

Mirar-se

**Utilizamos ATAJOS**

**CONOCIMIENTO  
PREJUICIOSO**

# Mirar-se

## **DISCRIMINAR...**

### **NO IMPLICA UNA CONDUCTA INTENCIONAL**

Las desigualdades de género no son sólo producto de actos deliberados de discriminación, sino más bien el resultado de dinámicas sociales que funcionan de manera automática reproduciendo las desigualdades de partida.

- La habilidad para suprimir creencias prejuiciadas es la principal diferencia entre una persona con prejuicios y otra que no los tiene. (Morris y Maisto, 2001)

**No se trata de negar el componente subjetivo de nuestras ideas o comportamientos, pero sí de reconocerlos y minimizarlos.**



# IGUALDAD Y LEGISLACIÓN

**Por tanto, el *compliance* no da el sentido**

Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa **la igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres y a **eliminar la discriminación** por razón de sexo.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

# IGUALDAD Y COMPROMISO LEGAL Y REAL

Necesaria la promoción  
de la igualdad

## La noción política de igualdad

- El enfoque de derechos
  - Derechos de las mujeres = derechos humanos
  - Referencias supranacionales (internacionales): ONU → UE → España → CCAA
- El enfoque de la especificidad
  - Herramientas concretas: acciones positivas + transversalidad



# Normativa nacional

**“derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres como «la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil».**

**Actualización 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.**

Obligación PI 50 o + trabaj.



modificaciones que afectan a las principales normas socio laborales: siete normas con rango de ley

**Ley Orgánica 3/2007: PI  
ET: conciliación, remuneración  
Estatuto Básico del Empleado Público y el Estatuto del Empleado Autónomo  
La Ley General de Seguridad Social. Lactancia...  
La Ley 2/2008, de Presupuestos Generales del Estado. Ser.soc  
Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. PI**

# PLANES DE IGUALDAD Y LEGISLACIÓN

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

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo  
+200 pers

**REGLAMENTAN  
PI**

**Real Decreto-ley 901/2020**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso. Incorporación paulatina.

+150=2020  
101-150=+1  
50-100=+2

**Real Decreto-ley 902/2020** de igualdad retributiva entre mujeres y hombres  
Registro  
Auditoría



# PLANES DE IGUALDAD Y LEGISLACIÓN

## NOVEDAD

**D.A Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos..**

D.A. duodécima → **registro y depósito de los planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo para dotar a dichos planes de los efectos derivados de los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en relación con los planes de igualdad en el ámbito laboral.**

→ Reconocimiento contrataciones publicas, subvenciones y ayudas públicas (art 33, 34 y 35 LO),

# HACER PLANES

Las cooperativas no  
las componen  
marcianas/os

No hay triple  
balance sin análisis  
de género  
RSE

Soy socia.  
Yo no.



# HACER PLANES...

## 1. ¿Están las sociedades cooperativas obligadas a elaborar planes de igualdad?

Sí, las cooperativas están obligadas a elaborar planes de igualdad siempre que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras por cuenta ajena prestando servicios dentro de las mismas.

→ *La comprobación se puede hacer en cualquier momento, pero como mínimo se debe comprobar el último día de los meses de junio y diciembre de cada año, es decir el 30 de junio y el 31 de diciembre*

→ *Se tendrá en cuenta a todas las personas que existen en ese momento y se sumarán los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo, en este caso de cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más*



# HACER PLANES...

**2. ¿Las personas socias de una cooperativa computan como plantilla a efectos de la obligatoriedad de negociar el plan de Igualdad?**

No, puesto que la relación que se establece entre los socios y socias dentro de la cooperativa es una relación societaria y no una relación laboral.

**3. ¿Qué sanciones se aplican a aquellas cooperativas con más de 50 trabajadores/as que no tengan implementado el plan de igualdad?**

Aquellas cooperativas con más de 50 trabajadores/as que no tengan implementado el plan de igualdad pueden enfrentar sanciones de hasta 225.018 euros para las infracciones más graves.



# HACER PLANES...

...Y NO SÓLO COMPLIANCE EXIGE:



## La perspectiva de género

Es una **herramienta** que permite **reflexionar, problematizar y de-construir** los mandatos socialmente adjudicados, revisar roles y estereotipos para mujeres y hombres, promoviendo **cambios** tendentes a garantizar la igualdad de derechos y responsabilidades entre las personas.

