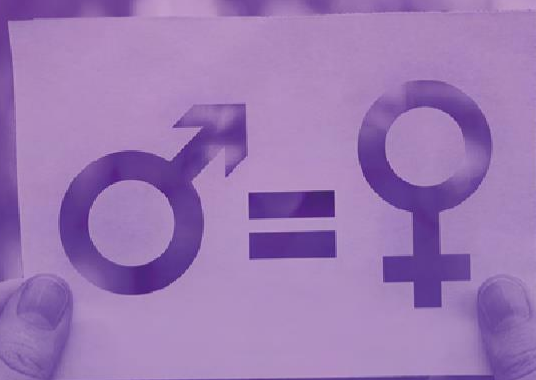


Guía para la elaboración de Planes de Igualdad



Financiado por:



Elaborado por:



Manuales Lares 2024

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Planes de igualdad para centros residenciales asociados a Lares Asociación 2024

Autoría: Lares Asociación: Unión de Residencias y Servicios del Sector Solidario

Diseño y maquetación: **Amelia Fernández Valledor**

Impreso en **Afanias**

SUBVENCIONADO POR
EL MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030



✓ POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Índice

| | |
|--|----|
| Conceptos clave para hacer un plan de igualdad | 6 |
| Desigualdad de género en el ámbito laboral..... | 11 |
| Contexto en residencias: feminización de los cuidados..... | 13 |
| Riesgos laborales de profesionales de atención a personas mayores y en situación de dependencia | 15 |
| Normativa | 16 |
| ¿Cuáles son las sanciones por no cumplir con la legislación vigente?..... | 19 |
| ¿Qué es un plan de igualdad y cómo se elabora?..... | 21 |
| ¿Para qué hacer un plan de igualdad? ¿Cuáles son los beneficios?..... | 22 |
| ¿Qué es la comisión negociadora y cómo se constituye? | 24 |
| ¿Qué contiene un plan de igualdad? | 26 |
| ¿Qué áreas abarca el diagnóstico? | 27 |
| Fase de diagnóstico..... | 28 |
| Registro retributivo..... | 29 |
| Sistema de valoración puestos de trabajo | 31 |
| ¿Cómo se establece el plan de acción? | 35 |
| ¿Cuáles son las principales limitaciones que puede tener un plan de igualdad? | 36 |
| ¿Cómo se registra el plan de igualdad? | 37 |
| ¿Cómo es el sistema de seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad?..... | 38 |
| Bibliografía..... | 39 |

El Grupo Social Lares, como entidad referente en el ámbito de los cuidados y entidades del Tercer Sector, presenta la nueva edición actualizada de su Guía para la elaboración de Planes de Igualdad, con el objetivo de aportar nuestro conocimiento, apuesta y compromiso por la igualdad de género como eje transversal de las culturas organizativas con las que trabajamos.

Desde Lares hemos acompañado a numerosas residencias y centros asistenciales en el diseño y puesta en marcha de medidas y planes de igualdad, por lo que queremos seguir sumando y compartiendo aprendizajes y buenas prácticas.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral sigue siendo un reto a día de hoy en la sociedad en general, también en el sector de los cuidados, altamente feminizado, lo que requiere de un ejercicio de análisis y reflexión. Es por ello por lo que esta guía pretende contribuir a la generación de conocimiento tanto a nivel técnico como práctico en la aplicación del enfoque de género en las organizaciones.

Esta guía ha sido posible gracias a la financiación del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, a través del programa "Servicio de Consultoría y Formación en materia de Igualdad", desarrollado por Lares Asociación.

Atentamente,

José Luis Pareja Rivas
Presidente del Grupo Social Lares

Conceptos clave para hacer un plan de igualdad

Estereotipos de género:

- Ideas generalizadas y preconcebidas sobre las características, roles y actitudes que se asignan a hombres y a mujeres de manera diferenciada por razón de género.
- Se reproducen en el ámbito laboral generando segregación y diferencias a nivel de ocupación, sector, ámbito de trabajo, metas, aspiraciones y desarrollo profesional, lo que se conoce como sesgos laborales.



Discriminación **directa** por razón de género:

Se produce cuando una persona (o grupo) es tratada de manera menos favorable por su género con respecto a otra persona que se encuentra en su misma situación.

Discriminación **indirecta** por razón de género:

Se produce cuando una práctica, aparentemente neutra, genera situaciones de desventaja hacia una persona o personas de un género con respecto a personas de otro género.



División sexual del trabajo:

- Asignación de tareas y responsabilidades diferentes en función de estereotipos de género y creencias socialmente impuestas en las que se presupone que las mujeres están más preparadas para realizar tareas tradicionalmente feminizadas y los hombres tareas tradicionalmente masculinizadas.



