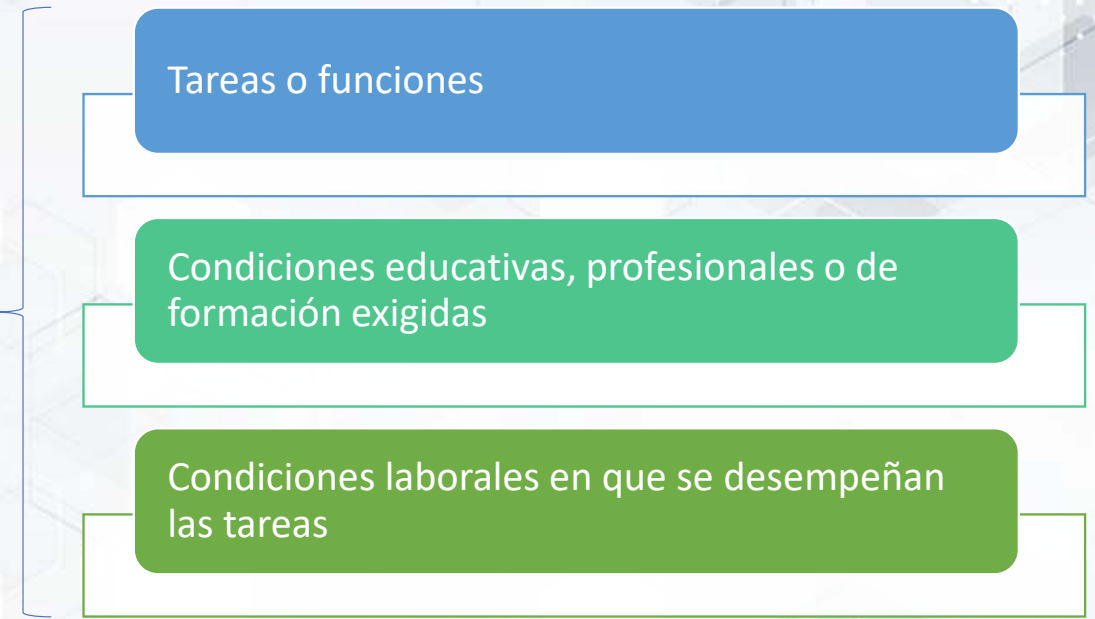
de medidas urgentes para
garantía de la igualdad de trato
y de oportunidades entre
mujeres y hombres en el
empleo y la ocupación.

Art. 28.
Estatuto de los
Trabajadores

Igualdad de
remuneración por
razón de sexo.

REGISTRO SALARIAL

Artículo 38. ET



Decreto 902/2020:

- Qué debe contener
- 14 de abril de 2021
- Todas las empresas

A grey box containing the text 'Decreto 902/2020:' followed by a bulleted list of three items.

REGISTRO SALARIAL

RD 902/2020

Incluir

- Salario total anual
- Salario base anual
- Complementos salariales anuales
- Percepciones extrasalariales

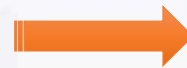
Desglose

- Categoría profesional
- Grupo profesional
- Puesto

Medidas

- Media aritmética
- Mediana
- Periodo ref. 1 año

Brecha \geq 25%



Justificación

Herramienta de Registro Retributivo

Oficial



SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
INSTITUTO DE LAS MUJERES



SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



Herramienta de Registro Retributivo

Razón Social:

NIF:

PERIODO DE REFERENCIA fecha inicio fecha fin

CAMPOS

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

DATOS

AGRUPACIONES

CONTRATOS

TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS
Promedios

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS
Medianas

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS
Promedios

2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS
Medianas

TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RETRIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR)

1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS
Promedios

1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS
Medianas

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS
Promedios

2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS
Medianas

Herramienta de Registro Retributivo

Conforsa

SALARIO BASE - SALARIOS REALES

Promedio (en porcentaje)

Promedio de Salarios	Sexo	
Area/Puesto/Jornada	Hombre	Mujer
1.Admin		-22,61%
Administrativa/o		-18,02%
Jornada completa		-15,13%
Media jornada		-58,49%
Operaria/o		-29,49%
Jornada completa		-29,49%
Resp. Nivel 1		-31,62%
Jornada completa		-31,62%
Resp. Nivel 2		-25,00%
Jornada completa		-25,00%
2.Sistemas		-29,54%
Administrativa/o		-13,17%
Jornada completa		-17,86%
Media jornada		
Operaria/o		-48,43%
Jornada completa		-48,43%
Resp. Nivel 1		-42,86%
Jornada completa		