# Mirar con perspectiva

## © GÉNERO

El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.  
(Organización Mundial de la Salud)

"sexo" hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres,.



# Mirar con perspectiva

## Conceptos clave

- Perspectiva de género
- Discriminaciones
- Indicadores con PG

- **Estereotipos de género:** son IDEAS y CREENCIAS comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Contribuyen a perpetuar la sociedad androcéntrica/ patriarcal
- **Roles de género:** son LOS COMPORTAMIENTOS ASIGANDOS, las funciones sociales atribuidas a hombres y mujeres por el mero hecho de haber nacido hombre o mujer. Varían según las necesidades e intereses de las diversas culturas y/o épocas

# Igualdad y ámbito organizacional

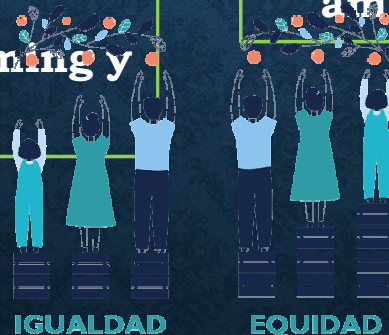
Conceptos clave  
→ Perspectiva de género  
→ Discriminaciones  
→ Indicadores con PG

## Conceptos clave sobre igualdad de género

- Sexo y género
- Roles y estereotipos
- Igualdad de Oportunidades y Equidad de género
- Desigualdad de género y Discriminación por razón de sexo
- Perspectiva de género, mainstreaming y acciones positivas

## Conceptos clave sobre Igualdad en el ámbito organizacional

- División sexual del trabajo
- Feminización/masculinización
- Presencia y participación
- Conciliación y corresponsabilidad
- Acosos sexuales y sexistas en el ámbito laboral



**GESTIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO**  
**MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD**

**COOPERAMA**  
Unión de Cooperativas de Trabajo de Madrid



## Indicadores de Género Objetivos

- **Visibilizar a ambos sexos y experiencias.**
- **Cuantificar las desigualdades.**
- **Determinar el nivel de Igualdad de Oportunidades.**
- **Sensibilizar y concienciar.**
- **Impulsar planes, medidas y prácticas más equitativas.**
- **Facilitar nuevas herramientas para intervenciones futuras.**
- **Facilitar el conocimiento de los cambios.**

## ✓ Utilidades

- **Relacionan los condicionantes de género con las desigualdades y/o discriminaciones.**
- **Dan a conocer las desigualdades específicas de género.**
- **Muestran las brechas de género.**
- **Ofrecen informaciones medibles y contrastables.**
- **Capacitan para la toma de decisiones con enfoque de género.**
- **Evalúan los resultados, la eficacia y los logros de las medidas.**

## Características:

- **Fáciles de entender y aplicar**
- **Claramente definidos**
- **Viables.**
- **En número asequible.**
- **Participativos.**
- **Clasificados.**
- **Interpretados por personal cualificado.**

# Discriminaciones de género: Indicadores en un PI

- ***La corresponsabilidad es...***
- ***el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.***



# Discriminaciones de género: Indicadores en un PI

- *La **conciliación** buscaría el disfrute de todas las personas de la libre disposición de su tiempo, sin incurrir en la desatención de ninguna de sus necesidades, tanto de ocio como de cuidados personales y/o familiares, y sin interferir en sus obligaciones profesionales*

# PLANES DE IGUALDAD: FASES



Eva López Reusch



# PLANES DE IGUALDAD: FASES

- Establecimiento de una Comisión Negociadora encargada del desarrollo y seguimiento de las siguientes fases
- Comunicación al resto de los agentes implicados de este compromiso y la puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan

- Definición y priorización de objetivos a corto y medio plazo
- Estructuración y organización de las medidas que se van a llevar a cabo para alcanzar los objetivos.
- Elaboración de un borrador del Plan de Igualdad
- Comunicación de la puesta en marcha del Plan de Igualdad a la plantilla