Sesgos en el ámbito laboral:

- Barreras invisibles a las que se enfrentan principalmente las mujeres que suponen obstáculos para su acceso al mercado laboral y/o un límite al desarrollo de su carrera profesional. Estos sesgos engloban comportamientos y códigos tanto sociales y culturales, como simbólicos no escritos.

Segregación horizontal:

- Se refiere a la concentración de mujeres u hombres en determinadas áreas de trabajo, profesiones o puestos de trabajo, lo que se conoce como “feminización” o “masculinización” de un sector específico (como, por ejemplo, el sector de los cuidados o el sector de la construcción).



Segregación vertical - techo de cristal:

- Concentración de hombres en categorías y niveles profesionales jerárquicos y de mayor responsabilidad.
- Escasa o nula representación de mujeres en mandos directivos o de responsabilidad a consecuencia de las barreras que atraviesan las mujeres para acceder a puestos de poder frente a los hombres.

Suelo pegajoso:

- Dificultades de las mujeres en el acceso al mercado laboral y limitaciones en las posibilidades de su desarrollo y ascenso profesional.
- Consecuencia del reparto desigual en los cuidados y los usos del tiempo. Rol de las mujeres como “proveedoras de cuidado”.



Conciliación:

- Posibilidad de compatibilizar la vida personal, familiar y laboral garantizando el principio de igualdad.
- La conciliación como derecho:
 - » No solo en relación a las responsabilidades familiares (dar y recibir cuidados) y tareas domésticas, sino también en relación al derecho al descanso y al disfrute del ocio y el tiempo libre propio.

Corresponsabilidad:

- Reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares, de cuidado y del ámbito doméstico.
- Corresponsabilidad como deber > ¿De quién?:
 - » De las personas;
 - » De la ciudadanía;
 - » De las familias;
 - » Del Estado;
 - » De las empresas y el mercado laboral;
 - » De las organizaciones

Brecha de género:

- Es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador.
- Refleja la distancia (desigualdad) existente entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros.

Brecha salarial:

- Es la diferencia que cobran las mujeres respecto de los hombres por la realización de un trabajo igual o de igual valor. El resultado se presenta como un porcentaje resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{(\text{Media salarial hombres} - \text{Media salarial Mujeres}) \times 100}{\text{Media salarial hombres}}$$

Acciones positivas:

- Estrategias de carácter temporal que tienen como objetivo corregir situaciones de desequilibrio y discriminación derivadas de prácticas y estructuras sociales con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades.

Acoso sexual:

- Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que supone un atentado contra la dignidad de una persona, generándole un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ambas formas de acoso se legislan en:

- La Ley Orgánica 3/2007.
- Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

Acoso por razón de género:

- Cualquier comportamiento - verbal, psíquico o físico - que atenta contra la dignidad de una persona en función de su género, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las organizaciones no viven aisladas de las discriminaciones que ocurren en las estructuras sociales, son reflejo de la sociedad y son también sistemas que reproducen sesgos.

Perspectiva de género > Transversalización de género:

Tomar conciencia de las implicaciones que tiene el género en la realidad que nos atraviesa. Pensar, actuar e intervenir desde una perspectiva de género que sea transversal a todas las esferas. Moviliza a replantearnos:

- Cómo analizamos y cómo detectamos problemas y necesidades.
- Cómo intervenimos.
- Cómo evaluamos



Desigualdad de género en el ámbito laboral

- Según los últimos datos del INE, el salario anual más frecuente en el año 2022 fue de 14.586,44 euros (INE, 2024). El salario medio bruto anual de los hombres se situó en 2022 en 29.381,8 euros, en tanto que el de las mujeres fue de 24.359,80 euros.
- El 24,28% de las mujeres tuvo un salario anual menor o igual que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2022, frente al 10,34% de los hombres (INE, 2024).
- El último informe de la Encuesta de Población Activa sitúa la brecha salarial de género en España en el 15,7% (EPA, 2022).
- Las mujeres en la UE ganan de media casi un 12,7 % menos por hora que los hombres (Eurostat, 2024).
- En España las mujeres representan el 59,14 % de las personas en situación de desempleo, mientras que los hombres representan el 40,86 % (Observatorio Igualdad y Empleo, 2022).



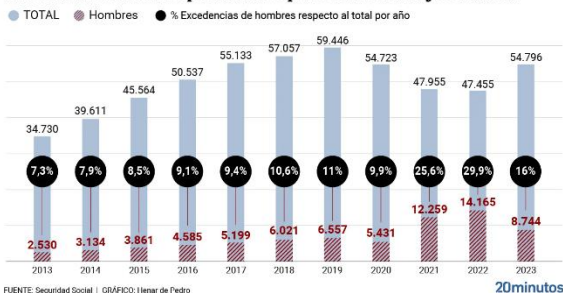
Desigualdad de género en el ámbito laboral



- Las mujeres en España ocupan ya el 40% de los puestos directivos en las empresas, pero solo un 3% en la presidencia y solo un 8% mientras que los trabajos relacionados con el Tercer Sector y de los cuidados están mayoritariamente feminizados, siendo generalmente más precarios e inestables (EADA, 2021).