Promedio (cantidades)

Promedio de Salarios	Sexo	
Area/Puesto/Jornada	Hombre	Mujer
1.Admin	43.012,70	33.286,65
Administrativa/o	43.596,81	35.741,27
Jornada completa	43.597,66	37.001,82
Media jornada	43.585,80	18.093,50
Operaria/o	40.770,91	28.748,05
Jornada completa	40.770,91	28.748,05
Resp. Nivel 1	48.750,00	33.333,33
Jornada completa	48.750,00	33.333,33
Resp. Nivel 2	50.000,00	37.500,00
Jornada completa	50.000,00	37.500,00
2.Sistemas	48.205,11	33.963,20
Administrativa/o	41.672,33	36.182,71
Jornada completa	44.050,43	36.182,71
Media jornada	22.647,60	
Operaria/o	59.489,30	30.676,50
Jornada completa	59.489,30	30.676,50
Resp. Nivel 1	43.750,00	25.000,00
Jornada completa	43.750,00	

Herramienta de Registro Retributivo

Conforsa

SALARIO BASE - SALARIOS EQUIPARADOS

Promedio (en porcentaje)

Promedio de Salarios equip.	Sexo	
Area/Puesto/Jornada	Hombre	Mujer
1.Admin		-23,56%
Resp. Nivel 1		-31,62%
Administrativa/o		-20,90%
Resp. Nivel 2		-25,00%
Operaria/o		-29,49%
2.Sistemas		-26,39%
Resp. Nivel 1		14,29%
Administrativa/o		-18,12%
Operaria/o		-48,43%
3.Comercial		-33,90%
Resp. Nivel 1		25,00%
Administrativa/o		-14,28%
Resp. Nivel 2		-16,67%
Operaria/o		-32,90%
Mantenimiento		-4,76%
Teleoperador/a		0,00%

Promedio (cantidades)

Promedio de Salarios equip.	Sexo	
Area/Puesto/Jornada	Hombre	Mujer
1.Admin	44.333,48	33.889,77
Resp. Nivel 1	48.750,00	33.333,33
Administrativa/o	46.710,09	36.947,50
Resp. Nivel 2	50.000,00	37.500,00
Operaria/o	40.770,91	28.748,05
2.Sistemas	49.537,32	36.463,20
Resp. Nivel 1	43.750,00	50.000,00
Administrativa/o	44.188,73	36.182,71
Operaria/o	59.489,30	30.676,50
3.Comercial	30.738,15	20.316,69
Resp. Nivel 1	40.000,00	50.000,00
Administrativa/o	43.180,51	37.014,32
Resp. Nivel 2	50.000,00	41.666,67
Operaria/o	46.493,72	31.195,25
Mantenimiento	21.000,00	20.000,00
Teleoperador/a	15.000,00	15.000,00

Mediana en porcentaje

Mediana Salario	
Area/Puesto/Jornada	Dif. Mujer %
1.Admin	
Resp. Nivel 1	-49%
Administrativa/o	-15%
Resp. Nivel 2	-25%
Operaria/o	-16%
2.Sistemas	
Resp. Nivel 1	14%
Administrativa/o	-18%
Operaria/o	-52%
3.Comercial	
Resp. Nivel 1	25%
Administrativa/o	-16%
Resp. Nivel 2	0%
Operaria/o	-18%
Mantenimiento	0%
Teleoperador/a	0%

Mediana (en cantidades)

Mediana salario	Sexo	
Area/Puesto/Jornada	Hombre	Mujer
1.Admin		
Resp. Nivel 1	48.750,00	25.000,00
Administrativa/o	44.088,90	37.256,50
Resp. Nivel 2	50.000,00	37.500,00
Operaria/o	37.129,20	31.081,75
2.Sistemas		
Resp. Nivel 1	43.750,00	50.000,00
Administrativa/o	44.287,80	36.486,50
Operaria/o	63.866,00	30.676,50
3.Comercial		
Resp. Nivel 1	40.000,00	50.000,00
Administrativa/o	44.754,90	37.458,75
Resp. Nivel 2	50.000,00	50.000,00
Operaria/o	38.924,70	31.948,50
Mantenimiento	20.000,00	20.000,00
Teleoperador/a	15.000,00	15.000,00

CONSEJOS PRÁCTICOS

Metodología del Plan

Características:

- ✓ **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.