- Planificación de todo el proceso de diagnóstico
- Recogida de información
- Análisis de datos
- Identificación de necesidades y carencias
- Presentación de resultado

- Formación en materia de igualdad de las personas encargadas del desarrollo de las medidas.
- Ejecución de las medidas planteadas en función de las temporalización y la priorización establecida
- Diseño de las herramientas necesarias para el seguimiento y evaluación de todo el Plan de Igualdad
- Valoración del cumplimiento de lo establecido en el Plan de Igualdad
- Comunicación a la plantilla de las medidas puestas en marcha y de los resultados obtenidos



# PLANES DE IGUALDAD: FASES

- Recogida de información según las herramientas elaboradas
- Elaboración de propuestas de mejora
- Comunicación a la plantilla de los resultados del informe final de valoración





# Empresa e igualdad: tengo un Plan



## COMPROMISO

La Cooperativa debe **tomar la decisión** de llevar a cabo un Plan de Igualdad, este compromiso puede plasmarse en un documento expreso o en la documentación relativa a los órganos de gobierno de la misma, como puede ser el acta de la reunión donde se haya tomado dicho acuerdo

El acuerdo adoptado para que la Cooperativa lleve a cabo **el diseño e implantación** de un Plan de Igualdad debe **ponerse en conocimiento de toda la plantilla**.

Asimismo, antes de abordar su puesta en marcha, debe **crearse el equipo de trabajo**.

El **Consejo Rector** deberá **determinar quién va a asumir esta responsabilidad**. Para ello, puede optar entre la **creación de un Comité Permanente de Igualdad**, en cuyo caso deberá también aprobar la forma de acceso a dicho Comité.



## COMPROMISO

Puede ser **el propio Consejo Rector o un grupo más reducido de personas integrantes del mismo**, en quienes se delegue esta función. A ellas les corresponderá **asumir el liderazgo y control** del trabajo: que se describe en los siguientes apartados

- ✓ impulsar la conformación de la comisión negociadora:
- ✓ Realizarán las comunicaciones previas pertinentes con la RLIT
- ✓ Convocarán la sesión de conformación de la comisión
- ✓ Impulsarán la estrategia de comunicación a la plantilla
- ✓ Podrán asumir las tareas de seguimiento y evaluación del plan de igualdad Una vez realizado el diagnóstico y aprobado el Plan, el Consejo Rector deberá constituir el Comité Permanente de Igualdad, encargado de la implementación y seguimiento del Plan

## COMPROMISO

### **SI NO EXISTE RLT EN LA EMPRESA:**

- ✓ Sindicatos más representativos.
- ✓ Sindicatos más representativos del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo.
- ✓ De los anteriores el que conteste a la convocatoria en el plazo de 10 días, según dice el reglamento, tendremos que ver caso a caso estas situaciones.
- ✓ Máximo 6 personas por cada parte, empresarial y social. Total: máximo 12 personas en la comisión negociadora.



**DIAGNÓSTICO**

**PREVIO A LA NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS (casuística)**

**NEGOCIADO**

**CONTENIDO MÍNIMO DESARROLLADO EN EL RD 902  
REALIZADO EN EL SENO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN  
DE IGUALDAD.**

**FIRMA DEL DIAGNÓSTICO Y ACTA CORRESPONDIENTE**

## DIAGNÓSTICO

### ARTÍCULO 7 Diagnóstico de situación

- 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 DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
- F) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- G) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- H) RETRIBUCIÓN
- I) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

### DATOS NECESARIOS

Cuantitativos+cualitativos

### HERRAMIENTAS:

Cualitativas: cuestionarios, grupos, entrevistas, documentos, memorias, web...

Cuantitativas: número total y porcentajes horizontales y verticales.

LA INFORMACIÓN DEBE SER CLARA Y ENTENDIBLE



DIAGNÓSTICO

DATOS

1) *se recopilan*

→ datos secundarios

**Tarea documental**

- Organigrama**
- Convenio colectivo**
- Plan de Formación**
- PI previo**
- Paquetes de medidas previo**
- Web, formularios, circulares...**
- Tablas salariales**

2) *se producen*

→ datos primarios

**Tarea de producción de datos/tablas..**

- Valoración puestos trabajo**
- Percepciones plantilla**
- Cultura organizacional**

## ■ Aplicando la investigación en un PI: Qué y cómo diagnosticar

### MEDIR

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

¿Qué medidas se realizan en la empresa para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

¿Qué medidas se realizan en la empresa para fomentar en la plantilla masculina la corresponsabilidad?

