

# GUÍA METODOLÓGICA

para empresas andaluzas de menos de 50 personas trabajadoras en plantilla que no estén obligadas a elaborar un Plan de Igualdad para integrar la igualdad de oportunidades y de trato



<b>0</b>	<b>PRESENTACIÓN</b>	05
<b>1</b>	<b>CONTEXTUALIZACIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS NO OBLIGADAS A CONTAR CON UN PLAN DE IGUALDAD</b>	06
<b>2</b>	<b>BENEFICIOS DE INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS</b>	08
<b>3</b>	<b>METODOLOGÍA BÁSICA PARA LA PUESTA EN MARCHA DE MEDIDAS QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD</b>	09
	<b>FASE 1. COMPROMISO Y CONSTITUCIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO</b>	10
	<b>FASE 2. DIAGNÓSTICO</b>	14
	<b>FASE 3. MEDIDAS</b>	20
	<b>FASE 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	37
<b>4</b>	<b>ANEXO DOCUMENTAL</b>	42









## PRESENTACIÓN

El Instituto Andaluz de la Mujer tiene entre sus compromisos apoyar a las empresas en el cumplimiento de la legislación laboral, de manera que la integración de la igualdad sea una realidad y una práctica que progresivamente forme parte de la gestión de todas las empresas de Andalucía. Con esta finalidad, ponemos a disposición de las empresas el Servicio EQUIPA, desde el que se ofrece asesoramiento experto en el diseño de medidas y planes de igualdad, así como formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género, promoviendo entornos laborales libres de discriminación.

La igualdad genera riqueza y desarrollo para las empresas y también modernización y progreso para Andalucía. En este sentido, integrar la perspectiva de género en la gestión de las empresas y organizaciones supone la oportunidad de romper con estereotipos sexuales que impiden el ejercicio de la igualdad real, permitiendo optimizar el talento, manteniendo y fidelizando a sus trabajadoras y trabajadores, y mejorando así su competitividad y productividad.

Ante la necesidad detectada de dar respuesta a la mayor parte del tejido empresarial andaluz, pymes y microempresas no obligadas a "elaborar un Plan de Igualdad" pero no exentas de cumplimiento normativo en materia de igualdad, el Instituto Andaluz de la Mujer, con la asistencia técnica de AENOR, ha realizado un análisis de la situación y desarrollo de soluciones para la gestión de la igualdad en empresas que se sitúan por debajo de 50 personas en plantilla.

Fruto de este análisis es la elaboración de esta GUÍA METODOLÓGICA que ofrece a este tipo de empresas una propuesta que contempla una secuencia de pasos a seguir para llevar a cabo un diagnóstico de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres de la plantilla, posibles líneas de actuación y medidas a implementar, así como el seguimiento y evaluación que permitirá su reajuste y la introducción de mejoras, si fuese necesario.

Con esta propuesta, junto con el asesoramiento permanente y gratuito que se ofrece desde el Servicio EQUIPA, se pretende facilitar la adopción de medidas de igualdad entre mujeres y hombres en empresas de menor tamaño, no solo para su cumplimiento legal, que también, sino para contribuir en el avance de la igualdad de trato y de oportunidades en el mercado laboral andaluz.

---

<sup>1</sup>Menos de 50 personas trabajadoras en plantilla, no obligadas por el convenio colectivo aplicable, la autoridad laboral no hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.



## CONTEXTUALIZACIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS NO OBLIGADAS A CONTAR CON UN PLAN DE IGUALDAD

Esta publicación se dirige a microempresas, pymes y profesionales independientes con **menos de 50 personas empleadas** con interés en implantar **medidas de igualdad** en sus organizaciones, en atención a las obligaciones normativas en esta materia.

La gestión estratégica de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral constituye un elemento fundamental para mejorar la capacidad de **innovación, competitividad, reconocimiento social y empresarial** a PYMES y profesionales independientes.

Para llevar a cabo la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, las empresas podrán implantar alguna de estas dos herramientas:

- **PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES** *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* -art 46.1 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.
  - ◆ Son obligatorios en empresas que cuenten con **50 o más personas trabajadoras** en algún momento del año en curso -art. 45.2 de la LOIMH-, cuando lo establezca el **convenio colectivo**, o cuando lo acuerde la autoridad laboral.
  - ◆ **Deben negociarse** con la representación legal de las personas trabajadoras.
- **MEDIDAS DE IGUALDAD**. **Todas las empresas** están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación.

También deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, así como dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de éste -art 45.1 LOIMH; art 2.1 RD 901/2020-

- ◆ Son obligatorias para todas las empresas.
- ◆ **Se negociarán**, y en su caso acordarán, con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación.
- ◆ **Pueden estar orientadas**, *por ejemplo*, a introducir políticas de conciliación y corresponsabilidad, identificar y/o crear indicadores que permitan mejorar la gestión la plantilla, o redactar códigos de conducta con perspectiva de género<sup>2</sup>.

La realización de los planes de igualdad cuando no se alcanza la cifra de 50 personas en plantilla es un **proceso voluntario**, que deberá ajustarse a la normativa, sin que el hecho de no superar el número mínimo de personas contratadas durante el año en curso exima, elimine o convalide la ejecución de alguna acción descrita en la legislación vigente.

Optar por la modalidad de **medidas de igualdad**, contribuye a establecer una estrategia planificada que permite optimizar los recursos que las organizaciones vienen desarrollando, como, por ejemplo: bonificar la formación, contratar la selección de personal o el servicio de prevención ajeno con perspectiva de género.

<sup>2</sup>Perspectiva de género es "el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros" Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) 1997. ONU MUJERES <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming#:~:text=Las%20conclusiones%20convenidas%20del%20ECOSOC.sectores%20y%20a%20todos%20los%20niveles>.

# A

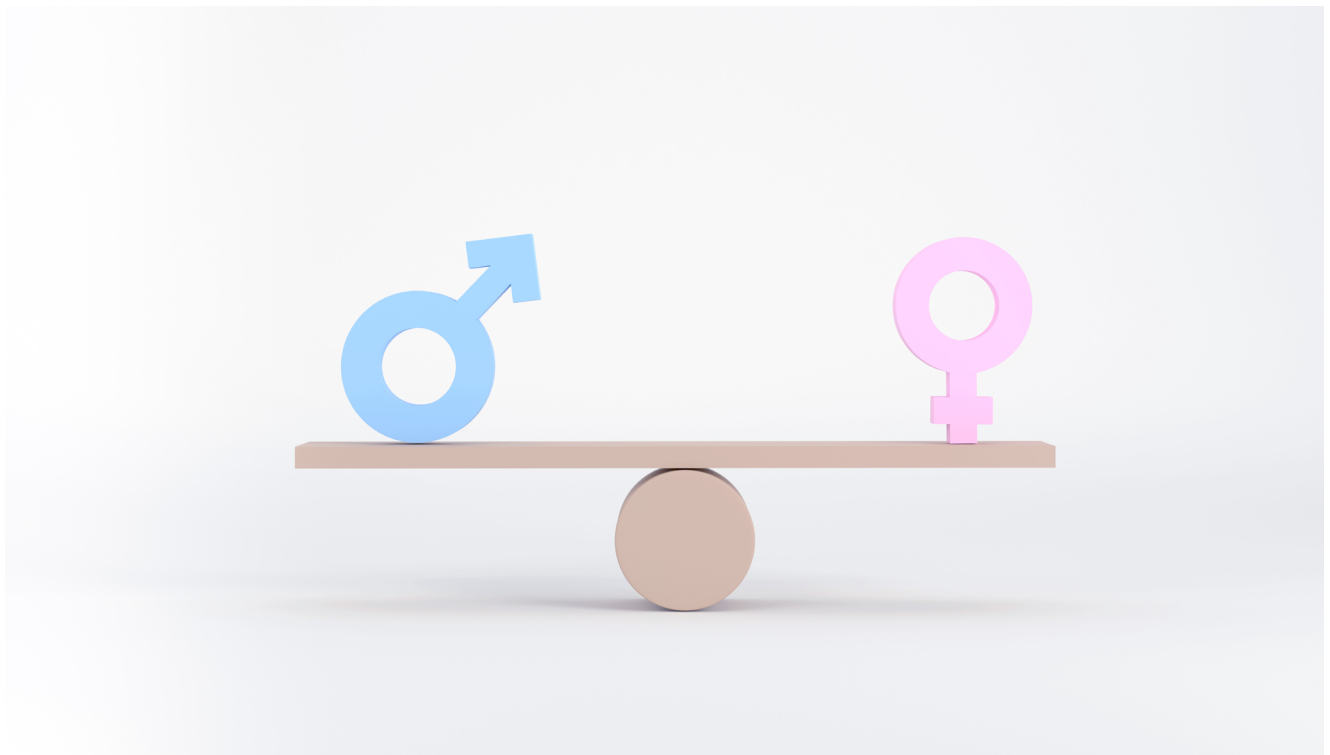
La implantación de medidas de igualdad suele ser el primer paso para que PYMES no obligadas y profesionales independientes, empiecen a incorporar la igualdad en su día a día, permitiendo el avance hacia un futuro plan de igualdad, si así se considera.

Además, las empresas pueden depositar voluntariamente las medidas que desarrollen, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es decir, tanto aquellas orientadas a prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, como las medidas específicas y protocolos de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Este procedimiento de depósito voluntario se realiza a través de la [Plataforma REGCON](#) (Registro y Depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad).



Como se ha referido, la presente guía se centra en las medidas de igualdad y conviene aclarar que **no existe un modelo de diseño**, elaboración o implantación de medidas de igualdad. Por tanto, cada empresa deberá analizar su situación y establecer las medidas que considere adecuadas a sus características y recursos disponibles.

La puesta en marcha de esas **medidas** requiere un proceso previo de reflexión y toma de consciencia sobre la realidad de las mujeres y los hombres tanto en la empresa, como en el sector donde opera.



## 2

## BENEFICIOS DE INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS

Según el informe de análisis de situación realizado de forma previa para la elaboración de esta guía, integrar la igualdad en la estrategia ya no es una opción para las empresas. Ya es evidente su impacto en el negocio, y la tendencia a ir ampliando el desarrollo normativo.

La igualdad avanza de forma imparable hacia la integración de la diversidad, la sostenibilidad y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Son numerosos los beneficios que aporta la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a las empresas y organizaciones, entre otros:

- Convierten a la empresa en una referencia en el sector o en el territorio frente a la competencia, que no cuenta con medidas que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo y con ello, de vida, de las personas.

---

- Identifican el talento profesional de las personas al margen de los prejuicios por ser mujer u hombre. La distribución sexual del trabajo es el origen de la segregación del mercado laboral, y de la existencia de sectores feminizados como educación o sanidad y masculinizados, como industria o construcción.

---

- Fidelizan al personal, ya que la empresa ofrece y garantiza condiciones laborales dignas que mejoran las establecidas en la normativa.

---

- Adecuan los sistemas de gestión a los entornos actuales, desechando patrones de conducta obsoletos y poco eficientes.

---

- Sirven para identificar a las empresas como mejores lugares para trabajar.

---

- Mejoran el clima laboral y generan mayor confianza en las personas empleadas.

---

- Hacen visibles valores necesarios en el mundo de los negocios tanto para los grupos de interés, como para las empresas inversoras o financiadoras, con un impacto directo en la sostenibilidad económica de la empresa.

---

- Constituyen una ventaja competitiva de cara a mejorar el posicionamiento en procesos de licitación pública, o de homologación como empresa proveedora en los portales de compras.

---

- Eliminan riesgos reputacionales relacionados con la discriminación por razón de sexo, expresión de género, acoso sexual o por razón de sexo.

---

- Reducen o eliminan los costes generados por la aplicación de sanciones, multas o demandas por el incumplimiento en materia de igualdad en el ámbito laboral.

---

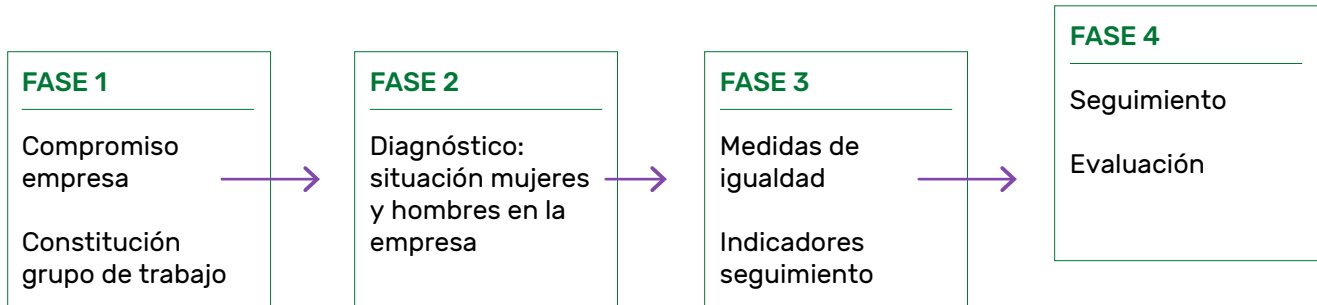
- Evidencian el deber de diligencia cumplida en materia de igualdad y no discriminación.