FASES EN LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD



FASES EN LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

1. Compromiso de la organización

- Decisión
- Comunicación
- Definición del equipo de trabajo

2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad

- Creación del equipo de trabajo

3. Diagnóstico Planificación

- Recogida de información
- Análisis y presentación de propuestas

4. Programación

- Elaboración del Plan de Igualdad
- Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos, evaluación y seguimiento)

5. Implantación

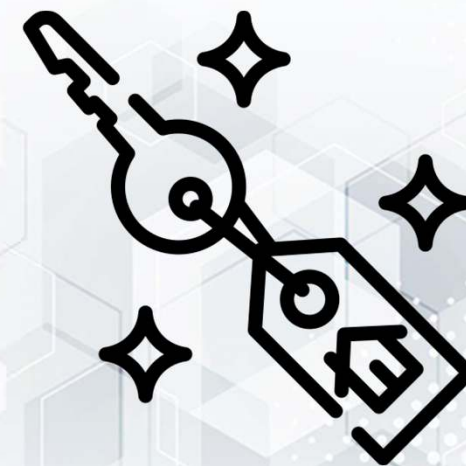
- Ejecución de las acciones previstas
- Comunicación
- Seguimiento y control

6. Evaluación

- Análisis de los resultados obtenidos
- Recomendaciones de mejora

10 Claves para conseguir la igualdad

1. Adoptar criterios metodológicos que faciliten la erradicación del sesgo de género a la hora de definir perfiles profesionales.
2. A igual valor de trabajo, igual remuneración.
3. Disponer de un sistema exhaustivo y neutro de valoración de los puestos de trabajo.
4. Considerar las habilidades, capacidades, competencias y funciones en un sentido amplio.
5. Considerar factores diferenciales en las políticas de Prevención de Riesgos Laborales.
6. Obligación y beneficios de implantar un Plan de Igualdad en la empresa.
7. Introducir la comunicación inclusiva.
8. Asegurar la igualdad en el acceso, retribución, promoción y formación interna.
9. Introducir la perspectiva de género en las condiciones de trabajo
10. Implementar medidas orientadas a evitar situaciones de acoso sexual.



PLAN DE ACCIÓN

Acceso al empleo

- Establecer un lenguaje neutro en la definición de los puestos de trabajo
- Revisar las ofertas de trabajo

Ordenación del tiempo de trabajo

- Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadoras y trabajadores.

Desarrollo profesional

- Garantizar el desarrollo de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de competencias.
- Garantizar la promoción profesional sin discriminación por sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

- Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo

Comunicación

- Implementar el uso de la comunicación no sexista tanto en la expresión corporal, verbal o escrita.

VENTAJAS PARA MI EMPRESA

- ❖ Mejora la gestión y el funcionamiento de la empresa, proporcionando mejor conocimiento de su gestión y de su personal.
- ❖ Aporta una imagen positiva y actual de la empresa que permite atracción, retención de talento y fidelización.
- ❖ Mejora el clima laboral, motivando a los equipos de trabajo, incrementando su compromiso con la organización, el rendimiento y la calidad de los productos y servicios.
- ❖ Consolida la responsabilidad social.
- ❖ Mejora la imagen externa y el reconocimiento público de la empresa, afectando a las relaciones con los clientes e introduciendo un elemento diferenciador respecto a la competencia.
- ❖ Permite obtener mayor puntuación en contrataciones públicas.
- ❖ Cumplir con la normativa vigente.

DISTINTIVO “Igualdad en la empresa”

El Ministerio de Igualdad reconocerá y estimulará el trabajo de las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Por ello se ha regulado la concesión y utilización del distintivo “**Igualdad en la empresa**”. Para su concesión se tienen en cuenta:

- ❖ Actuaciones y medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ❖ La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales.
- ❖ La adopción de planes de igualdad.
- ❖ La publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.



¿EN QUÉ PODEMOS AYUDARTE?



G R U P O
conforsa

- Asesoramiento para la realización del registro salarial
- Asesoramiento para la realización del plan de igualdad
- Formación específica en materia de igualdad

CONTACTO:

aracelis@grupoconforsa.com

angel.laguna@grupoconforsa.com

918772711



RUEGOS Y PREGUNTAS