¿Existe algún incentivo para los hombres que se acogen a medidas de conciliación?

¿Se fomenta desde la empresa que las personas puedan ejercer su derecho de conciliación?

¿Se fomenta que personas con puestos de dirección /responsabilidad se acogan a medidas de conciliación?

¿Se realiza encuestas periódicas a la plantilla sobre necesidades de conciliación?



# ■ Aplicando la investigación en un PI: Qué y cómo diagnosticar

## 2. Clasificación profesional

### OBJETIVOS

- El objetivo de esta área es observar la distribución de mujeres y hombres en cada uno de los grupos profesionales de la organización

Resultados de la **auditoría retributiva**, realizada de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que incluirá la valoración de los puestos de trabajo, realizada según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. En tanto en cuanto no esté aprobado, por la orden ministerial prevista en la disposición final primera del citado Real Decreto 902/2020, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, se recomienda utilizar el Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género disponible en la página :

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

### indicadores cuantitativos:

- Porcentaje de hombres y mujeres por categoría profesional
- Porcentaje de mujeres y hombres según edad por categoría profesional
- Porcentaje de mujeres y hombres según nivel de estudios por categoría profesional

### indicadores cualitativos

- ¿Cómo se ha establecido la clasificación profesional en la empresa?
- ¿Las mujeres son mayoría en las categorías más bajas? ¿Lo son los hombres?
- ¿Qué relación hay entre el nivel de estudios y las categorías o grupos profesionales?  
¿Es igual dicha relación en el caso de los trabajadores que en el de las trabajadoras?

# ■ Aplicando la investigación en un PI: Qué y cómo diagnosticar

## 8. Retribuciones

### OBJETIVOS

- El objetivo de esta área es detectar si existe **una brecha salarial** relacionada con el sexo de la persona que desempeña el trabajo
- En esta área será donde se realizará el **Registro Salarial**, recogido en el Real Decreto-Ley 6/2019.

Brecha salarial =  $(\text{Salario medio hombres} - \text{salario medio mujeres}) : \text{salario medio hombres}$

Si es igual o mayor al 25% hay que justificarlo



Recuerda: el Registro retributivo es obligatorio para todas las empresas



## ■ Aplicando la investigación en un PI: Qué y cómo diagnosticar

### Los planes de igualdad

#### Diagnóstico

2) Clasificación profesional.



8) Retribuciones.

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



# ■ Aplicando la investigación en un PI: Qué y cómo diagnosticar

## Los planes de igualdad

### Diagnóstico

2) Condiciones de trabajo/clasificación/promoción.



8) Retribuciones.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Mujeres en categorías/trabajos peor pagados

SEGREGACIÓN VERTICAL

Mujeres ausentes en cargos de mando

DUALIDAD CONTRACTUAL

Mujeres con contrato a tiempo parcial

## ■ Aplicando la investigación en un PI: Qué y cómo diagnosticar

Modelo de tablas con los números enteros, el porcentaje (%) horizontal, que mide el porcentaje de mujeres y hombres en una franja concreta, y nos dirá que está feminizada o masculinizada, o en equilibrio, y el porcentaje (%) vertical, que nos dice dónde están el 100% de mujeres y el 100% de hombres en una serie de datos, este dato es fundamental para hacer un buen análisis desde la perspectiva de género.