---

- Posibilitan el acceso a ayudas públicas y subvenciones.

## 3 METODOLOGÍA BÁSICA PARA LA PUESTA EN MARCHA DE MEDIDAS QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD

El itinerario para el diseño, la puesta en marcha y el seguimiento de las medidas de igualdad se concentra en 4 fases:



Pero antes de empezar a desarrollar cualquier acción, es importante conocer el **número de personas en plantilla**, ya que superar en algún momento del año las 50 personas, obligará a hacer un Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, o bien, mantenernos en la obligación de implantar medidas si no se alcanza esa cifra.

Cuando exista una alta temporalidad en la empresa, existen dos fechas en el año de referencia para comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad.

➤ 30 de junio

➤ 31 de diciembre

Según el artículo 3 del RD 901/2020, para realizar el cómputo de la plantilla de cara a determinar la obligatoriedad o no de elaborar el plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada, y teniendo en cuenta que cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

Además, también deberá incluirse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, que se hayan extinguido en el momento de hacer el cómputo, pero hayan estado vigentes durante los seis meses anteriores a ese momento. En este caso, deberán sumarse los días de todos estos contratos que haya habido en la empresa y, al resultado de esta suma, aplicar la pauta referida en la citada normativa "por cada cien días o fracción, se computará como una persona más".

Teniendo en cuenta que esta última regla puede prestarse a varias interpretaciones, a modo de ejemplo presentamos en siguiente supuesto:

A fecha de 30 de junio una empresa realiza el cómputo de las personas que tiene en plantilla de cara a determinar si está o no obligada a desarrollar un plan de igualdad. Además de contar con 48 personas con contratos en vigor en esa fecha, durante los seis meses anteriores ha tenido 5 personas con contratos temporales ya extinguidos con los siguientes días de duración respectivamente: 30, 25, 80, 60 y 10. La suma de todos los días dan como resultado 205. Así pues, aplicando la pauta que marca el RD, a las 48 personas con contratos en vigor a 30 de junio, tendremos que sumarle 3 personas más, dando como resultado un total de 51 personas. Se concluye, por tanto, que la empresa, contrae la obligación de elaborar un plan de igualdad al haber alcanzado el umbral de 50 personas en plantilla.

# FASE 1

## COMPROMISO Y CONSTITUCIÓN GRUPO DE TRABAJO

En este momento se inicia el proceso de inclusión de la igualdad en la empresa, y por ello es necesario la implicación de **diferentes roles en la empresa**, que adquirirán funciones y compromisos necesarios para lograr la igualdad real y efectiva en la organización.



### DIRECCIÓN

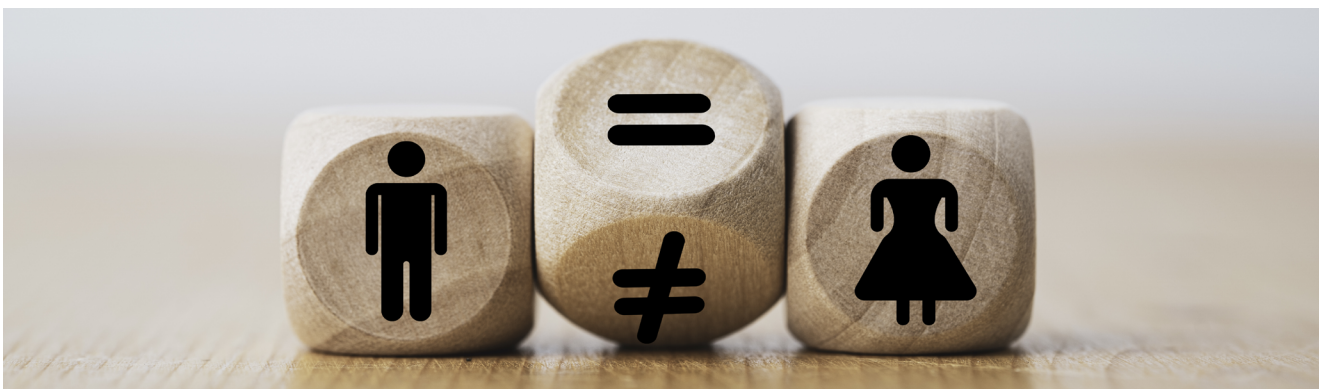
La dirección ha de asumir un compromiso real y activo con la integración de la igualdad en la gestión de personas, y es recomendable que lo haga público. Se puede utilizar un modelo similar a éste que se incluye a modo de ejemplo, para después de firmado, compartirlo con la plantilla.

*La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio estratégico en nuestra política corporativa. Por ello, en EMPRESA nos comprometemos con el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, a través del impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva en nuestra empresa.*

*Fecha y firma*

El papel de la dirección no finaliza en la firma del documento de compromiso, se hace visible también en la asignación de recursos e integración de la perspectiva de género en el diseño de la estrategia corporativa -transversalización<sup>3</sup>-

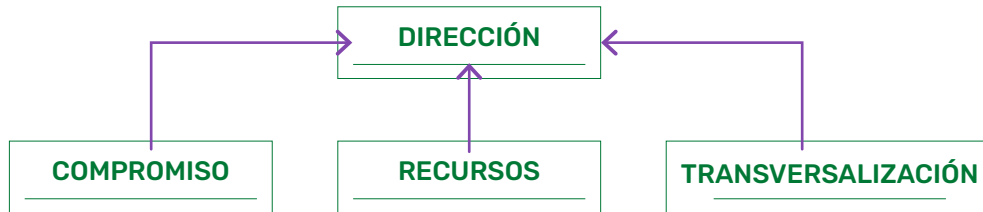
Los recursos necesarios para el éxito del proceso no son solo económicos, también de equipos y personas, y la dirección deberá facilitarlos.



<sup>3</sup>La transversalidad o mainstreaming de género tiene su origen en la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas celebrada en Pekín en 1995. Plantea integrar la cuestión del género en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente. Es una estrategia eficaz para contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social.



En cuanto a la **transversalización**, no contar con la integración de la igualdad en la estrategia de la empresa puede ser un obstáculo para llevar a cabo futuros contratos con empresas, entidades o incluso con la Administración Pública. Es una cuestión de competitividad y sostenibilidad de la organización<sup>4</sup>.



## EQUIPO TÉCNICO

La elaboración de las medidas de igualdad requiere de una serie de personas que han de contar con el conocimiento y capacitación necesarias para determinar cuáles son las acciones más adecuadas para integrar la igualdad en la empresa. Para la formación específica en materia de igualdad la empresa puede servirse de la formación bonificada.

Como ya se ha referido, su labor no acaba con la identificación de medidas, deben implantarlas y realizar el seguimiento y la evaluación de estas.

Las personas implicadas representan por una parte a la **empresa**, y por otra a la **plantilla**, que incluye a su representación legal o sindical, en el caso de que exista en la empresa.

Para constituir el **grupo de trabajo** se puede realizar una solicitud de personas voluntarias, o bien invitar a personas con funciones estratégicas en materia de igualdad como por ejemplo alguna persona de RRHH, de prevención de riesgos o del departamento financiero. Por supuesto, la dirección de la empresa estará presente en este grupo.

El grupo puede contar con el apoyo de los **agentes externos** que sean necesarios, y que se identifican en el siguiente apartado. De igual forma, pueden contar con las aportaciones del **resto de la plantilla** mediante encuestas, focus group, sugerencias, lluvias de ideas...

A modo de ejemplo se incorpora este cuestionario para conocer el interés de la plantilla en la igualdad de trato y oportunidades, así como alguna sugerencia o iniciativa que quiera compartir:

CUESTIONARIO PLANTILLA			
Mujer <input type="checkbox"/>	Hombre <input type="checkbox"/>	No responde <input type="checkbox"/>	
¿Consideras importante alcanzar la igualdad en la empresa?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sabe / No responde
¿Te gustaría participar en un grupo de trabajo de igualdad?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sabe / No responde
¿Propondrías alguna medida para mejorar la situación de las mujeres en la empresa?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sabe / No responde
En caso afirmativo indique cuál o cuáles:			

<sup>4</sup>. Fuente Boletín Igualdad Empresa XXX: [https://www.igualdadenaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE\\_30\\_Igualdad\\_opportunidades\\_pymes.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_30_Igualdad_opportunidades_pymes.pdf)





La convocatoria a la reunión se puede hacer con una comunicación similar a ésta que se incluye a modo de ejemplo:

*EMPRESA va a iniciar el proceso de identificación y elaboración de medidas de igualdad entre mujeres y hombres, y requiere la participación voluntaria de todas aquellas personas trabajadoras que quieran aportar en el grupo de trabajo que se va a crear.*

*Quienes tengan interés pueden solicitar participar a través de la dirección [EMPRESA@EMPRESA.COM](mailto:EMPRESA@EMPRESA.COM) hasta el próximo día 31 de diciembre de 2023.*

*Fecha y firma*

Una vez identificadas las personas participantes, se designará a alguien que lidere el grupo. Todo quedará recogido en un acta en el que conste como mínimo:

- Fecha y lugar.
- Nombre, apellidos y puesto de cada persona, identificando si representan a la empresa o a las personas trabajadoras.
- Funciones que desarrollar.
  - ◆ Elaboración de un informe previo sobre el estado de las mujeres y los hombres en materia de igualdad en la empresa.
  - ◆ Negociación y elaboración de las medidas de igualdad.
- Cronograma que incluya acciones de seguimiento y evaluación de las medidas

Cada reunión quedará documentada en un acta donde se recogerán los acuerdos y avances identificados.

Contar con la **documentación sistematizada** es de gran ayuda tanto para llevar el seguimiento, como para realizar la evaluación del cumplimiento de las medidas. Es también una evidencia del trabajo realizado ante cualquier requerimiento que se realice a la empresa en esta materia.



## AGENTES EXTERNOS

Como agentes externos, debemos mencionar a las consultoras de género que ofrecen consultoría y asesoramiento experto en materia de género e igualdad a empresas e instituciones.

Su papel es fundamental para integrar con rigor la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las medidas y planes de igualdad, en los procesos de negociación y validación tanto con la representación legal de las personas trabajadoras, como la sindical o los grupos de trabajo conformados con el personal de la empresa, en el seguimiento y en la evaluación de las medidas, así como ante procesos de acoso o discriminaciones.

Una de las características de PYMES de menor tamaño, y profesionales independientes es la ausencia de departamento o área laboral, por lo que externalizan los servicios de elaboración de nóminas y relaciones laborales a servicios de gestión externos.



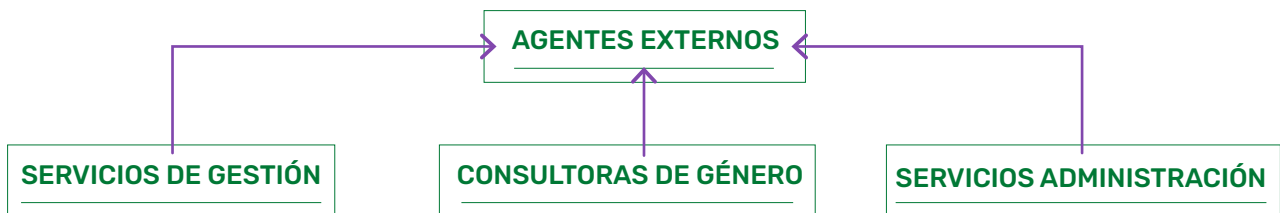
# A

Éstos deben garantizar a su clientela no solo el cumplimiento en materia laboral, sino también en igualdad. En este sentido es importante hacer una buena selección de la asesoría o gestoría, ya que es frecuente que se encarguen de la realización del registro retributivo por una extensión de su labor en la realización de nóminas, contratos, altas y bajas.

Se recomienda que cuenten con conocimientos técnicos para la prestación de un adecuado asesoramiento e integración de la perspectiva de género en el ámbito laboral, así como formación y conocimientos específicos en:

- Igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación.
- Normativa actualizada en materia de igualdad
- Capacidad de generación y análisis de datos y registros cuantitativos desagregados por sexo para su interpretación desde la perspectiva de género.
- Capacidad de elaboración de informes que respondan a las obligaciones legales al respecto.

Otro recurso externo para tener en cuenta en nuestra Comunidad Autónoma es el Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad EQUIPA del Instituto Andaluz de la Mujer<sup>5</sup>, que ofrece asesoramiento técnico experto y gratuito en el diseño de las medidas desde la perspectiva de género, y que cuenta con una extensa trayectoria.



<sup>5</sup>. Fuente: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/2013-08-08-11-30-38/servicio-asesoramiento-empresas>



# FASE 2

## DIAGNÓSTICO

El análisis de los datos cuantitativos es necesario para la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades, y puede realizarse completando las fichas que se incluyen a continuación.