- En materia de conciliación: en la actualidad, las mujeres representan el 95 % de las personas ocupadas a tiempo parcial por cuidado de hijas/os o familiares en situación de dependencia y el 84% en caso de excedencias por cuidado de menores a cargo (INE, 2024).

Excedencias solicitadas por hombres para cuidar a un hijo o familiar



- Sobre acoso sexual: se estima que 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral. La mayoría no lo pone en conocimiento de la empresa o lugar de trabajo por miedo a represalias (Ministerio de Igualdad, 2021).
- Tan solo el 10% de los Convenios Colectivos califican el acoso sexual como falta grave (Ministerio de Igualdad, 2021).

Contexto en residencias: feminización de los cuidados

- Destacan las dificultades en la atención en las residencias por la falta de profesionales.
- Elevado grado de feminización: casi el 90% son mujeres.
- La edad media de las personas trabajadoras es de 41 años.
- La retribución salarial bruta anual del personal auxiliar (gerocultor/a) en residencias de mayores fue de 14.867,72€ en 2022, importe inferior al salario medio bruto anual para el conjunto de la economía en el mismo año, que fue de 26.948,87€.





- Los últimos datos recogidos apuntan a que las mujeres ganan en promedio un 6,7% menos que los hombres que trabajan en las residencias.
- La brecha de género es mayor en las categorías más altas.
- El 80% de los empleos están encuadrados en las categorías profesionales más bajas, que cobran como media un salario neto mensual inferior a 1 000 €.
- La pasada crisis sanitaria por Covid-19 evidenció la importancia del trabajo en las residencias de mayores, las dificultades y esfuerzos en la gestión, atención y cobertura de los derechos de las personas mayores, así como la saturación y sobrecarga física y emocional del personal.

Fuente: Datos extraídos de un estudio elaborado por Julia Montserrat Codorniu (2020) sobre “La calidad del empleo en las residencias para mayores: incidencia en la gestión de la Covid-19”.

Riesgos laborales de profesionales de atención a personas mayores y en situación de dependencia



Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2020

Normativa



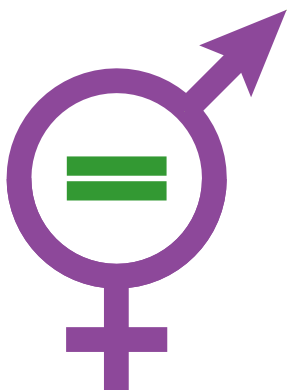
- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIE):
 - » Obligatoriedad de planes de igualdad para entidades con más de 250 personas trabajadoras.
 - » Obligatoriedad de todas las entidades de contar con un protocolo contra el acoso.
- Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:
 - » Planes de igualdad.
 - » Registros salariales de consulta pública y obligatorios para cualquier empresa u organización, independientemente del número de personas trabajadoras (Ley Estatuto Trabajadores 2015).



- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:
 - » **Obligatoriedad - desde el 7 de marzo de 2022 - para las entidades que tengan una plantilla de más de 50 personas trabajadoras.**
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:
 - » **Auditorías salariales obligatorias cuando se elabora un plan de igualdad: diagnóstico de la situación retributiva y plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas.**
 - > **Herramienta concreta.**
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual:
 - » **Procedimientos específicos para la prevención y denuncia de las conductas que atenten contra la libertad sexual e integridad moral en el ámbito laboral.**
 - » **Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación a todo el personal a su servicio y deberán 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.**
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:
 - » **Medidas de fomento del empleo y la integración social socio-laboral de las personas trans.**

Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo o género

- VIII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio):



- » CAPÍTULO XI. Planes de igualdad:
“Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncia o reclamaciones.

- Normativa internacional en igualdad de género:
 - » Convenio de Estambul (Consejo de Europa).
 - » Gender Action Plan III (Unión Europea).
 - » Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) de la ONU.
 - » Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Naciones Unidas, 1995): Conferencias Mundiales de la Mujer de la ONU.
 - » Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (2015-2030).