AÑO EMPRESA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	%TOTAL
Indefinido TC	42	62%	55%	26	38%	76%	68	62%
Indefinido TP	17	89%	<b>22%</b>	2	<b>11%</b>	<b>6%</b>	19	17%
Temporal TC	5	83%	7%	1	17%	3%	6	5%
Temporal TP	12	71%	16%	5	29%	15%	17	15%
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>69%</b>	<b>100%</b>	<b>34</b>	<b>31%</b>	<b>100%</b>	<b>110</b>	
Indefinidos	59	68%	78%	28	32%	82%	87	79%
Temporales	17	74%	22%	6	26%	18%	23	21%
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>		<b>100%</b>	<b>34</b>		<b>100%</b>	<b>110</b>	
Tiempo completo	47	64%	62%	27	36%	79%	74	67%
Tiempo parcial	29	81%	<b>38%</b>	7	19%	<b>21%</b>	36	33%
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>		<b>100%</b>	<b>34</b>		<b>100%</b>	<b>110</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>			<b>34</b>			<b>110</b>	

- Las mujeres se concentran en los contratos indefinidos a tiempo completo en menor medida que los hombres en un 55% mientras que los hombres en un 76%, en los contratos indefinidos a tiempo parcial son las mujeres las que tienen mayor presencia que los hombres, 22 de cada 100 mujeres en la empresa tienen un contrato indefinido a tiempo parcial frente a 6 de cada 100 hombres.
- INDEFINIDOS: más hombres que mujeres
- TEMPORALES: más mujeres que hombres.
- TIEMPO COMPLETO: más hombres que mujeres
- TIEMPO PARCIAL: más mujeres que hombres, 38 de cada 100 mujeres y 21 de cada 100 hombres.

## ■ Estructura

### 1. INFORME DIAGNÓSTICO

#### METODOLOGÍA

Incluir referencia al proceso de elaboración del diagnóstico mencionando:

- Metodología y herramientas utilizadas
- Periodo de referencia de los datos analizados
- Fecha de recogida de la información
- Fecha de realización del diagnóstico
- Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración
- Indicar si se ha contado con la participación, como asesoras de la Comisión, de personas con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo



## ■ Estructura

### **1. INFORME DIAGNÓSTICO**

#### **METODOLOGÍA**

#### **INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA**

**Se incluirá información de la empresa: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de persona**

**Breve descripción sobre su historia, constitución y trayectoria, así como sobre las características de la empresa, de su estructura organizativa y, en su caso, de las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.**

#### **ORGANIGRAMA**

**Incluir gráfico de la estructura organizativa de la empresa.**

Eva López Reusch

## ■ Estructura

### **ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA**

Resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

- ✓ Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.
- ✓ Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.
- ✓ Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)
- ✓ Nivel de formación por sexo.
- ✓ Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.



## ■ Estructura

**ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS** Se incluirá información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa. Se detallarán, para cada una de dichas materias: Datos cuantitativos desagregados por sexo. Información cualitativa. Valoración en términos de igualdad de género de los resultados obtenidos en los apartados: Procesos de selección y contratación, Formación... Incluir datos y análisis de género correspondiente.

Otras materias de análisis [Incluir datos y análisis de género correspondiente]

**CONCLUSIONES** como resumen final:

- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Ámbitos prioritarios de actuación.
- Objetivos generales. - Propuestas de actuación.