El resultado de cada ficha tendrá que combinarse con el resto, para obtener una información más completa. Es decir, habrá que cruzar cada una de las variables para que el resultado sea más ilustrativo de la situación real de mujeres y hombres en la empresa.

**Por ejemplo:** conocer los puestos que ocupan las mujeres y su antigüedad, o el nivel de estudios, ofrece información sobre el techo de cristal.

A continuación, se presenta la información que incluye el diagnóstico de situación de la empresa:

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	
Denominación de la empresa:	
CIF:	
Sector de actividad:	
Año constitución:	
Propiedad de la empresa -% de mujeres y % de hombres -	
Centros de trabajo:	
Persona responsable de la empresa:	

¿Cuenta su empresa con representación sindical?

Sí  No  No sabe/No responde

### Datos de la plantilla:

Edad	N.º mujeres	N.º hombres
18-20		
21-30		
31-40		
41-50		
51-60		
61-70		
Nivel de estudios	N.º Mujeres	N.º Hombres
Sin estudios		
ESO		
Bachillerato		



Formación Profesional		
Universitarios		
Otros		
<b>Puesto de trabajo</b>	<b>N.º Mujeres</b>	<b>N.º Hombres</b>
Nivel directivo		
Nivel intermedio		
Nivel técnico		
Nivel administrativo		
Nivel operario		
<b>Antigüedad</b>	<b>N.º Mujeres</b>	<b>N.º Hombres</b>
Menos de 1 año		
De 1-3 años		
De 4-10 años		
Más de 11 años		
<b>Modalidad de contratación en el último año</b>	<b>N.º Mujeres</b>	<b>N.º Hombres</b>
Indefinido a tiempo completo		
Indefinido a tiempo parcial		
Temporal a tiempo completo		
Temporal a tiempo parcial		
En prácticas		
Total		
<b>Formación realizada en el último año</b>	<b>N.º Mujeres</b>	<b>N.º Hombres</b>
Igualdad y/o no discriminación		
Prevención de acoso sexual y por razón de sexo		
Conciliación y/o ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral		
Formaciones técnicas		
Formaciones en competencias		
Formaciones en habilidades		
<b>Promociones en los últimos 3 años</b>	<b>N.º Mujeres</b>	<b>N.º Hombres</b>
Nivel directivo		



Nivel intermedio		
Nivel técnico		
Nivel administrativo		
Nivel operario		
<b>Contrataciones en los últimos 3 años</b>	<b>N.º Mujeres</b>	<b>N.º Hombres</b>
Nivel directivo		
Nivel intermedio		
Nivel técnico		
Nivel administrativo		
Nivel operario		
<b>Responsabilidades familiares</b>	<b>N.º Mujeres</b>	<b>N.º Hombres</b>
Sin menores a cargo		
Con menores de 12 años a cargo		
Con mayores o personas con discapacidad/dependiente a cargo		
<b>Motivos reducción de jornada</b>	<b>N.º Mujeres</b>	<b>N.º Hombres</b>
<b>Relación de medidas de conciliación</b>	<b>N.º Mujeres</b>	<b>N.º Hombres</b>
<b>Otras medidas de igualdad</b>	<b>N.º Mujeres</b>	<b>N.º Hombres</b>

La información cuantitativa se completa calculando los denominados **indicadores de género**, que son los que permiten establecer relaciones entre las situaciones observadas y los factores que las producen, ofreciendo con ello, información muy valiosa en esta fase del diagnóstico, de profundizar en el conocimiento de la realidad de la empresa. La GUÍA INFORMATIVA 2022: Brecha salarial y feminización de la pobreza, del Instituto Andaluz de la Mujer<sup>6</sup>, refiere que los indicadores de género identifican los cambios sociales que se desarrollan a lo largo del tiempo. Tiene como finalidad señalar el estatus y el rol de las mujeres y los hombres en la sociedad y medir la situación en la que se encuentra la igualdad de género en un determinado momento.

<sup>6</sup>Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer <https://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2022/143642216.pdf>



Los indicadores más utilizados en el análisis desde la perspectiva de género son:

- **Índice de concentración:** Indica el porcentaje de personas de un sexo en una categoría con respecto al total de personas de ese sexo (intra-sexo). Es útil para conocer cómo se distribuyen cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género.

➤ Se calcula:

- ◆  $\text{N}^\circ \text{ de mujeres en una categoría} / \text{Total de mujeres} \times 100$ .
- ◆  $\text{N}^\circ \text{ de hombres en una categoría} / \text{Total de hombres} \times 100$

PUESTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN MUJERES	ÍNDICE CONCENTRACIÓN HOMBRES
DIRECCIÓN	1	3	4	2%	3%
MANDO INTERMEDIO	3	10	13	6%	9%
PERSONAL TÉCNICO	47	98	145	92%	88%
TOTAL	51	111	162	100%	100%

Este ejemplo nos indica que el 92% de las mujeres en la empresa ocupan un puesto técnico, existiendo poca representatividad en puestos de responsabilidad.

- **Índice de distribución.** Indica la representación porcentual de un sexo con respecto al otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Este índice tiene utilidad para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto social analizado.

➤ Se calcula:

- ◆  $\text{N}^\circ \text{ de mujeres en una categoría} / \text{Total de personas en esa categoría} \times 100$ .
- ◆  $\text{N}^\circ \text{ de hombres en una categoría} / \text{Total de personas en esa categoría} \times 100$ .

PUESTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	INDICE DISTRIBUCIÓN MUJERES	INDICE DISTRIBUCIÓN HOMBRES
DIRECCIÓN	1	3	4	25%	75%
MANDO INTERMEDIO	3	10	13	23%	77%
PERSONAL TÉCNICO	47	98	145	32%	68%
TOTAL	51	111	162		

Este ejemplo nos indica que las mujeres ocupan un 25% del total de los puestos directivos.

- **Índice de Feminización.** Representación de las mujeres con relación a los hombres para cualquier variable de análisis. El resultado nos indica el número de mujeres por cada hombre.

- ◆ El valor 1 indica equidad
- ◆ Los valores por debajo de 1 evidencian una infra representación de las mujeres
- ◆ Los valores por encima de 1 muestran una feminización

PUESTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	INDICE FEMINIZACIÓN
DIRECCIÓN	1	3	4	0,33
MANDO INTERMEDIO	3	10	13	0,30
PERSONAL TÉCNICO	47	98	145	0,47
TOTAL	51	111	162	0,45

Este ejemplo nos indica que en esta empresa hay 0,45 mujeres por cada hombre, estando por tanto infrarrepresentadas.



Toda la información referida permitirá conocer la situación en función de la presencia o representatividad de mujeres y hombres a nivel **cuantitativo**.

Igual de interesante es obtener información **cualitativa**, que, combinada con la cuantitativa, ofrecerá una visión más clara y real. Para ello se pueden utilizar varias técnicas, como las ya referidas técnicas de lluvias de ideas, focus group, sugerencias, ...

Otras fuentes secundarias de información cualitativa son los manuales y documentos propios de la empresa, como el manual de acogida, política retributiva, plan de responsabilidad social o códigos éticos, entre otros.

Se recomienda realizar una **encuesta a la plantilla** para conocer el grado de conocimiento y percepción de la igualdad en la empresa.

A modo de ejemplo, se presenta el siguiente cuestionario basado en el cuestionario de opinión a la plantilla, de la herramienta DIAGNÓSTICO DE EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD del Servicio de Asesoramiento a Empresas en Igualdad EQUIPA, para compartir con las trabajadoras y trabajadores.

CUESTIONARIO PLANTILLA	
Mujer <input type="checkbox"/>	Hombre <input type="checkbox"/>
No responde <input type="checkbox"/>	
En tu opinión, ¿la empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe No responde
Cuando la empresa ofrece formación, ¿crees que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe No responde
¿Consideras que mujeres y hombres promocionan por igual en la empresa?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe No responde
¿La empresa favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal	Si                  No                  No sabe No responde
En tu opinión, ¿qué utilidad puede tener para las empresas la participación en programas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres?	<input type="checkbox"/> Puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las empresas
	<input type="checkbox"/> Puede favorecer un mejor aprovechamiento de todas las personas
	<input type="checkbox"/> Puede mejorar el clima laboral
	<input type="checkbox"/> Puede sensibilizar y cambiar actitudes
	<input type="checkbox"/> Puede facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc.
	<input type="checkbox"/> Puede facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral personal de trabajadores y trabajadoras
	<input type="checkbox"/> Puede ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en las organizaciones
	<input type="checkbox"/> Puede dar una imagen más moderna y competitiva de las organizaciones
<input type="checkbox"/> No creo que sirva para nada	
¿Consideras que las empresas han de contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe No responde



¿Cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Medidas que faciliten la contratación de las mujeres en las empresas
	<input type="checkbox"/> Medidas que faciliten la promoción de las mujeres en las empresas
	<input type="checkbox"/> Participar en programas específicos de igualdad de oportunidades promovidos por la administración
	<input type="checkbox"/> Conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto
	<input type="checkbox"/> Facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral: horarios flexibles, guarderías, ayudas económicas
	<input type="checkbox"/> Incorporar un lenguaje no sexista
	<input type="checkbox"/> Otras (especificar)
¿Cuenta la empresa con un procedimiento de prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/> No responde

Y además, para conocer si la empresa está en cumplimiento de ley, se puede constatar que cuenta con los siguientes **documentos**, cumplimentando este check list:

- Procedimiento de prevención e intervención en caso de acoso sexual y por razón de sexo
- Protocolo de desconexión digital
- Protocolo/Acuerdos teletrabajo
- Registro retributivo
- Otra documentación de interés en materia de igualdad: indicar cuál

Con toda esta información se realiza el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la empresa que, entre otros aspectos permite conocer:

- Si la plantilla está masculinizada: + 60% de la plantilla son trabajadores
- Si la plantilla está feminizada: + 60% de la plantilla son trabajadoras
- Si cuenta con una plantilla equilibrada:
  - ◆ Entre el 60% trabajadoras -40% trabajadores
  - ◆ Entre el 60% trabajadores -40% trabajadoras

Estos porcentajes permiten la comparación con el resultado de los ámbitos analizados, y sirven por ejemplo, para conocer si la mayoría de las mujeres cuenta con contrato indefinido, o con reducción de jornada, o si ha recibido formación.

Con este ejercicio de análisis de situación ya se pueden identificar las **medidas de igualdad**.

## FASE 3 MEDIDAS

A continuación, se revisan diferentes ámbitos, incluyendo a modo de guía de forma sombreada ejemplos de buenas prácticas y en color las obligaciones legales a implementar por ámbito de actuación, debiéndose ajustar a la realidad de la empresa, según los resultados obtenidos en la **fase 2 diagnóstico de situación** incluido anteriormente.

Quienes se hayan identificado como **personas responsables de realizar las medidas**, serán quienes las pongan en marcha y aseguren que se cumplen con el objetivo previsto.

Para ello, como ya se ha referido, la dirección de la empresa debe **asegurar todos los recursos** necesarios para poder realizar cada una de las medidas previstas, incluida la formación específica en materia de igualdad, así como el asesoramiento experto por parte de profesionales en el caso de ser necesario.

Cada ficha debe incluir **indicadores de seguimiento** en los que se integrará el enfoque de género para mostrar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, así como mostrar su evolución o tendencia en la empresa.

La vigencia de las medidas se establecerá en el proceso, no habiendo ninguna referencia normativa que obligue a que duren periodos concretos. Desde un punto de vista práctico, y como resultado de la aplicación de la metodología propuesta en el documento, se recomienda que se realice un seguimiento continuo del desarrollo de las medidas, que permita contar con información para evaluar su ejecución, y aplicar reajustes si fuese necesario. Paralelamente puede establecerse un seguimiento más puntual con una temporalidad semestral.

Las medidas en favor de la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa pueden enmarcarse en los ámbitos que se describen a continuación, siendo posible su ampliación en atención a la estrategia de la empresa.

- 3.1 Proceso de selección y contratación.
- 3.2 Clasificación profesional.
- 3.3 Formación
- 3.4 Promoción profesional
- 3.5 Condiciones de trabajo:
  - 3.5.1 Prevención de riesgos laborales
  - 3.5.2 Desconexión digital
  - 3.5.3 Teletrabajo
- 3.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- 3.7 Retribuciones:
  - 3.7.1 Registro retributivo
- 3.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 3.9 Comunicación
- 3.10 Atención a trabajadoras víctimas violencia de género





### 3.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En los procesos de selección y contratación hay 3 momentos en los que podemos incorporar medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

- **BÚSQUEDA DE CANDIDATURAS.** Con el fin de romper con los estereotipos y roles de género, se recomienda diversificar los canales de búsqueda de candidaturas para evitar ofertas discriminatorias, comunicación sexista o selección por criterios discriminatorios, aunque sea de manera inconsciente.
- **PROCESO DE SELECCIÓN.** Contar con una descripción del puesto que incluya competencias, habilidades, estudios o idiomas, entre otras cuestiones, aumentará las posibilidades de éxito y reducirá criterios que puedan penalizar a uno u otro sexo. Es recomendable tomar las decisiones en equipos mixtos, con diferentes visiones, para evitar sesgos de género.
- **CONTRATACIÓN.** Desde la modalidad del contrato como el conocimiento de la compañía y las posibilidades de promoción, son datos que se tienen que trasladar desde el primer momento a todas las personas contratadas por igual. La transparencia en esta fase es un elemento para la generación de confianza.