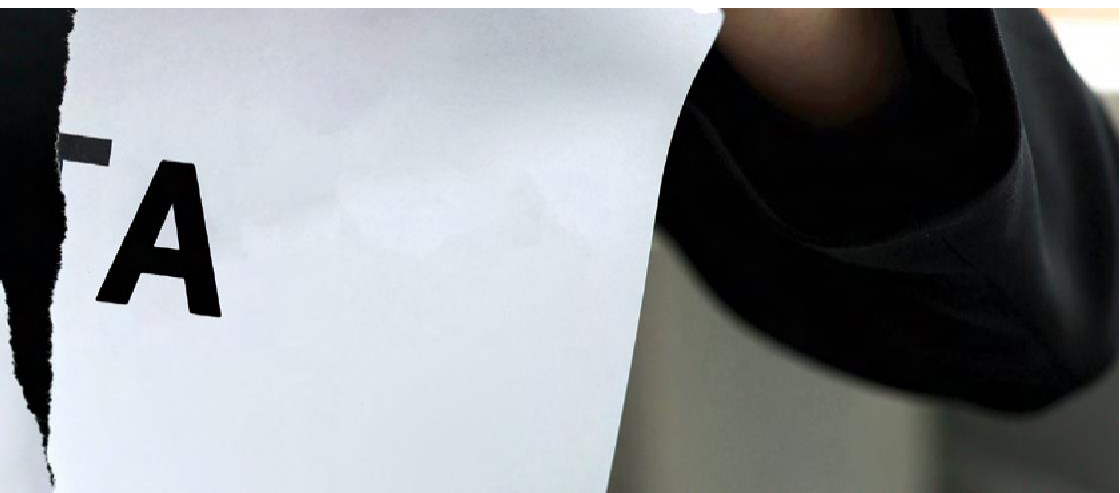
A close-up photograph of a person's arm holding a white sign with the word "MULTI" in large, bold, black capital letters. The sign is partially visible, showing the letters "MULTI".

MULTI

¿Cuáles son las sanciones por no cumplir con la legislación vigente?

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007:

- **Infracciones graves:**
 - » No establecer medidas o acciones correctivas que se hayan programado, que el contenido del plan no sea el idóneo, la fase de diagnóstico no se haya negociado correctamente o se haya recurrido a una representación sindical no representativa del convenio colectivo de la empresa, entre otros ejemplos.
 - » Sanciones económicas: desde 626 a 6.250€.
- **Infracciones muy graves:**
 - » Cuando no se haya iniciado el proceso de elaboración, no se haya aplicado o se hayan acumulado o ignorado sanciones previas de inspección.
 - » Sanciones económicas: desde 6.251 a 187.515€.



¿Cuáles son las sanciones por no cumplir con la legislación vigente?