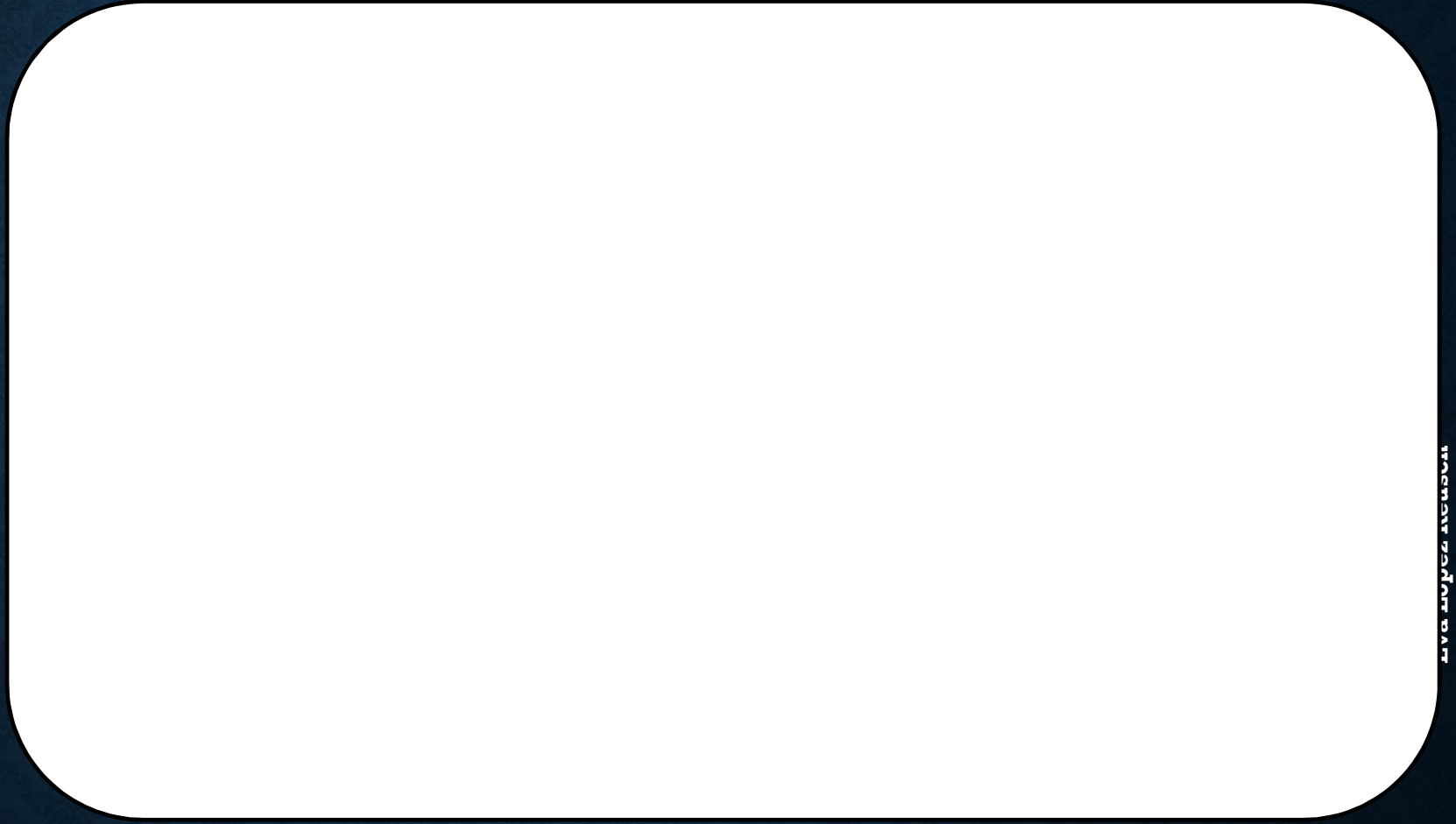
## DISEÑO

### CONTENIDOS MÍNIMOS

- a) Partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa o empresas
- d) Resultados de la auditoría retributiva.
- e) Objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores.
- g) Medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

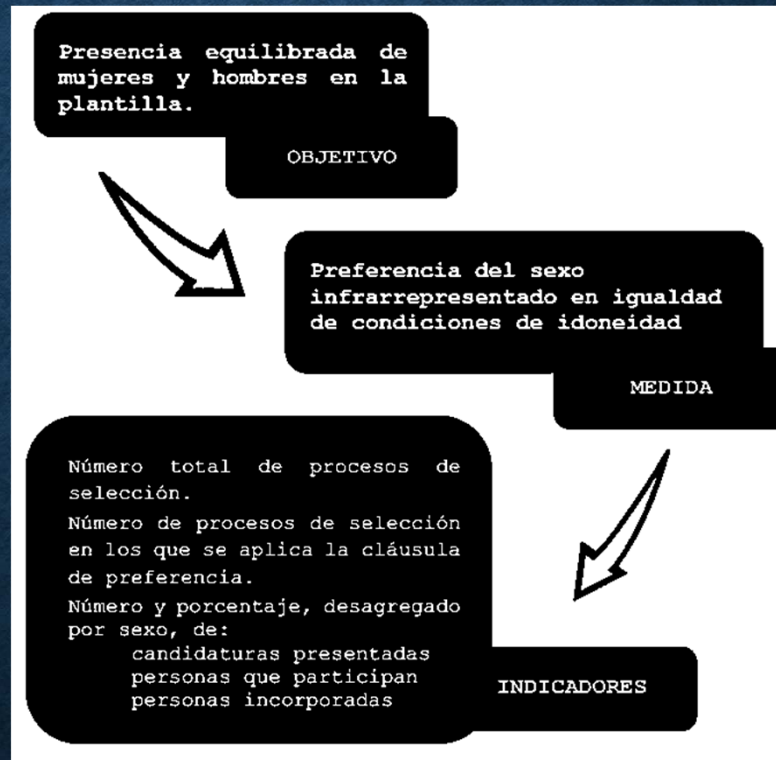


DISEÑO



DISEÑO

EL Plan tiene que incluir los objetivos, así como las acciones y las medidas que se van a poner en marcha para alcanzar dichos objetivos