Como recomendaciones generales en esta materia se propone:

- ◆ Utilizar currículum ciego con formularios propios.
- ◆ Describir las ofertas con lenguajes sencillos y claros, inclusivos, no sexistas que determinen con precisión la formación necesaria, experiencia, tipología de contrato, retribución, horarios...
- ◆ Utilizar protocolos o listados de preguntas para las entrevistas que se ciñan a los requisitos definidos en el perfil del puesto, y conocer las preguntas que no se deben realizar por estereotipadas o discriminatorias.

A modo de ejemplo:

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
OBJETIVO	Contar con presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla				
Medida -ejemplo-	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
1. Ante igualdad de condiciones, seleccionar a mujeres en los puestos en los que se encuentran subrepresentadas	N.º ofertas comunicadas	En cada contratación	Toda la plantilla	Recursos humanos Empresa de selección	A definir por las necesidades de esta acción
	N.º candidaturas recibidas por sexo				
	N.º contrataciones por sexo				



### 3.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional debe ser adecuada a las funciones reales y circunstancias concretas de la prestación de los servicios, esto es: una correcta adecuación de la categoría y/o grupo profesional, para que no exista ningún tipo de discriminación.

Como **recomendaciones generales** se proponen algunas medidas como:

- Revisar las clasificaciones profesionales realizando los ajustes necesarios para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
- Elaborar las descripciones de puestos de trabajo (DPTs) incorporando competencias y conocimientos para cada puesto.

A modo de ejemplo

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
OBJETIVO	Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género				
Medida -ejemplo-	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
Revisar los criterios de valoración para que sean aplicables tanto a puestos tradicionalmente ocupados por mujeres, como los tradicionalmente ocupados por hombres.	Identificación de los puestos revisados	Junio 2024	Toda la plantilla	Recursos humanos Asesoría/gestoría Consultoría en género y RRHH	800€
	Nº y tipología de Sesgos identificados				
	Nº de Medidas correctoras aplicadas				

### 3.3 FORMACIÓN

La formación en general es un arma poderosa para el crecimiento personal y profesional y el desarrollo del talento. Por esta razón, todas las personas han de tener las mismas oportunidades para ampliar sus conocimientos. Conocer en qué se forman las mujeres y los hombres de las empresas, refiere mucha información sobre las opciones de promoción que pueden tener.

Para optimizar este recurso, se recomienda que quien tenga el encargo de elaborar el plan de formación, se forme específicamente en materia de igualdad para poder identificar las necesidades de la organización con perspectiva de género, y equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las formaciones.

Conviene destacar **específicamente que, en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo**, la normativa recoge que, para prevenirlo, las empresas han de realizar acciones *“tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”*. Además, el artículo 12 de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, recoge que las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la **protección integral contra las violencias sexuales** a todo el personal a su servicio.

Otras medidas recomendadas son:

- Diseñar y difundir un Plan de Formación anual en el que consten los contenidos de las acciones formativas, horarios, duración, y formato, desagregando por sexo el análisis de la participación.
- Formar a las mujeres en los puestos en los que tengan nula o escasa participación.
- Desarrollar un sistema de detección de necesidades de formación a la plantilla.
- Asegurar que el contenido de las formaciones no perpetua estereotipos sexistas o discriminatorios.



- ▶ Contar con empresas proveedoras que conozcan y respeten los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y por tanto, contribuyan al objetivo de igualdad de la empresa a la que prestan estos servicios.

A modo de ejemplo:

FORMACIÓN					
OBJETIVO	Formar a la totalidad de la plantilla en acoso sexual o por razón de sexo				
Medida -ejemplo-	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
1.- Acción formativa para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	N.º cursos impartidos	Cuarto trimestre del año	Toda la plantilla	Recursos humanos Empresa de formación	A cuenta del crédito formación
	N.º personas asistentes por sexo				
	Resultados de las evaluaciones				

### 3.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL

En el caso que sea posible la promoción en la organización, es importante conocer las promociones producidas en los últimos años, ya que ofrece una visión muy clara de la tendencia de empresa en este ámbito, así como de las posibilidades de crecimiento y de promoción profesional de las mujeres.

En la medida de lo posible, esta información ha de recogerse por niveles jerárquicos, grupos profesionales, puestos de trabajo origen y destino, conociendo además la situación de asunción de responsabilidades familiares, el nivel de formación de origen y el puesto al que se ha promocionado.

Deben dejarse claras también las características de los puestos ofertados, indicando por ejemplo si están vinculadas a movilidad geográfica o se requiere disponibilidad para viajar.

Por supuesto, estas posiciones deben compartirse con toda la plantilla para no crear situaciones de desigualdad o incluso discriminación, eliminando cualquier paternalismo que pudiera estar limitando las posibilidades de promoción de mujeres con responsabilidades familiares y con ello, perdiendo la empresa el talento con el que cuenta.

Algunas medidas para tener en cuenta, a modo **recomendación**:

- ▶ Fomentar formaciones específicas ligada a mejoras en la carrera.
- ▶ Información y comunicación transparente también al personal en suspensión de contrato por riesgo en el embarazo, lactancia, nacimiento y cuidado del menor.
- ▶ Facilitar que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, acceden a esa vacante las mujeres.
- ▶ Comunicar a toda la plantilla los procesos para promover la promoción interna.
- ▶ Apoyar la promoción interna como vehículo para la igualdad de trato y oportunidades.



A modo de ejemplo:

PROMOCIÓN PROFESIONAL					
OBJETIVO	Favorecer el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de trato y oportunidades, impulsando el crecimiento profesional de las personas trabajadoras con potencial, con el fin de facilitar la incorporación de talento femenino en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas las mujeres.				
Medida -ejemplo-	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
Constituir una bolsa integrada por mujeres de la plantilla con perfiles promocionables	N.º de mujeres incorporadas en la bolsa de promoción	Anualmente	Toda la plantilla	Recursos humanos Asesoría/gestoría	Pendiente de valoración en atención al tiempo y recursos necesarios

### 3.5 CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo son el conjunto de obligaciones y derechos que regulan las relaciones laborales y aplican a todo el personal, incluidas las trabajadoras y los trabajadores puestos a disposición en la empresa usuaria.

Para determinar las medidas, se tendrá en cuenta toda la información obtenida en la fase 2 de diagnóstico, que permita conocer la situación de mujeres y hombres en relación con el tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica o la estabilidad laboral de mujeres y hombres. En concreto:

- Jornada de trabajo.

---

- Horario y distribución del tiempo de trabajo

---

- Trabajo a turnos.

---

- Sistema de remuneración.

---

- Prevención de riesgos laborales.

---

- Desconexión digital

---

- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.

---

- Suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

---

- Permisos, excedencias y motivos.

---

- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, según el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en los últimos tres años.

---

Como **recomendaciones generales** en esta materia, se proponen medidas en prevención de riesgos laborales, desconexión digital y teletrabajo a distancia, ya que estas tres áreas cuentan con desarrollo normativo específico.

#### 3.5.1 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Difundir la normativa sobre prevención de riesgos laborales para las mujeres embarazadas.

---

- 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.



- Evaluar los riesgos psicosociales en los puestos más susceptibles de producirse resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

### 3.5.2 DESCONEXIÓN DIGITAL

- Elaborar y difundir una política interna que regule este derecho y evite el riesgo de fatiga informática.
- Establecer un correo o teléfono para consultas fuera de horario.

### 3.5.3 TELETRABAJO

- Valorar el teletrabajo en todas las posiciones compatibles.
- Posibilitar un horario flexible con posibilidad de compensación semanal o mensual.

A modo de ejemplo:

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES					
OBJETIVO	Garantizar una protección adecuada en materia preventiva de la salud de todas las personas trabajadoras y especialmente de las mujeres trabajadoras				
Medida -ejemplo-	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
Solicitar a la Mutua/Servicio de Prevención Ajeno incorporación perspectiva de género.	Existe Manual de Prevención que integra la perspectiva de género Existe Informe con las acciones realizadas desagregadas por sexo	Diciembre 2025	Toda la plantilla	Recursos humanos Servicio de prevención	1.500€
DESCONEXIÓN DIGITAL					
OBJETIVO	Asegurar el cumplimiento normativo en desconexión digital				
Medida -ejemplo-	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
Elaborar un protocolo de desconexión.	Evidencia del protocolo Evidencia de su difusión al 100% plantilla	Diciembre 2023	Toda la plantilla	Recursos humanos Dirección general	1.000€
TELETRABAJO					
OBJETIVO	Posibilitar el teletrabajo en los puestos en los que sea compatible				
Medida -ejemplo-	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
Acuerdo de teletrabajo.	Evidencia del acuerdo N.º de solicitudes aceptadas por sexo N.º solicitudes denegadas por sexo	Anual	Toda la plantilla	Recursos humanos Dirección general	0€



### 3.6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL.

Antes de abordar los retos y recomendaciones en estas medidas, conviene precisar la diferencia entre los conceptos conciliación y corresponsabilidad<sup>7</sup>.

- **Conciliación de la vida personal y profesional:** consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles, por un lado, la faceta profesional y por el otro, la personal en el sentido más amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales, la gestión del ocio, etc.
- **Corresponsabilidad:** se centra en el reparto equitativo de las responsabilidades en el entorno doméstico, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes, entre mujeres y hombres. El objetivo es lograr que los hombres se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

Desarrollar medidas propias en materia de conciliación y corresponsabilidad **reduce el absentismo**, y es un cambio en la cotidianidad organizativa y productiva que refuerza el capital social de las empresas tanto para quienes forman parte de la organización, como para futuras trabajadoras o trabajadores.

Poner en valor estas acciones, significa **atracción de talento y una mayor capacidad de fidelización de éste**, además de una considerable **reducción de la rotación** no deseada de personal.

El Instituto Andaluz de la Mujer ha creado la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras<sup>8</sup> que recoge las **acciones más efectivas** para la conciliación de las personas empleadas. Se agrupan en:

- El salario emocional: las retribuciones e incentivos que no son salariales y que inciden en beneficios más cercanos al bienestar de la persona.
- Flexibilidad de tiempo y espacio: como el teletrabajo, reducción de la hora de comida, o la flexibilidad horaria para comenzar y terminar la jornada.
- Permisos de maternidad y paternidad.

Desde un enfoque de Responsabilidad Social, las medidas se agrupan en cuatro categorías:

- **Medidas que flexibilizan la relación laboral.** Las medidas que suelen tener una mejor aceptación son las que están orientadas a las excedencias por motivos familiares, así como a los permisos de maternidad y paternidad, pero solo cuando van más allá de lo establecido por la normativa. Estas medidas siguen siendo utilizadas de forma mayoritaria por las mujeres, y tienen un impacto negativo en su retribución. Lo recomendable sería determinar medidas que no impliquen una reducción de salario. Como ejemplo de medidas:
  - ◆ Política de sustitución.
  - ◆ Ampliación del permiso de lactancia marcado por la normativa.
  - ◆ Flexibilidad como los contratos a tiempo parcial o las reducciones de jornada.
- **Medidas orientadas a flexibilizar los tiempos de trabajo.** La jornada continuada y el horario flexible son las medidas más aceptadas, siendo estas las que se adaptan mejor a la gestión equitativa de los tiempos para la actividad productiva y los cuidados. También cuentan con mucha aceptación las vacaciones flexibles y permisos específicos de cada empresa en estas materias que vayan, también, más allá de las disposiciones legales. Otras acciones:
  - ◆ Flexibilidad horaria y/o vacacional.

<sup>7</sup>Fuente "Conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red DIE e impacto de la COVID-19" elaborado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género y por el Ministerio de Igualdad, integrado en el I Estrategia de Conciliación en Andalucía (2022-2026) [https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2022-06/Estrategia\\_Conciliación\\_Andalucía.pdf](https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2022-06/Estrategia_Conciliación_Andalucía.pdf)

<sup>8</sup>Fuente: Red andaluza de empresas conciliadoras. Guía informativa sobre medidas de CONCILIACIÓN en tiempos del COVID-19 <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/files/NOTICIAS/Gui%CC%81a%20Conciliacio%CC%81n%20-%20Instituto%20Andaluz%20de%20Ia%20Mujer.pdf>



- ◆ Elección de turno de trabajo.
- ◆ Banco de hora.
- ◆ Política de luces apagadas.
- ◆ Semana laboral comprimida y la jornada compartida.