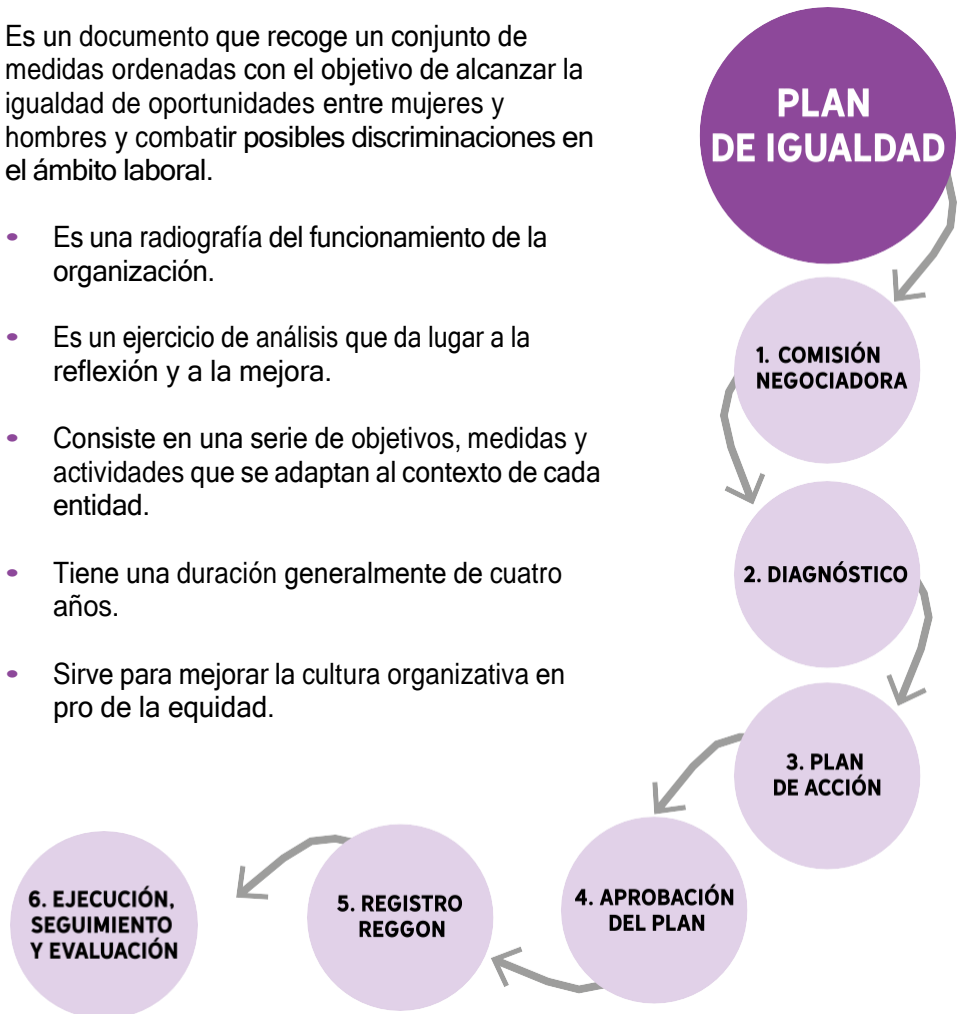


- Sanciones no económicas: exclusión de concursos públicos o la pérdida de ayudas y/o subvenciones.
- Sanciones por no cumplir el principio de “no discriminación” recogidas en la Circular 69/2009 sobre las actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo:
- Sanciones dirigidas “al empresario o empresaria” por:
 - » No haber identificado los riesgos, como el acoso sexual y por razón de sexo/género.
 - » No haber interpuesto medidas preventivas, como el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo/género.
 - » Falta de intervención ante la identificación de riesgos psicosociales.

¿Qué es un plan de igualdad y cómo se elabora?

Es un documento que recoge un conjunto de medidas ordenadas con el objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y combatir posibles discriminaciones en el ámbito laboral.

- Es una radiografía del funcionamiento de la organización.
- Es un ejercicio de análisis que da lugar a la reflexión y a la mejora.
- Consiste en una serie de objetivos, medidas y actividades que se adaptan al contexto de cada entidad.
- Tiene una duración generalmente de cuatro años.
- Sirve para mejorar la cultura organizativa en pro de la equidad.



¿Para qué hacer un plan de igualdad? ¿Cuáles son los beneficios?

- Cumplir con la legislación vigente y evitar sanciones.
- Mejorar la transparencia de las organizaciones.
- Favorecer la conciliación de la vida personal y laboral y promover la corresponsabilidad.
- Mejorar el clima laboral y la motivación de las personas trabajadoras.
- Promover condiciones favorables de trabajo.



- Fomentar relaciones y espacios de trabajo más igualitarios y equilibrados.
- Prevenir y combatir el acoso sexual y las discriminaciones por razón de sexo/género en el ámbito laboral.
- Mejorar la imagen de la entidad a través del reconocimiento por la apuesta en igualdad.
- Acceder a distintivos de igualdad y subvenciones.
- Obtener ventajas competitivas a la hora de optar a subvenciones y contrataciones.

ENRIQUECIMIENTO

**OPORTUNIDAD DE
APRENDIZAJE**

NUEVOS RETOS

**CULTURA
ORGANIZATIVA
IGUALITARIA**



¿Qué es la comisión negociadora y cómo se constituye?



Nota: Ambas partes pueden contar con asesoría externa (sin voto).

- La Comisión Negociadora es el órgano responsable de elaborar, negociar y aprobar el Plan de Igualdad de una entidad y su diagnóstico previo.
- Está formada por:
 - » Representación empresarial.
 - ~ Personas con capacidad de representar a la entidad y tomar decisiones.
 - ~ Que conozcan bien la entidad.
 - ~ Con formación en igualdad de género.
 - ~ Voz y voto.



- » Representación sindical.
 - ~ RLT (Delegadas/os del Personal <50 personas trabajadoras o Comité Empresa >50 personas trabajadoras).
 - ~ Sindicatos más representativos > Plazo de 10 días para contestar.
 - ~ Voz y voto.
- La Comisión Negociadora se compone de manera proporcional entre la parte empresarial y la parte social/sindical (mismo número de personas).
- Tratar de que esté equilibrada entre mujeres y hombres.
- Reuniones > Acta y firma.

**1. CONSTITUCIÓN
COMISIÓN
NEGOCIADORA**

**2. APROBACIÓN
DEL INFORME
DIAGNÓSTICO**

**3. APROBACIÓN
DEL PLAN DE
ACCIÓN**

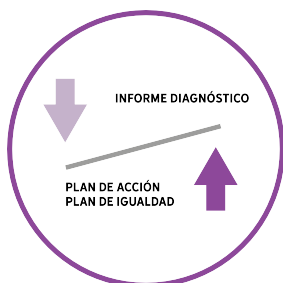
**4. APROBACIÓN
DEL PLAN DE
IGUALDAD**



¿Qué contiene un plan de igualdad?