# PLANES DE IGUALDAD: FASES

IMPLEMENTACIÓN

## RESPETA EL TIEMPO DE LOS DEMÁS...



NO pongas reuniones cerca de la hora de la **SALIDA**.



Recuerda que **TODOS** tienen un tiempo de **COMIDA**.



Entrar **PUNTUAL** es una **VIRTUD**, al igual que **SALIR PUNTUAL**.



Todos tenemos **COMPROMISOS** personales.



Necesitamos **DESCANSAR** para ser **PRODUCTIVOS**.



Intenta **NO LLAMAR** fuera de horarios Laborales.

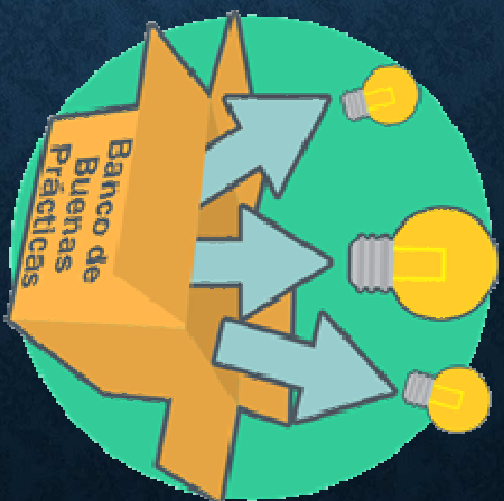


No te puedes **MOLESTAR** si no te responden o te atienden en sus horarios de **DESCANSO**.



El **RESPECTO** del tiempo es una **VIRTUD** de un Líder.

LIDERAZGO | REX



# REGISTRO

## ¿Dónde se registran los planes de igualdad?

- A nivel estatal se registrarán en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), el reglamento dice se deberán hacer las modificaciones necesarias en el REGCON para que distinga entre planes negociados y los acordados, distinguiendo a su vez si son obligatorios o voluntarios, facilitando su consulta automatizada.



## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### SEGUIMIENTO

Proceso continuo. A lo largo de todo el proceso de implantación  
Planificado desde el inicio La información  
Debe ser comparable  
Definición de indicadores

### EVALUACIÓN

En el punto intermedio y una vez terminado el Plan

Objetivos específicos:

- Grado de cumplimiento
- Analizar el proceso
- Valorar adecuación de recursos
- Identificar nuevas necesidades

# PLANES DE IGUALDAD: FASES

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### Check list

#### Puntos clave del seguimiento y evaluación

- ¿Se ha informado por escrito a la plantilla sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades?
- ¿Se ha formalizado por escrito el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades?
- ¿Qué grado de ejecución ha alcanzado el Plan de Igualdad en su primer año de implantación?
- ¿Se avanza en la dirección de los objetivos marcados en el Plan?
- ¿Cuáles son los resultados de la ejecución del Plan más destacados hasta el momento?
- ¿Continúa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades?
- ¿Se ha introducido un lenguaje e imágenes no sexistas en los documentos y/o herramientas de trabajo de carácter general?
- Necesidades surgidas y respuesta a las mismas
- Problemas encontrados en el desarrollo del Plan y soluciones aportadas
- ¿Se adecúan los costes de ejecución hasta el momento a lo estipulado en el Plan?