➤ **Medidas orientadas a flexibilizar los espacios de trabajo.** Desde 2020, la irrupción de la pandemia ocasionada por la COVID-19, así como la creciente presencia de los medios digitales en los espacios personales y laborales, hace del teletrabajo una medida altamente valorada a la hora de ofrecer conciliación y corresponsabilidad a las personas trabajadoras.

Desde una perspectiva de género, es importante referir que la flexibilización de los espacios de trabajo puede penalizar en mayor medida a las mujeres, por perpetuar el hecho de teletrabajar por necesidad de conciliación. Por ello, un beneficio en sí mismo para las empresas es el cambio en la cultura y jerarquía organizacional que permita la libre elección del teletrabajo y sus condiciones en función de las necesidades de cada persona. El implacable desarrollo de las TIC y el profundo cambio generacional, hacen del teletrabajo una oportunidad de crecimiento y adaptación para las empresas ante las nuevas demandas del mercado y de sus trabajadoras y trabajadores. En concreto:

- ◆ Programas para gestionar los envíos y recepción de comunicaciones.
- ◆ Autonomía para gestionar las visitas y desplazamientos por causa de trabajo.

➤ **Prestaciones sociales de empresas vinculadas con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.** Es recomendable que las empresas pongan en práctica medidas que subsanen carencias o necesidades que puedan existir en la vida personal y familiar. Son medidas altamente valoradas y juegan un papel crucial a la hora de decantarse por unas empresas sobre otras, en los procesos de oferta y demanda de empleo, de modo que son, en sí mismas, herramientas de captación y retención de talento. **Entre estas medidas destacan**

- ◆ Las mejoras colectivas de la seguridad social obligatoria como pensiones, asignaciones en caso de incapacidad temporal, invalidez definitiva y jubilación.
- ◆ Subsidios por defunción o invalidez.
- ◆ Seguros de vida, seguros médicos, etc.
- ◆ Ayudas económicas o créditos para la atención extraordinaria de carácter personal o familiar.
- ◆ Servicios de cafetería, comedor y/o vales de comida.
- ◆ Ayudas escolares, becas para el estudio.
- ◆ Planes de vivienda,
- ◆ Planes de jubilación.
- ◆ Servicios de asesoramiento y de asistencia, etc.
- ◆ Clubes, grupos o asociaciones que faciliten el ejercicio de actividades culturales, deportivas o recreativas

A modo de ejemplo:

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD					
OBJETIVO	Facilitar el conocimiento de los derechos de conciliación, haciéndolos accesibles a toda la plantilla.				
Medida -ejemplo-	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
1 Desarrollar un catálogo que recoja las medidas de conciliación y corresponsabilidad que están a disposición de las personas trabajadoras, y compartirlo a través de los canales internos.	Evidencia del catálogo.	Enero 2024	Toda la plantilla	Recursos humanos	300€
	Evidencia de las acciones de comunicación.				



### 3.7 RETRIBUCIÓN

El principio de transparencia retributiva se observa a través de la realización del registro retributivo, que es una herramienta que sirve para evidenciar la existencia de **brecha salarial** entre mujeres y hombres.

La Unión Europea define la brecha salarial como *“la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”*.

$$\text{FÓRMULA BRECHA SALARIAL} = \frac{\text{Retribuciones Hombre} - \text{Retribuciones Mujer}}{\text{Retribuciones Hombre}}$$

Para obtener un porcentaje, el resultado se multiplica por 100. Si el resultado es **> 0%**, significa que las mujeres perciben menos retribución que los hombres. **=0**, significa que reciben la misma retribución, y **<0** significa que las mujeres reciben más retribución que los hombres

En términos generales, la brecha salarial existe. Según diferentes fuentes prestigiosas como Eurostat, el Informe Mundial sobre salarios de la OIT, el INE (Encuesta de Estructura Salarial) y Global Gender Gap Report (Foro Económico Mundial), las mujeres cobran menos que los hombres en casi cualquier circunstancia. Esta diferencia aumenta en los salarios más elevados, cuanta más edad, formación y antigüedad se tiene, en contratos indefinidos y a jornada completa, y si se está casada, con menores a su cargo y responsabilidades familiares.

La existencia de brecha salarial puede derivar en una situación de **discriminación salarial**, que es la diferencia entre los salarios de una mujer y un hombre, que llevan a cabo **el mismo trabajo** -artículo 28 de Estatuto de los Trabajadores -E.T.- “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”-

Un trabajo tendrá **igual valor** que otro cuando sean equivalentes:

- 1
- 2
- 3
- 4
  - 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.

Una de las herramientas que nuestra legislación ofrece para luchar contra la brecha salarial es el **registro retributivo**, además de las auditorías salariales y el sistema de valoración de puestos de trabajo. El artículo 5.1 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, determina que **todas las empresas deben tener un registro retributivo** de su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

El registro retributivo **deberá incluir** los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Los datos retributivos son cuantitativos y no nominativos. Son **datos de carácter personal** y no se pueden mostrar de forma individualizada, por eso se reflejan las cantidades equivalentes a las medias y medianas.

**La información contenida** en el registro parte de los **importes efectivos** percibidos, es decir, se consideran de forma obligatoria las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.





En el registro se recogen las retribuciones efectivamente percibidas en el año natural de referencia, por cada una de las situaciones contractuales vividas por las personas trabajadoras, desglosados por sexo, categorías, grupos profesionales, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que sea utilizado en la empresa.

Como no todas las personas cuentan con la misma duración de contrato o desarrollan diferentes jornadas, con el fin de contar con un dato adicional de comparabilidad, se pueden revisar los **importes equiparados**, que, si bien su identificación es opcional, en la práctica suponen una aclaración a las posibles brechas salariales identificadas.

Para ello se realizan dos operaciones: la **normalización**, por medio de la cual se simula el salario a jornada completa en los casos que no es así, y se **anualiza**, es decir, se considera el salario durante todo el año de referencia, aunque la duración del contrato haya sido menor.

Cada vez es más frecuente el uso de la **herramienta de registro retributivo IR! del Ministerio de Trabajo y Economía Social**<sup>9</sup>, ya que reúne los requisitos exigidos por la normativa.

La herramienta es un Excel -hoja de cálculo- que ha de completarse con cada una de las situaciones contractuales de cada una de las personas de la empresa en el año de referencia. IR! es gratuita y puede descargarse en esta dirección <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

**La información que se debe compartir del registro retributivo** depende de estas dos posibles situaciones:

- **La empresa cuenta con representación legal de las personas trabajadoras -RLPT-**. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Tienen derecho a conocer el contenido íntegro del mismo. Y la plantilla podrá solicitar información a este respecto.
- **La empresa no cuenta con representación legal -RLPT-**. La información compartida se limitará a las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de mujeres y hombres en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Aunque el RD 902/2020 no concreta el momento de elaboración del registro, la práctica identifica por ejemplo que:

- Se considerarán las retribuciones correspondientes al año natural anterior abonadas hasta el 31 de enero del año siguiente, lo que incluye pagas de beneficios, bonus o atrasos.
- El tiempo necesario para la realización del informe se estima en 60 días desde el fin de la obligación, esto es 1 de abril del año siguiente.

No contar con el registro retributivo puede ser calificado como **falta grave** en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, según el artículo 7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social -LISOS-. Si de la ausencia del registro se determina la existencia de discriminación, la infracción sería calificada como muy grave - art. 8.12 de la LISOS-

Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo se sancionan **con multas** -art. 40 de la LISOS-. En este caso, las cuantías serían:

INFRACCIONES GRAVES	INFRACCIONES MUY GRAVES
GRADO MÍNIMO 751 € a 1.500 €	GRADO MÍNIMO 7.501 € a 30.000 €
GRADO MEDIO 1.501 € a 3.750 €	GRADO MEDIO 30.001 € a 120.005 €
GRADO MÁXIMO 3.751 € a 7.500 €	GRADO MÁXIMO 120.006 € a 225.018 €

<sup>9</sup>Fuente Ministerio de Trabajo y Economía Social: [https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta\\_registro\\_retributivo/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm)



En materia retributiva se recomiendan otras **medidas como:**

- Comunicar la política retributiva a toda la plantilla.
- Comparar la información de la retribución desagregada por sexos y categorías en los 2 últimos años

A modo de ejemplo, la ficha de la retribución podría contener esta información:

RETRIBUCIÓN					
OBJETIVO	Identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva				
Medida -ejemplo-	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
1.- Elaborar registro retributivo anual	Evidencia del registro	30 marzo	Toda la plantilla	Recursos humanos Asesoría/gestoría	600€

### 3.8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La importancia otorgada a este procedimiento se debe no solo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino también al Estatuto de los Trabajadores, RD 901/2022, Ley 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, que consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una **infracción muy grave**, siendo causa de despido disciplinario. Además, según el artículo 184.1 del Código Penal, el acoso sexual es constitutivo de **delito**.

Por ello **todas las empresas**, independientemente del número de personas en plantilla, tienen la obligación de asegurar condiciones de trabajo que eviten este tipo de acoso, arbitrando procedimientos concretos para su prevención, dando cauce además a denuncias y/o reclamaciones.

El artículo 8.13 y 13 bis de la mencionada Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social -LISOS- tipifica el acoso sexual como **infracción muy grave**.

El servicio de asesoramiento a empresas en igualdad **EQUIPA, del Instituto Andaluz de la Mujer**, ofrece a las empresas varias opciones para cumplir esta obligación normativa. Es posible solicitar asesoramiento personalizado, o bien descargar modelos y guías para su elaboración.

- Modelo de procedimiento para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que podrán adoptar aquellas empresas que lo requieran y acuerden con la representación de trabajadores y trabajadoras, publicado en BOJA de 31 de enero de 2012<sup>10</sup>.
- El IAM ha actualizado recientemente la herramienta "**Crea el protocolo de tu empresa**"<sup>11</sup>, integrando un formulario<sup>11</sup> que permite la descarga de un procedimiento personalizado a las características de la empresa.

#### ➤ **Guía Informativa Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo**<sup>12</sup>

Como norma general, el contenido del procedimiento es el siguiente:

- ◆ **Ámbito de aplicación y vigencia**
- ◆ **Declaración de principios.**
- ◆ **Conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**
- ◆ **Conductas constitutivas de acoso sexual**
- ◆ **Tipos de acoso sexual.**
- ◆ **Política de información y divulgación.**
- ◆ **La Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.**
- ◆ **Persona asesora con carácter confidencial.**
- ◆ **Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.**
- ◆ **Procedimiento de revisión**

<sup>10</sup> Puede consultarse aquí [https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO\\_DOCUMENTAL/EMPLEO/modeloprotoacoso.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUMENTAL/EMPLEO/modeloprotoacoso.pdf)

<sup>11</sup> Herramienta "Crea el protocolo de tu empresa" <https://ws097.juntadeandalucia.es/protocolo/formulario.xhtml?faces-redirect=true>

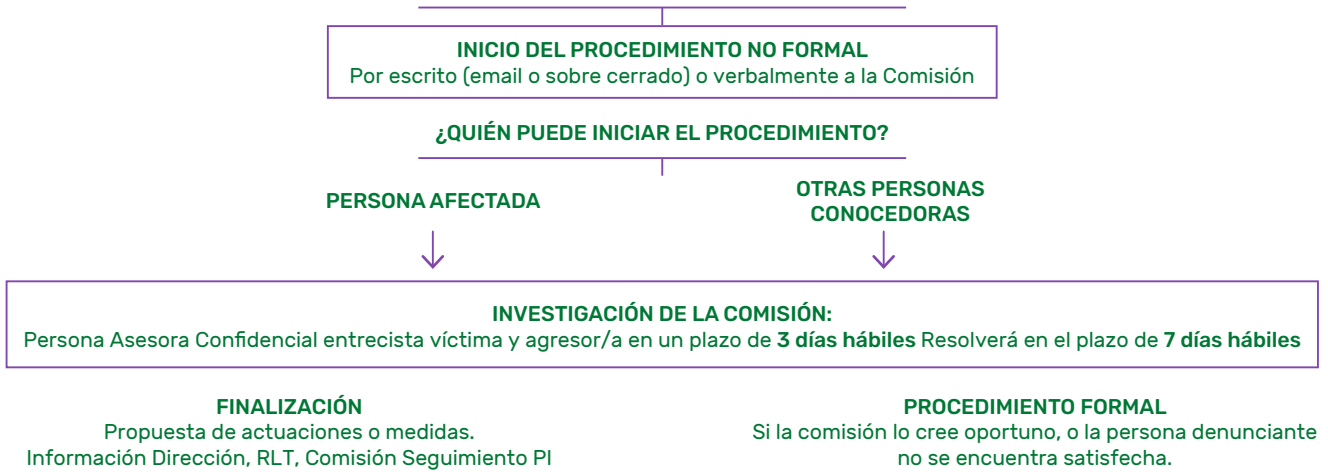
<sup>12</sup> Guía Informativa Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo. <https://view.genial.ly/63a441db560d050019102c06>



Los procedimientos para su abordaje pueden ser no formales o formales. Los no formales pueden iniciarse de forma verbal o escrita tanto por parte de la víctima, como de cualquier persona que conozca la situación.