Estructura

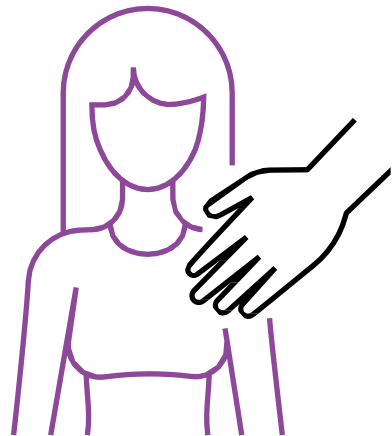
1. Introducción.
2. Marco legislativo.
3. Presentación de la organización.
4. Partes suscriptoras del plan de igualdad: comisión negociadora.
5. Ámbito personal, territorial y temporal del plan de igualdad.
6. Diagnóstico de situación de la entidad.
7. Objetivos generales.
8. Plan de acción - ejes.
9. Calendario de actuaciones.
10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión.
11. Aprobación y firmas.



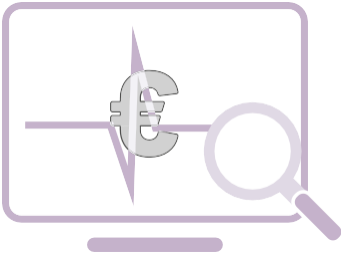
Fase de diagnóstico

¿Qué áreas abarca el diagnóstico?

1. Proceso de selección y contratación.
2. Promoción profesional.
3. Formación.
4. Clasificación profesional, retribuciones y auditoría salarial.
5. Condiciones de trabajo.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo/género.
9. Otras materias de análisis (Violencia de género, comunicación no sexista).



¿Cómo se realiza?



Recogida de información

- Cuantitativa:
 - » Registro salarial.
 - » Sistema Valoración Puestos de Trabajo (SVPT).
 - » Cuestionario políticas gestión del personal (parte cuantitativa).
- Cualitativa:
 - » Cuestionario políticas gestión del personal (parte cualitativa).
 - » Cuestionario dirigido a la Plantilla sobre su percepción en materia de igualdad en la entidad.

Auditoría salarial

- Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.
- Diagnóstico Retributivo.

Registro retributivo

Análisis cuantitativo de la plantilla

Brecha salarial:

Según sexo, según categorías profesionales y según puestos de igual valor (SVPT).

- Brecha salarial efectiva.
- Brecha equiparada.
 - » “Normalizada”: Se equiparan las retribuciones normalizando el % jornada (cuando es inferior al 100 %).
 - » “Anualizada”: Se equiparan las retribuciones anualizando el tiempo trabajado (cuando es inferior a 12 meses).



Herramienta de Registro Retributivo Ejemplo de Uso - Noviembre 2021

Razón Social: Empresa Ejemplo Ficticio 3
 NIF: B55512345

PERIODO DE REFERENCIA: fecha inicio 01-01-20 fecha fin 31-12-20

CAMPOS: CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DATOS SUBSIDIOS 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

*Toda la información contenida en este ejemplo de uso es ficticia, para su desarrollo no se ha tenido en cuenta ningún convenio colectivo en particular. La referencia en la Hoja DATOS al convenio colectivo "Of Desp MAD" se realiza solamente a modo de ejemplo.



Aspectos a tener en cuenta a la hora de hacer el registro retributivo:

- Año natural.
- Datos de todas las personas con relación contractual con la empresa.
- Datos a través de las nóminas y programa de nóminas.
- Acceso al registro de las personas trabajadoras:
 - » Con RLT: acceso íntegro.
 - » Sin RLT: sólo se facilitan las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.



Sistema de valoración puestos de trabajo

¿Qué es la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo?

Es una técnica de gestión de recursos humanos basada en un sistema de valoración con perspectiva de género de cada uno de los puestos de trabajo de una empresa o entidad en función de distintos factores y subfactores. Según este sistema, cada puesto obtiene una puntuación y en función de esta puntuación se hacen “agrupaciones”, de forma que en una misma agrupación puede haber distintos puestos de trabajo, independientemente de su categoría profesional.

Aspectos a tener en cuenta:

- » No se valora a las personas trabajadoras > Se valoran los puestos de trabajo.
- » Se toma como referencia el convenio colectivo, el catálogo de puestos de trabajo y el organigrama de la empresa/entidad.



Puestos de igual valor:

Según el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, 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”.

Herramienta de Valoración de Puestos

Razón Social:

Fecha de Referencia:

Definición Subfactores "Otros"

Hacer clic en este botón en caso de que sea necesario definir los nombres de los subfactores "Otros"

Listado de Puestos Listado Puestos Valorados Distribución de Puestos Mapa de Puestos

Gráficos:

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR CATEGORÍAS Y FACTORES POR SEXO AGRUPACIONES POR SEXO

Se generan unas agrupaciones que “agrupan” puestos de igual valor.