SEGUIMIENTO  
Y  
EVALUACIÓN

**FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS**

<b>Medida</b>	<b>(Especificar)</b>		
<b>Persona/Departamento responsable</b>			
<b>Fecha implantación</b>			
<b>Fecha de seguimiento</b>			
<b>Cumplimentado por</b>			
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas]			
<b>Indicadores de resultado</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>1 Pendiente</b>	<b>1 En ejecución</b>	<b>1 Finalizada</b>
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	<b>Falta de recursos humanos</b>	<b>o</b>	
	<b>Falta de recursos materiales</b>	<b>o</b>	
	<b>Falta de tiempo</b>	<b>o</b>	
	<b>Falta de participación</b>	<b>o</b>	
	<b>Descoordinación con otros departamentos</b>	<b>o</b>	
	<b>Desconocimiento del desarrollo</b>	<b>o</b>	
	<b>Otros motivos (especificar)</b>	<b>o</b>	

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS</b>	
<b>Medida</b>	<b>(Especificar)</b>
<b>Indicadores de proceso</b>	
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	
<b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>	
<b>Indicadores de impacto</b>	
<b>Reducción de desigualdades</b>	
<b>Mejoras producidas</b>	
<b>Propuestas de futuro</b>	
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	



**¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?**

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

**¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?**

**¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura?**

**¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad?**

**En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?**

**¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:**

**¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:**

**¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado**

**¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:**

**¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10**

**¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10**

**¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?**

**¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?**





**¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?**

**Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora**

Sexo	Hombre	Mujer
¿Formas parte de la RLT?	Sí	No

## EVALUACIÓN

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

-  Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
-  Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
-  Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
-  Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].



# Protocolos concretos



*Acción contra el Hambre se compromete a prevenir cualquier tipo de comportamiento no deseado en el trabajo, incluyendo el acoso sexual, la explotación y el abuso sexual, la falta de integridad y /o mala praxis financiera; Esperamos que todo nuestro personal y los voluntarios compartan este compromiso a y compartan nuestro código de conducta y otras políticas relacionadas ya que sólo aquellos que compartan nuestros valores y código de conducta serán reclutados para trabajar para nosotros.*

Eva López Reusch

# NUEVOS ESCENARIOS A TENER EN CUENTA

## Violencia sexual

### Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

- Publicación en el BOE el 7 de septiembre de 2022
- Objeto **garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales**, mediante la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas que garanticen la sensibilización, prevención, detección y sanción de las violencias sexuales.
- Se modifica el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, se establece que todas las empresas deberán **promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo**, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el **ámbito digital (ciberacoso)**.



# NUEVOS ESCENARIOS A TENER EN CUENTA

## Violencia sexual

**Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**

- **Acaba con la distinción entre abuso y agresión sexual**, considerando que todo acto contra la libertad o indemnidad sexual sin el consentimiento de la otra persona se determina como un delito de agresión sexual (pena de prisión de 1 a 4 años)
- **violencia sexual como riesgo laboral recurrente**
- **violencia sexual** es “cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito **público** o privado, incluyendo el ámbito digital, que afecte a mujeres, niñas y niños”.

# NUEVOS ESCENARIOS A TENER EN CUENTA

## Violencia sexual

**Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**

Las compañías deben incluir en sus planes de 'compliance' protocolos contra el acoso sexual y los delitos contra la integridad moral por infligir un trato degradante a la víctima (art. 173.1 del CP),

- Prevención vs. reacción
- Atentas al 'sexting'



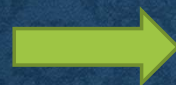
# NUEVOS ESCENARIOS A TENER EN CUENTA

## Violencia sexual

Protocolos anteriores REACTIVO



Reglamento actual PREVENTIVO



Campañas  
Información/Formación



**“Las empresas, sin distinción de tamaño, promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio”**

MEDIDAS

Hay que EVIDENCIAR el compromiso contra el acoso demostrando que han creado un entorno laboral que no permite tales actos

# NUEVOS ESCENARIOS A TENER EN CUENTA

## Violencia sexual

Reglamento actual PREVENTIVO



A.16.2 las empresas deben **“integrar la perspectiva de género en la organización** de los espacios de sus centros de trabajo” para tener espacios seguros.



RRHH/Comisión específica  
Protocolos (canal específico de denuncia),  
Códigos conducta  
Estudio de riesgos

MEDIDAS

Obligación de incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Eva López Reusch



**¡GRACIAS!  
HA SIDO UN PLACER**



**Eva López Reusch**