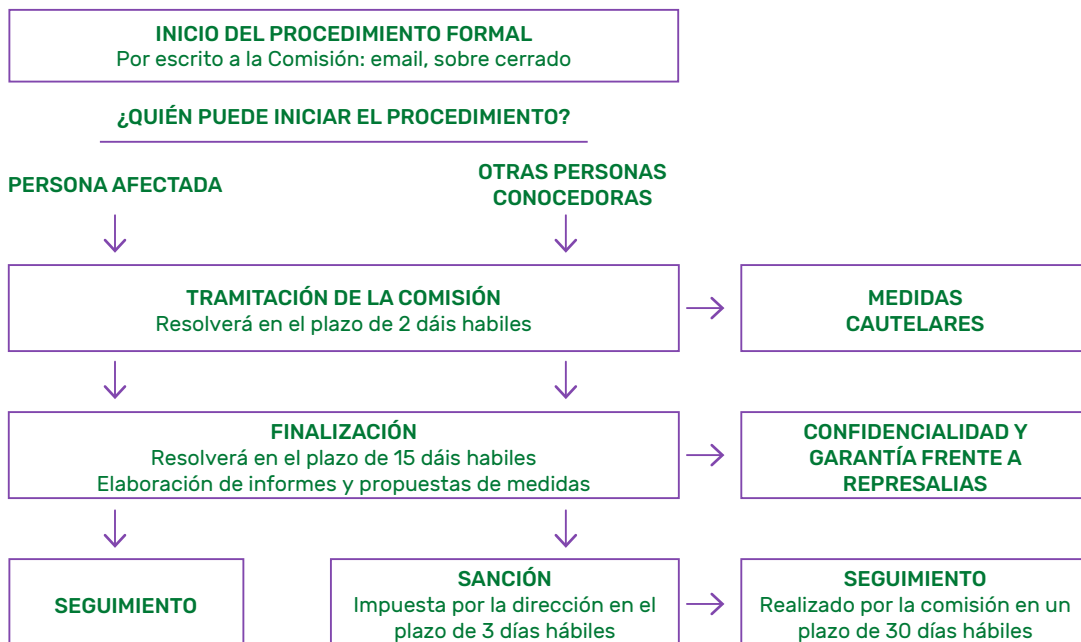
Incluyen una investigación con resolución, que puede derivar en actuaciones o medidas, así como la activación del procedimiento formal.

### RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO NO FORMAL



El **procedimiento formal** se activa con la identificación de una conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo y se formaliza por escrito por parte de la víctima o persona que conozca la situación.

### RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO FORMAL



<sup>13</sup>.Las imágenes del procedimiento informal y formal han sido obtenidas del protocolo generado por la herramienta "Crea el protocolo de tu empresa" <https://ws097.juntadeandalucia.es/protocolo/index.xhtml?faces-redirect=true>.



El documento de denuncia debe incluir como mínimo:

- Datos de la persona que realiza la denuncia -puede ser diferente de quien los sufre-.
- Datos de la persona presunta agresora.
- Descripción de los hechos de forma concreta y con todos los detalles que puedan darse .
- Testigos y pruebas -si las hay-.

A partir del conocimiento de la denuncia se inicia la investigación, con entrevista a cada una de las partes y la posterior emisión del informe, que podrá contener medidas correctivas.

A modo de ejemplo, se presenta el siguiente **MODELO DE DENUNCIA**

SOLICITANTE	
Persona afectada	<input type="checkbox"/>
Representación legal de la plantilla	<input type="checkbox"/>
Recursos Humanos	<input type="checkbox"/>
Otra persona -especificar-	<input type="checkbox"/>
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
Nombre y apellidos:	
DNI/NIF:	
Puesto de trabajo:	
Tipo contrato/Vinculación laboral:	
Teléfono:	mail
Domicilio a efectos de notificaciones:	
Sexo:	<input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Otros
DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Nombre y apellidos:	
Grupo/categoría profesional o puesto:	
Centro de trabajo:	
Sexo:	<input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Otros
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
<i>Realizar un relato de forma ordenada de los hechos denunciados, incluyendo fechas, lugares y horas aproximadas en que se produjeron, siempre que sea posible, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias.</i>	
DOCUMENTACIÓN ANEXA	
No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> -especificar-
Testigos	
No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> -especificar-
OTRAS PRUEBAS	
No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> -especificar-
SOLICITUD	
<i>La persona denunciante solicita que se tenga por presentada esta denuncia a efectos de su tramitación y de la investigación de los hechos que se describen, siguiendo el Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo de...</i>	
En..... a..... de.....de 20....	
<b>Firma de la persona que denuncia</b>	
Nombre y apellidos	
<b>A/A COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</b>	

Una vez adoptado el protocolo es fundamental **comunicarlo a tanto a la plantilla, como al resto de personas vinculadas profesionalmente con la empresa. Asimismo es importante que la empresa tenga confirmación de que las personas son conocedoras de dicho procedimiento.** Esta comunicación podrá hacerse por correo electrónico, web, tablón de anuncios cualquier otro medio usado normalmente en la actividad. Para ello, se propone el siguiente modelo de comunicación a la plantilla:

*Con fecha 01 de agosto de 2023 se ha aprobado el procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo, que se adjunta a este correo. El documento está a disposición en la carpeta compartida en la nube y en el tablón de anuncios.*

*Las personas que forman parte de la comisión son las siguientes:*

*Se adjunta modelo de denuncia, que deberá enviarse a la dirección electrónica:*

*Fecha y firma*

Además de la elaboración del procedimiento, las microempresas, pymes y profesionales independientes con personas contratadas pueden realizar otras acciones como, por ejemplo:

- Difundirlo entre las empresas clientas.
- Participar en proyectos de la Administración que valoren la tolerancia cero ante cualquier tipo de violencia en el entorno profesional, como el **manifiesto por unas empresas libres de acoso sexual y por razón de sexo hacia las mujeres**. Ya se han sumado aproximadamente 300 empresas. Puede consultarse [aquí](#)<sup>14</sup>.



<sup>14</sup>Fuente MANIFIESTO POR UNAS EMPRESAS LIBRES DE ACOSO HACIA LAS MUJERES  
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/2013-08-08-11-30-38/manifiesto-por-unas-empresas-libres-de-acoso-hacia-las-mujeres>.



- Ampliar la formación obligatoria en violencias sexistas a la plantilla, a todas las formas de violencia en el trabajo, y sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo de forma concreta.
- Establecer un régimen de sanciones adaptado a la realidad de la empresa para la persona agresora.
- Asignar un presupuesto para cubrir las acciones de apoyo no contempladas por la normativa, a la persona que ha sufrido el acoso.
- Participar en proyectos de la Administración de sensibilización en acoso.
- Desarrollar actuaciones concretas contra el acoso sexual y contra el acoso por razón de sexo.

A modo de ejemplo:

ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO					
OBJETIVO	Promover un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.				
Medida -ejemplo-	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
1.- Contar con un Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Existe el protocolo	Diciembre 2023	Toda la plantilla	Recursos humanos Servicio de prevención Consultora de género	1.500€
	Existe canal de difusión				

### 3.9 COMUNICACIÓN

Una estrategia de comunicación empresarial que tiene en cuenta y hace visible a las mujeres y a los hombres, desempeña un papel decisivo en el cambio de cultura e imagen de una organización. A través de la comunicación y el lenguaje no sexistas pueden favorecer el pleno desarrollo de las personas independientemente de su sexo y contribuir al avance de cambios sociales respecto al papel de las mujeres y de los hombres en el ámbito laboral, social y familiar.

Por eso se hace prioritario mejorar la comunicación existente desde los anuncios de empleo, vacantes internas, hasta las noticias y la información en la web y redes sociales -RRSS-, con el fin de utilizar un lenguaje que sirva para eliminar estereotipos y sesgos de género.

Como **recomendaciones** generales, se pueden utilizar estas medidas:

- Redactar ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista y sin imágenes estereotipadas.
- Evitar incluir términos que puedan llevar a discriminaciones indirectas o directas
- Poner en marcha un buzón de sugerencias en materia de igualdad
- Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo.
- Revisar la redacción de la página web y la documentación interna y externa.

A modo de ejemplo:





COMUNICACIÓN					
OBJETIVO	Eliminar los estereotipos de género de la comunicación				
Medida -ejemplo-	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
Utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas e inclusivas	Se realiza o no revisión de las comunicaciones	Diciembre 2023	Toda la plantilla	Recursos humanos Consultora externa	3.000€
	Nº y tipología de acciones corregidas				
	Web de la empresa contiene o no imágenes de mujeres y hombres en posiciones no tradicionales				

### 3.10 ATENCIÓN A TRABAJADORAS VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

Existen ciertas dificultades a la hora de vincular el contexto laboral y empresarial con la prevención de la violencia de género al considerarse, desde un punto de vista tradicional, como **algo que sucede en el espacio íntimo del hogar**.

Alejado de este prejuicio, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de libertad sexual, hacen hincapié en la necesidad de que empresas y organizaciones, lleven a cabo acciones específicas para asegurar el cumplimiento de los **derechos de las mujeres que sufren de violencia de género**. Esto se debe fundamentalmente al peso que tiene el contexto laboral en la vida de toda persona: tiempo dedicado, articulación de las motivaciones y de la autoestima personal y profesional, sustento de la vida personal y familiar, etc.

Existe a nivel nacional una iniciativa denominada **“Empresas por una sociedad libre de violencia de género”**, impulsada por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género y el Instituto de las Mujeres, que tiene como finalidad primera transmitir a las empresas la implicación en la consecución de una sociedad libre de violencia contra las mujeres<sup>15</sup>, reforzando de esta forma la labor de las empresas y de los profesionales independientes en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y facilitando, además, la inserción laboral de las mujeres víctimas y supervivientes de violencia de género.

Toda empresa que desee formar parte de esta red puede hacerlo a través de la firma de un convenio con la **Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género**<sup>16</sup> con el objetivo de promover actividades de sensibilización contra la violencia de género, o bien con la firma de un protocolo con el Instituto de las Mujeres, para impulsar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

Algunas recomendaciones generales de medidas:

- Justificar las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la empresa a la mayor brevedad.
- Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora víctima de violencia de género hacen necesario utilizar fechas de vacaciones poco frecuentes en la empresa, se buscarán fórmulas de adaptación.
- Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

A modo de ejemplo:

<sup>15</sup>.Fuente Empresas por una sociedad libre de violencia de género <https://www.igualdadenelempresa.es/iniciativas/empresas-libre-violencia/home.htm> <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/sensibilizacionConcienciacion/iniciativaEmpresas/home.htm>

<sup>16</sup>.Fuente Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/>

VIOLENCIA DE GÉNERO					
OBJETIVO	Prevenir y sensibilizar sobre la violencia de género en la empresa y en su entorno social y garantizar los derechos de las trabajadoras en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación.				
Medida -ejemplo-	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
1. Integrar en el plan de formación cursos específicos sobre violencia de género y los derechos reconocidos a las mujeres víctimas y supervivientes	Evidencia del plan de formación	Durante el año en curso	Toda la plantilla	Recursos humanos Empresa de formación	Proporcional al crédito de formación
	N.º cursos ofrecidos				
	N.º personas asistentes por sexo				
	% de asistentes a cursos sobre violencia de género, respecto del total de la plantilla				





## FASE 4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Esta fase ha de realizarse con una temporalidad determinada, como recomendación el seguimiento con un carácter semestral y la evaluación de forma anual, al ser el año un ciclo natural en las organizaciones laborales. Las medidas y acciones implantadas carecen de sentido si no se analiza y calibra su alcance e impacto.

**Los indicadores** deben servir para medir el grado de utilidad, efectividad y transformación, y se ha de contar con mecanismos que permitan realizar un seguimiento planificado de la aplicación de las medidas, además de otros relativos a la evaluación de las políticas, programas y medidas adoptadas.

Como ya se refirió en el apartado del diagnóstico, los indicadores deben integrar la perspectiva de género.

En función de los indicadores que se hayan identificado para el seguimiento y evaluación de cada medida, se podrá determinar el grado de cumplimiento de la acción. De este modo se podrá conocer si se ha cumplido el objetivo previsto, o se deben realizar otras actuaciones para mejorar su cumplimiento.

El Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028<sup>17</sup>, propone los siguientes indicadores **de seguimiento**, según su funcionalidad:

- Indicadores de **Realización (R)**, que miden las acciones. A modo de **ejemplo: N°** de documentos con datos desagregados por sexo que ha elaborado la empresa

---

- Indicadores de **Resultado (S)**, que miden los objetivos generales y/o específicos de los programas y acciones. A modo de **ejemplo: N°** de mujeres incorporadas a la plantilla según tipo de puesto y nivel de responsabilidad en el último año

---

- Indicadores de **Impacto (I)**, que miden los objetivos estratégicos. A modo de **ejemplo: Aumento** de la acogida de permisos intransferibles.