Categorías de factores de valoración:

1. Naturaleza de las funciones o tareas: Esfuerzo físico, mental, emocional.
2. Condiciones educativas: Enseñanza reglada.
3. Condiciones profesionales y de formación: Experiencia, formación no reglada, habilidades sociales (comunicativa, emocional, resolución conflictos).
4. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: Exposición a condiciones físicas que conllevan riesgos, exposición a riesgos psicosociales, necesidad de adaptación del horario.

| NIVEL DE ESFUERZO | | FRECUENCIA | | |
|-------------------|----------|--|--|---|
| | | DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal) | NORMALMENTE (más el 30% y hasta el 60% de la jornada semanal) | SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada laboral) |
| INTENSIDAD | Débil | 1 | 2 | 3 |
| | Moderado | 2 | 3 | 4 |
| | Fuerte | 3 | 4 | 5 |

| NIVELES DE ENTORNO | | PROBABILIDAD | | |
|--------------------|------------|---------------|----------|--------------|
| | | POCO PROBABLE | PROBABLE | MUY PROBABLE |
| SEVERIDAD | Poco grave | 1 | 2 | 3 |
| | Grave | 2 | 3 | 4 |
| | Muy grave | 3 | 4 | 5 |

Criterios a la hora de valorar:

Los factores tienen que estar relacionados con la actividad del puesto a valorar

ADECUACIÓN



Tener en cuenta la totalidad de las condiciones sin infravalorar o invisibilizar

TOTALIDAD

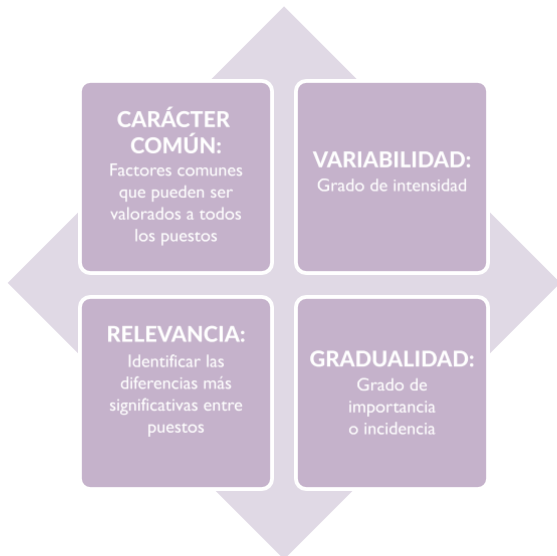


Mecanismos claros de valoración sin sesgos/estereotipos de género

OBJETIVIDAD



Criterios de los factores:



¿Cómo se establece el plan de acción?

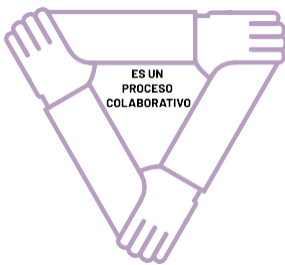
A través de los resultados y conclusiones del Informe de Diagnóstico se elabora un Plan de acción con medidas por áreas de actuación, estableciendo medidas prioritarias de acción:

Definición de medidas evaluables por cada una de las áreas de actuación, con objetivos, recursos asociados, indicadores y plazos de ejecución.

| MEDIDA I: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de la entidad | |
|--|---|
| Descripción de la medida | Favorecer la contratación de la persona del género infrarrepresentado en igualdad de méritos y capacidades. |
| Objetivos | Reducir la segregación horizontal y favorecer la igualdad de trato y oportunidades. |
| Responsable | Dirección / RR.HH. |
| Recursos asociados | Humanos |
| Plazo de ejecución | Vigencia del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> Nº total de procesos de selección desagregando por género las candidaturas. Aumento % contratación del género menos representado. Disminución segregación horizontal. |

| ÁREA DE ACTUACIÓN: Proceso de selección y contratación | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|
| Año | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
| Trimestre | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º |
| Medida 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |

¿Cuáles son las principales limitaciones que puede tener un plan de igualdad?