Los indicadores por tanto tienen que ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso. Han de ser coherentes y claros para facilitar su utilización, y ofrecer información cuantitativa y cualitativa.

A modo de ejemplo, se incluye un modelo de **ficha de seguimiento**<sup>18</sup> con la inclusión de los indicadores referidos. Debe completarse una ficha para cada medida identificada.

<sup>17</sup>Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer. [https://www.juntadeandalucia.es/iam/files/PlanEstrategico/PEIMH\\_2022\\_2028.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/iam/files/PlanEstrategico/PEIMH_2022_2028.pdf)

<sup>18</sup>Fuente: Extraída del Anexo XII: Modelo de Ficha de Seguimiento de medidas de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas del Instituto de las Mujeres. Enero 2021.



En este caso, analizamos la medida indicada en comunicación.

VIOLENCIA DE GÉNERO			
Medida		Utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo	
Persona/departamento responsable		Recursos humanos Consultora externa	
Fecha implantación		Año en curso	
Fecha de seguimiento		Diciembre 2023	
Indicadores de seguimiento			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza o no revisión de las comunicaciones</li> <li>• N° y tipología de acciones corregidas</li> <li>• N° de campañas de sensibilización</li> <li>• Web de la empresa contiene o no imágenes de mujeres y hombres en posiciones no tradicionales</li> </ul>	
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución		Pendiente	En ejecución
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		Finalizada X
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados		Correctos	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación		Ninguna	
Soluciones adoptadas (en su caso)		No procede	
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas		Mejora en el conocimiento de la comunicación no sexista e inclusiva	
Propuestas de futuro		Continuar con la acción como parte del proceso inclusión de la igualdad	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		Informe con la relación de comunicaciones revisadas y mención de los cambios producidos tanto en las comunicaciones escritas como en la web y RRSS. Relación de campañas de sensibilización	
Comentarios			



Al finalizar el año se recomienda elaborar un informe con el resultado de la **evaluación** de las acciones. A modo de ejemplo, a continuación, se incluyen una propuesta de contenido\*.

1 Datos generales de la empresa

2 Identificación de las medidas

- Fichas de seguimiento
- Cuadro de cumplimiento

MEDIDAS	
Total medidas ejecutadas	10
Total medidas identificadas	12
Diferencia	2
% Ejecucion	83%

◆ Información de resultados

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cumplimiento de objetivos de cada medida			
Nivel de realización de las medidas			
Nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas			
Nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

◆ Información de implantación

	BAJO	MEDIO	ALTO
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
Cumplimiento del calendario previsto			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución			

◆ Información sobre el impacto

	BAJO	MEDIO	ALTO
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la dirección de la empresa?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

\*Fuente: Extraída del Anexo XVIII: Modelo de Informe de evaluación de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas del Instituto de las Mujeres. Enero 2021



### 3 Conclusiones

Para contar con información de la plantilla a nivel cualitativo, se puede compartir un breve cuestionario similar a este:

CUESTIONARIO PLANTILLA			
Mujer <input type="checkbox"/>	Hombre <input type="checkbox"/>	No responde <input type="checkbox"/>	
¿Has conocido las medidas de igualdad implantadas en tu empresa?	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sabe / No responde
Por favor, incluye la que más te ha gustado	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sabe / No responde
Por favor, incluye la que menos te ha gustado	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sabe / No responde
¿Qué puede hacer la empresa para mejorar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sabe / No responde
Observaciones. Por favor, comenta cualquier aspecto relacionado con la inclusión de medidas de igualdad en la empresa	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sabe / No responde

**La evaluación** permitirá mostrar el grado de cumplimiento y la correcta evolución de las medidas de igualdad, evidenciar el crecimiento en esta materia, y hacer visibles los obstáculos y áreas de mejora que sirvan para seguir avanzando.

Toda esta información permitirá integrar de mejor manera el principio de igualdad de trato y de oportunidades, desde el compromiso de la dirección y la participación de toda la plantilla.

Y para finalizar todo el proceso propuesto, recomendamos cumplimentar este *check list* que **resume la documentación y actuaciones** que las empresas de menos de 50 personas en plantilla han elaborado en base al desarrollo de contenido presentado en esta Guía Metodológica.

ACTUACIONES REALIZADAS	SÍ	NO	EN TRÁMITE
<b>FASE 1</b>			
Documento compromiso de la empresa			
Comunicación a la plantilla			
Acta constitución grupo de trabajo			
Formación al grupo de trabajo			
Asesoramiento externo experto			
<b>FASE 2</b>			
Datos de la plantilla cuantitativos			
Encuesta plantilla			
Informe resultados del diagnóstico			
<b>FASE 3</b>			
Medidas por áreas			
Registro retributivo			
Procedimiento de acoso sexual y/o por razón de sexo			
Actas reuniones grupo de trabajo:			
<b>FASE 4</b>			
Fichas seguimiento por cada medida en cada uno de los ámbitos			
Informe evaluación			
Comunicación de los resultados de la implantación de medidas de igualdad en la empresa			
Identificar otros documentos que se hayan elaborado no relacionados anteriormente:			

# A

Apoyar la implementación de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las pymes y profesionales independientes de Andalucía es una labor diaria y constante, que debe realizarse desde el compromiso consciente y responsable que tiene hacerlo, tanto a nivel como externo; y dando respuesta no solo a las obligaciones de cumplimiento en este ámbito, sino también a la expectativas y necesidades que la propia sociedad andaluza demanda.

Esperamos que la información que contiene esta guía sirva de ayuda para que las empresas de menos de 50 personas en plantilla puedan articular medidas encaminadas a la construcción de una cultura organizativa de respeto e integración del valor de la igualdad en sus prácticas cotidianas, mejorando con ello, la gestión de su plantilla y con ello, de sus resultados.



## 4

## ANEXO DOCUMENTAL E IGUALDAD

A continuación, a modo de informe de medidas que promueven la igualdad en la empresa, se presenta esta propuesta, con la estructura de todo el contenido que la empresa habrá trabajado, según el desarrollo en la presente Guía.

### INFORME DE MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE LA EMPRESA

#### FASE 1. COMPROMISO Y CONSTITUCIÓN GRUPO DE TRABAJO

##### 1.1 COMPROMISO DIRECCIÓN

*La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio estratégico en nuestra política corporativa. Por ello, en EMPRESA nos comprometemos con el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, a través del impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva en nuestra empresa.*

*Fecha y firma*

##### 1.2 CONSTITUCIÓN GRUPO DE TRABAJO

La empresa ha realizado un ejercicio sencillo de conocimiento sobre la percepción de la plantilla en materia de igualdad y su interés a formar parte del grupo de trabajo.

CUESTIONARIO INTERÉS PARTICIPACIÓN GRUPO DE TRABAJO			
Mujer <input type="checkbox"/>	Hombre <input type="checkbox"/>	No responde <input type="checkbox"/>	
¿Consideras importante alcanzar la igualdad en la empresa?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sabe / No responde
¿Te gustaría participar en un grupo de trabajo de igualdad?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sabe / No responde
¿Propondrías alguna medida para mejorar la situación de las mujeres en la empresa?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sabe / No responde
En caso afirmativo indique cuál o cuáles: Y poner un espacio en blanco			

Plantilla	Nº encuestas enviadas	Nº DE ENCUESTAS RECIBIDAS
Mujeres		
Hombres		



Las respuestas dadas han sido por nº de mujeres/hombres/no responde, las siguientes:

RESPUESTAS CUESTIONARIO	Nº DE PERSONAS QUE RESPONDEN A CADA PREGUNTA: SÍ, NO, NO SABE/NO RESPONDE		
	SI	SI	NO SABE / NO RESPONDE
¿Consideras importante alcanzar la igualdad en la empresa?	Nº Mujeres: Nº Hombres: Nº No responde:	Nº Mujeres: Nº Hombres: Nº No responde:	Nº Mujeres: Nº Hombres: Nº No responde:
¿Te gustaría participar en un grupo de trabajo de igualdad?	Nº Mujeres: Nº Hombres: Nº No responde:	Nº Mujeres: Nº Hombres: Nº No responde:	Nº Mujeres: Nº Hombres: Nº No responde:
¿Qué medidas propondrías para mejorar la situación de las mujeres en la empresa?	Nº personas que responden a la pregunta		Medidas que proponen
	Nº Mujeres:		
	Nº Hombres:		
	Nº No responde:		

Una vez analizados los resultados, se ha procedido a enviar convocatoria para participación de la plantilla en el grupo de trabajo:

**EMPRESA va a iniciar el proceso de identificación y elaboración de medidas de igualdad entre mujeres y hombres, y requiere la participación voluntaria de todas aquellas personas trabajadoras que quieran aportar en el grupo de trabajo que se va a crear.**

**Quienes tengan interés pueden solicitar participar a través de la dirección [EMPRESA@EMPRESA.COM](mailto:EMPRESA@EMPRESA.COM) hasta el próximo día 31 de diciembre de 2023.**

**Fecha y firma**

Y una vez constituido el grupo de trabajo con las personas que hayan comunicado su interés en participar, se formaliza el funcionamiento de dicho grupo mediante el levantamiento de acta de constitución con el siguiente contenido:

- ◆ Fecha y lugar.
- ◆ Nombre, apellidos y puesto de cada persona, identificando si representan a la empresa o a las personas trabajadoras.
- ◆ Funciones que desarrollar.
- ◆ Elaboración de un informe previo sobre el estado de las mujeres y los hombres en materia de igualdad en la empresa (Fase 2. Diagnóstico de igualdad).
- ◆ Negociación y elaboración de las medidas de Igualdad (Fase 3. Medidas).
- ◆ Cronograma que incluya acciones de seguimiento y evaluación de las medidas (Fase 4. Seguimiento y Evaluación)

Siempre que el grupo de trabajo se reúna, se levantará acta indicando, a modo de ejemplo:

- ◆ Fecha, hora y lugar
- ◆ Personas que participan en la reunión
- ◆ Orden del día: tema/s tratado/s
- ◆ Aprobación del acta de la reunión anterior.
- ◆ Acuerdo/s adoptado/s
- ◆ Discrepancia/s, si las hubiera
- ◆ Próxima convocatoria

*Nota: El contenido de las Actas no se incluyen en el informe como tal, solo se hace mención de que se realizan.*



## FASE 2. DIAGNOSTICO

Datos generales de la empresa

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	
Denominación de la empresa:	
CIF:	
Sector de actividad:	
Año constitución:	
Propiedad de la empresa -% de mujeres y % de hombres -	
Centros de trabajo:	
Persona responsable de la empresa:	

¿Cuenta su empresa con representación sindical?

Sí  No  No sabe/No responde

### Datos de la plantilla:

Edad	N.º MUJERES	INDICE CONCENT MUJERES	INDICE DISTRIBUC MUJERES	N.º HOMBRES	INDICE CONCENT HOMBRES	INDICE DISTRIBUC HOMBRES	INDICE FEMINIZAC
18-20							
21-30							
21-40							
41-50							
51-60							
61-70							
CONCLUSIÓN							
Nivel de estudios	N.º MUJERES	INDICE CONCENT MUJERES	INDICE DISTRIBUC MUJERES	N.º HOMBRES	INDICE CONCENT HOMBRES	INDICE DISTRIBUC HOMBRES	INDICE FEMINIZAC
Sin estudios							
ESO							
Bachillerato							
Formación Profesional							
Universitarios							
Otros							
ANÁLISIS DE DATOS							
Puesto de trabajo	N.º MUJERES	INDICE CONCENT MUJERES	INDICE DISTRIBUC MUJERES	N.º HOMBRES	INDICE CONCENT HOMBRES	INDICE DISTRIBUC HOMBRES	INDICE FEMINIZAC
Nivel directivo							
Nivel intermedio							





Nivel técnico							
Nivel administrativo							
Nivel operario							
ANÁLISIS DE DATOS							
<b>Antigüedad</b>	<b>N.º MUJERES</b>	<b>INDICE CONCENT MUJERES</b>	<b>INDICE DISTRIBUC MUJERES</b>	<b>N.º HOMBRES</b>	<b>INDICE CONCENT HOMBRES</b>	<b>INDICE DISTRIBUC HOMBRES</b>	<b>INDICE FEMINIZAC</b>
Menos de 1 año							
De 1-3 años							
De 4-10 años							
Más de 11 años							
ANÁLISIS DE DATOS							
<b>Modalidad de contratación en el último año</b>	<b>N.º MUJERES</b>	<b>INDICE CONCENT MUJERES</b>	<b>INDICE DISTRIBUC MUJERES</b>	<b>N.º HOMBRES</b>	<b>INDICE CONCENT HOMBRES</b>	<b>INDICE DISTRIBUC HOMBRES</b>	<b>INDICE FEMINIZAC</b>
Indefinido a tiempo completo							
Indefinido a tiempo parcial							
Temporal a tiempo completo							
Temporal a tiempo parcial							
En prácticas							
Total							
ANÁLISIS DE DATOS							
<b>Formación realizada en el último año</b>	<b>N.º MUJERES</b>	<b>INDICE CONCENT MUJERES</b>	<b>INDICE DISTRIBUC MUJERES</b>	<b>N.º HOMBRES</b>	<b>INDICE CONCENT HOMBRES</b>	<b>INDICE DISTRIBUC HOMBRES</b>	<b>INDICE FEMINIZAC</b>
Igualdad y/o no discriminación							
Prevención de acoso sexual y por razón de sexo							
Conciliación y/o ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral							
Formaciones técnicas							
Formaciones en competencias							
Formaciones en habilidades							
ANÁLISIS DE DATOS							



Promociones en los últimos 3 años	N.º MUJERES	INDICE CONCENT MUJERES	INDICE DISTRIBUC MUJERES	N.º HOMBRES	INDICE CONCENT HOMBRES	INDICE DISTRIBUC HOMBRES	INDICE FEMINIZAC
Nivel directivo							
Nivel intermedio							
Nivel técnico							
Nivel administrativo							
Nivel operario							
ANÁLISIS DE DATOS							
Contrataciones en los últimos 3 años	N.º MUJERES	INDICE CONCENT MUJERES	INDICE DISTRIBUC MUJERES	N.º HOMBRES	INDICE CONCENT HOMBRES	INDICE DISTRIBUC HOMBRES	INDICE FEMINIZAC
Nivel directivo							
Nivel intermedio							
Nivel técnico							
Nivel administrativo							
Nivel operario							
ANÁLISIS DE DATOS							
Responsabilidades familiares	N.º MUJERES	INDICE CONCENT MUJERES	INDICE DISTRIBUC MUJERES	N.º HOMBRES	INDICE CONCENT HOMBRES	INDICE DISTRIBUC HOMBRES	INDICE FEMINIZAC
Sin menores a cargo							
Con menores de 12 años a cargo							
Con mayores o personas con discapacidad/dependiente a cargo							
ANÁLISIS DE DATOS							
Motivos reducción de jornada	N.º MUJERES	INDICE CONCENT MUJERES	INDICE DISTRIBUC MUJERES	N.º HOMBRES	INDICE CONCENT HOMBRES	INDICE DISTRIBUC HOMBRES	INDICE FEMINIZAC
ANÁLISIS DE DATOS							
Relación de medidas de conciliación	N.º MUJERES	INDICE CONCENT MUJERES	INDICE DISTRIBUC MUJERES	N.º HOMBRES	INDICE CONCENT HOMBRES	INDICE DISTRIBUC HOMBRES	INDICE FEMINIZAC
ANÁLISIS DE DATOS							
Otras medidas de igualdad	N.º MUJERES	INDICE CONCENT MUJERES	INDICE DISTRIBUC MUJERES	N.º HOMBRES	INDICE CONCENT HOMBRES	INDICE DISTRIBUC HOMBRES	INDICE FEMINIZAC
ANÁLISIS DE DATOS							



Conclusiones principales extraídas del cuestionario de opinión a la plantilla.

CUESTIONARIO PLANTILLA	
Mujer <input type="checkbox"/>	Hombre <input type="checkbox"/> No responde <input type="checkbox"/>
En tu opinión, ¿la empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe No responde
Cuando la empresa ofrece formación, ¿crees que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe No responde
¿Consideras que mujeres y hombres promocionan por igual en la empresa?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe No responde
¿La empresa favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe No responde
En tu opinión, ¿qué utilidad puede tener para las empresas la participación en programas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres?	<input type="checkbox"/> Puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las empresas
	<input type="checkbox"/> Puede favorecer un mejor aprovechamiento de todas las personas
	<input type="checkbox"/> Puede mejorar el clima laboral
	<input type="checkbox"/> Puede sensibilizar y cambiar actitudes
	<input type="checkbox"/> Puede facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc.
	<input type="checkbox"/> Puede facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral personal de trabajadores y trabajadoras
	<input type="checkbox"/> Puede ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en las organizaciones
	<input type="checkbox"/> Puede dar una imagen más moderna y competitiva de las organizaciones
<input type="checkbox"/> No creo que sirva para nada	
¿Consideras que las empresas han de contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe No responde
¿Cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/> Medidas que faciliten la contratación de las mujeres en las empresas
	<input type="checkbox"/> Medidas que faciliten la promoción de las mujeres en las empresas
	<input type="checkbox"/> Participar en programas específicos de igualdad de oportunidades promovidos por la administración
	<input type="checkbox"/> Conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto
	<input type="checkbox"/> Facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral: horarios flexibles, guarderías, ayudas económicas
<input type="checkbox"/> Incorporar un lenguaje no sexista	
<input type="checkbox"/> Otras (especificar)	
¿Cuenta la empresa con un procedimiento de prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe No responde



Para garantizar el cumplimiento normativo, se ha realizado la comprobación (check list) de la documentación con la que cuenta la empresa y está a disposición de la plantilla:

Check list:

- ◆ Procedimiento de prevención e intervención en caso de acoso sexual y por razón de sexo
- ◆ Protocolo de desconexión digital
- ◆ Protocolo/Acuerdos teletrabajo
- ◆ Registro retributivo
- ◆ Otra documentación de interés en materia de igualdad:

indicar cuál

### FASE 3: MEDIDAS

Las medidas adoptadas por la empresa, en cada uno de los ámbitos de gestión de personas, se especifican a continuación:

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
OBJETIVO					
Medida	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
OBJETIVO					
Medida	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
FORMACIÓN					
OBJETIVO					
Medida	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
PROMOCIÓN PROFESIONAL					
OBJETIVO					
Medida	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
CONDICIONES DE TRABAJO					
OBJETIVO					
Medida	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES					
OBJETIVO					
Medida	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto



Desconexión digital					
OBJETIVO					
Medida	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
Teletrabajo (si aplica)					
OBJETIVO					
Medida	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD					
OBJETIVO					
Medida	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
RETRIBUCIONES					
OBJETIVO					
Medida	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (* Modelos de denuncia y comunicación a la plantilla del procedimiento)					
OBJETIVO					
Medida	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
COMUNICACIÓN					
OBJETIVO					
Medida	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto
ATENCIÓN A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO					
OBJETIVO					
Medida	Indicadores seguimiento y evaluación	Fecha realización	A quién/quienes va dirigida	Departamentos y personas responsables	Presupuesto



## (\*) MODELO DE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

### SOLICITANTE

Persona afectada

Representación legal de la plantilla

Recursos Humanos

Otra persona -especificar-

### DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

DNI/NIF:

Puesto de trabajo:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono: \_\_\_\_\_ mail \_\_\_\_\_

Domicilio a efectos de notificaciones:

Sexo:  Mujer  
 Hombre  
 Otros

### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Sexo:  Mujer  
 Hombre  
 Otros

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Realizar un relato de forma ordenada de los hechos denunciados, incluyendo fechas, lugares y horas aproximadas en que se produjeron, siempre que sea posible, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias.

### DOCUMENTACIÓN ANEXA

No  Si  -especificar- \_\_\_\_\_

#### Testigos

No  Si  -especificar- \_\_\_\_\_

### OTRAS PRUEBAS

No  Si  -especificar- \_\_\_\_\_

### SOLICITUD

La persona denunciante solicita que se tenga por presentada esta denuncia a efectos de su tramitación y de la investigación de los hechos que se describen, siguiendo el Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo de...

En..... a..... de..... de 20....

#### Firma de la persona que denuncia

Nombre y apellidos

**A/A COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**



## (\*) MODELO DE COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA DE LA APROBACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO

*Con fecha 01 de agosto de 2023 se ha aprobado el procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo, que se adjunta a este correo. El documento está a disposición en la carpeta compartida en la nube y en el tablón de anuncios.*

*Las personas que forman parte de la comisión son las siguientes:*

- 
- 
- 
- ..

*Se adjunta modelo de denuncia, que deberá enviarse a la dirección electrónica:*

**Fecha y firma**

### FASE 4: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

#### 4.1 SEGUIMIENTO

A continuación se ofrece un modelo de ficha para el seguimiento y evaluación de las medidas implementadas:

- ◆ Proceso de selección y contratación.
- ◆ Clasificación profesional.
- ◆ Formación
- ◆ Promoción profesional
- ◆ Condiciones de trabajo:
  - ◆ Prevención de riesgos laborales
  - ◆ Desconexión digital
  - ◆ Teletrabajo
- ◆ Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- ◆ Retribuciones:
  - ◆ Registro retributivo
- ◆ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- ◆ Comunicación
- ◆ Atención a trabajadoras víctimas de violencia de género



FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA <sup>19</sup>			
Medida		Utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo	
Persona/departamento responsable		Recursos humanos Consultora externa	
Fecha implantación		Año en curso	
Fecha de seguimiento		Diciembre 2023	
Indicadores de seguimiento			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza o no revisión de las comunicaciones</li> <li>• N° y tipología de acciones corregidas</li> <li>• N° de campañas de sensibilización</li> <li>• Web de la empresa contiene o no imágenes de mujeres y hombres en posiciones no tradicionales</li> </ul>	
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución		Pendiente	En ejecución
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente		Finalizada X	
		Falta de recursos humanos	
		Falta de recursos materiales	
		Falta de tiempo	
		Falta de participación	
		Descoordinación con otros departamentos	
		Desconocimiento del desarrollo	
Otros motivos (especificar)			
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados		Correctos	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación		Ninguna	
Soluciones adoptadas (en su caso)		No procede	
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas		Mejora en el conocimiento de la comunicación no sexista e inclusiva	
Propuestas de futuro		Continuar con la acción como parte del proceso inclusión de la igualdad	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		Informe con la relación de comunicaciones revisadas y mención de los cambios producidos tanto en las comunicaciones escritas como en la web y RRSS. Relación de campañas de sensibilización	
Comentarios			

<sup>19</sup>.Fuente: Extraída del Anexo XII: Modelo de Ficha de Seguimiento de medidas de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas del Instituto de las Mujeres. Enero 2021.





## 4.2 EVALUACIÓN

A continuación se ofrece un modelo de ficha para la evaluación de las medidas implementadas<sup>20</sup>

- ① Datos generales de la empresa
- ② Identificación de las medidas
  - ◆ Fichas de seguimiento
  - ◆ Cuadro de cumplimiento

MEDIDAS	
Total medidas ejecutadas	
Total medidas identificadas	
Diferencia	
% Ejecucion	

- ◆ Información de resultados

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cumplimiento de objetivos de cada medida			
Nivel de realización de las medidas			
Nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas			
Nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- ◆ Información de implantación

	BAJO	MEDIO	ALTO
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
Cumplimiento del calendario previsto			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución			

- ◆ Información sobre el impacto

	BAJO	MEDIO	ALTO
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la dirección de la empresa?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

<sup>20</sup>.Fuente: Extraída del Anexo XVIII: Modelo de Informe de evaluación de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas del Instituto de las Mujeres. Enero 2021.



### 3 Conclusiones

Además de los resultados obtenidos en las tablas anteriores, se complementa con los resultados del cuestionario administrado a la plantilla:

CUESTIONARIO PLANTILLA			
Mujer <input type="checkbox"/>	Hombre <input type="checkbox"/>	No responde <input type="checkbox"/>	
¿Has conocido las medidas de igualdad implantadas en tu empresa?	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sabe / No responde
Por favor, incluye la que más te ha gustado	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sabe / No responde
Por favor, incluye la que menos te ha gustado	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sabe / No responde
¿Qué puede hacer la empresa para mejorar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sabe / No responde
Observaciones. Por favor, comenta cualquier aspecto relacionado con la inclusión de medidas de igualdad en la empresa	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sabe / No responde

Una vez que la organización complete el proceso propuesto en la presente Guía, puede realizar la siguiente comprobación para conocer si se han dado los pasos planteados:

ACTUACIONES REALIZADAS	SÍ	NO	EN TRÁMITE
<b>FASE 1</b>			
Documento compromiso de la empresa			
Comunicación a la plantilla			
Acta constitución grupo de trabajo			
Formación al grupo de trabajo			
Asesoramiento externo experto			
<b>FASE 2</b>			
Datos de la plantilla cuantitativos			
Encuesta plantilla			
Informe resultados del diagnóstico			
<b>FASE 3</b>			
Medidas por áreas			
Registro retributivo			
Procedimiento de acoso sexual y/o por razón de sexo			
Actas reuniones grupo de trabajo:			
<b>FASE 4</b>			
Fichas seguimiento por cada medida en cada uno de los ámbitos			
Informe evaluación			
Comunicación de los resultados de la implantación de medidas de igualdad en la empresa			
Identificar otros documentos que se hayan elaborado no relacionados anteriormente:			