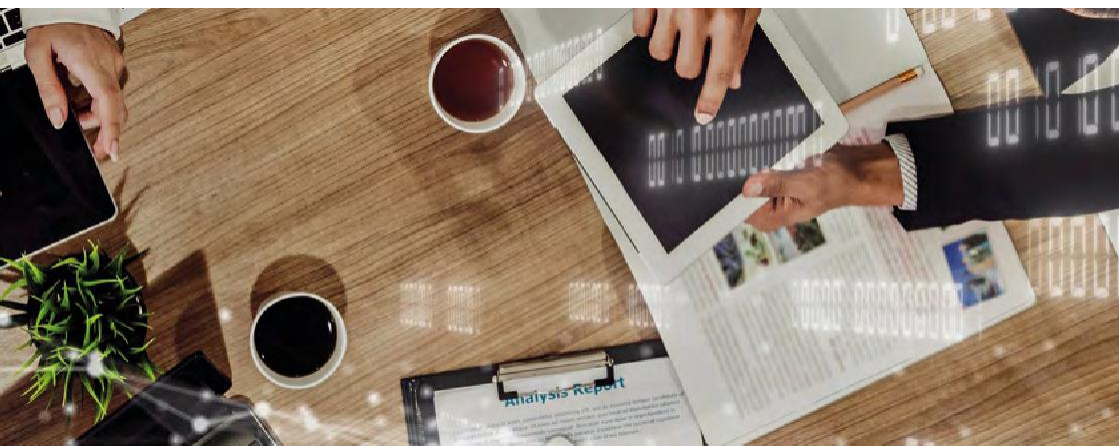


- Proceso de recogida de datos e información:
 - » Los plazos y los tiempos de las entidades.
 - » La motivación e implicación de las entidades.
 - » Si existen documentos, sistemas de formalización y protocolos sobre las distintas áreas a analizar.
 - » Si existe un sistema de recogida de datos e información.
- Limitaciones asociadas al propio proceso de negociación: RLT y sindicatos.
- Un plan de igualdad no puede modificar condiciones estructurales que vienen determinadas por los convenios colectivos.

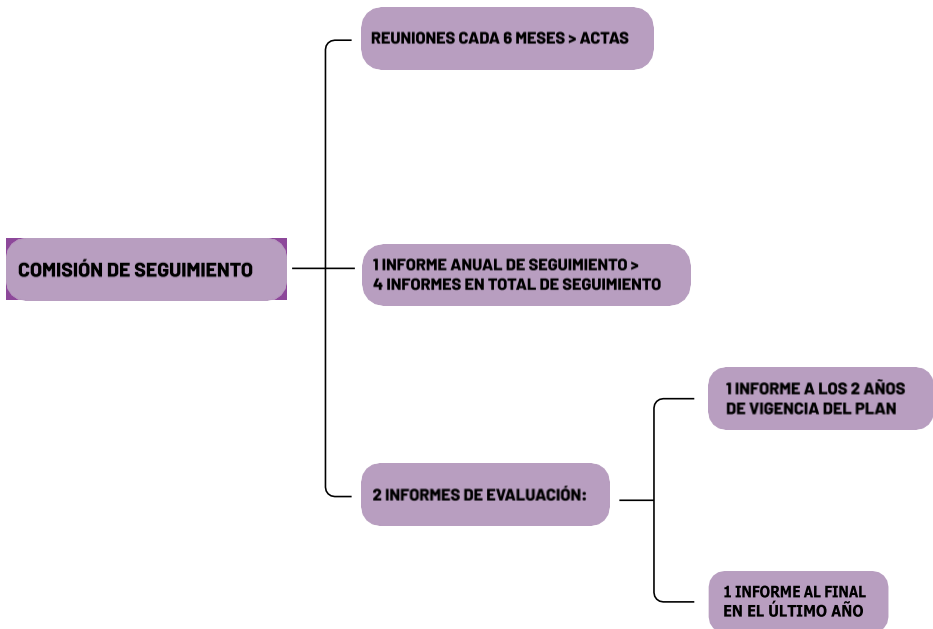


¿Cómo se registra el plan de igualdad?

- Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad > REGCON.
 - » Planes NO registrados y NO negociados > Sin validez.



¿Cómo es el sistema de seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad?



Bibliografía

Material de consulta imprescindible

Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres (IMIO) (2021). https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf.

Guía de uso Herramienta de Registro Retributivo. IMIO (2021). https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf.

Guía de uso Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. IMIO (2022). https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/2022_04_01_Guia_Uso_Heramienta_SVPT.pdf.

Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas. Herramientas para la igualdad. IMIO. <https://www.igualdadenaempresa.es/>.



Bibliografía

Otro material de consulta

EADA. (2021). 15ª edición informe Brecha Salarial y Presencia de la Mujer en Puestos Directivos 2021.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2023). Mujeres en cifras, excedencias, permisos y reducciones de jornadas (estadísticas). Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>.

INE. (2021). Disponible en: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=2129&capsel=2129>

Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. (2016). Siniestralidad en la actividad de asistencia en establecimientos residenciales. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/siniestralidad-en-actividad-de-asistencia-en-establecimientos-residenciales-2016-ano-2017>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). Las mujeres en actividades de cuidado de personas mayores. Exposición a factores psicosociales en establecimientos residenciales y servicio de ayuda a domicilio. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/mujeres-en-actividades-cuidado-personas-mayores-exposicion-factores-psicosociales-establecimientos-residenciales-servicio-ayuda-domicilio-ano-2019>

Ministerio de Igualdad, Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (2021). Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral en España. Disponible en: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaencifras/estudios/investigaciones/acoso/>

Observatorio Igualdad y Empleo. Estadísticas. (2022). Disponible en: <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/estadisticas-2/>

Financiado por:



Elaborado por:

