JORNADA FORMACIÓ EN IGUALTAT
(3ª parte)
Diagnóstico y PI

Valencia, 22 de septiembre de 2016
Dori Fernández Hernando
@dorifdez

Planes de Igualdad

OBLIGATORIOS:

- Empresas de más de 250 trabajadores.
- En las que así lo establezca el convenio colectivo que les sea de aplicación.
- En las participadas con capital público.
- En las que la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador.

2

REQUISITOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

- Será 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.
- Los Planes de Igualdad **fijarán los concretos objetivos** de igualdad a alcanzar, **las estrategias** y **prácticas a adoptar** para su consecución, así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación** de los objetivos fijados.

3

DIAGNÓSTICO (IAM)

1. Diagnóstico.
   - Definición
   - Finalidad
   - Quién participa en la realización del diagnóstico
2. Metodología y proceso de desarrollo.
   - En qué consiste
   - Proceso de desarrollo
3. Elementos de análisis en un diagnóstico
   - Características de la organización.
   - Las características de la plantilla.
   - Gestión de los Recursos Humanos.
   - Opiniones y actitudes de la plantilla.
4. El informe de diagnóstico.

4

DEFINICIÓN

- El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad.
- El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

5

FINALIDAD

- Obtener **información pormenorizada** de las características de la organización y de la composición de la plantilla, así como de las prácticas de gestión de los RRHH y las opiniones y necesidades de las/os trabajadoras/es sobre la IO.
- **Identificar la incidencia que la gestión de RRHH** tiene en la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la IO dentro de la empresa
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los RRHH y su funcionamiento general bajo el prisma de la IO entre mujeres y hombres.
- **Servir de base** para la realización de un PI.

6

QUIÉN LO HACE

- La realización del diagnóstico es responsabilidad de la empresa y debe ser **asumido desde la alta dirección**.
- Una vez tomada la decisión, se constituirá la **Comisión de Igualdad** que será quien adquiera una participación activa en la recogida de información, discusión y validación del informe de análisis.
- El diagnóstico **puede ser elaborado o apoyado**, en alguna de las fases, **por personal externo especializado** en materia de igualdad, quien colaborará de manera estrecha con la Comisión de Igualdad.
- En la realización del diagnóstico **intervienen todas las personas de la empresa con distintos papeles y funciones**: la dirección, la representación legal de trabajadoras/es y la plantilla.

7

Metodología y proceso de desarrollo

EN QUÉ CONSISTE

Se basa en un análisis detallado sobre la realidad de una empresa en torno a la composición de la plantilla, la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos de la organización y la incidencia que la gestión de los recursos humanos tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades de participación en la empresa.

8

PROCESOS DE DESARROLLO

1. **Planificación del proceso.**
   - Delimitación de los objetivos que se pretenden conseguir, los recursos necesarios, humanos y materiales, la información que se va a analizar, la metodología e instrumentos a utilizar, el cronograma para su ejecución y la definición de las funciones de las partes.
   - RECOMENDABLE plasmarlas en un **documento de programación** en el que al menos se refleje un listado de las tareas a desarrollar con las personas responsables, los recursos a utilizar y las fechas de ejecución

9

PROCESOS DE DESARROLLO

2. **Comunicación a la plantilla**
   - Explicando a todas las personas implicadas cuál va a ser su papel.
   - Los métodos o canales a utilizar para comunicar a la plantilla el inicio del diagnóstico, son de amplia tipología (reuniones informativas, circulares, carta-nómina, avisos en la intranet, revista corporativa,...) y cada organización deberá valorar cual es el que mejor se ajusta a sus características (tamaño, número de centros, uso o no de nuevas tecnologías por parte de toda la plantilla, etc.).

10

PROCESOS DE DESARROLLO

3. **Recogida de información**
   - Recopilación de documentación secundaria que contenga información sobre la empresa (documentos en uso, etc.)
   - Recopilación de datos desagregados por sexo sobre la composición de la plantilla y su participación en los distintos procesos de gestión de recursos humanos.
   - Una recogida de información sobre el desarrollo de las prácticas de gestión recursos humanos (selección, promoción, formación, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, retribución): procedimientos, herramientas y criterios definidos de manera formal o informal a través de documentos formales, entrevistas a las personas responsables de esta gestión y representantes legales de la plantilla.
   - Una recogida de opiniones de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades en general y en la empresa a partir de una encuesta o grupos de discusión.

11

Claves para el análisis de datos

- La información debe estar desagregada por sexo.
- La aplicación del enfoque de género supone analizar la existencia de diferencias en la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y la incidencia que los estereotipos, los roles y las relaciones de género tienen en el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos, identificando la causa de estas diferencias.
- El análisis de un dato en concreto (por ejemplo, la de presencia de las mujeres en la empresa, en los puestos de responsabilidad, la participación en procesos formativos, entre otros) ha de considerarse en relación a diferentes variables que puedan matizar y explicar la situación de referencia (por ejemplo, el sector de la empresa, la edad, el compromiso previo con la igualdad...).

12

Elementos de análisis	Fuentes / Materiales de consulta
a) Tipología de la organización • Actividad/Sector. • Antigüedad. • Tamaño. **b) Cultura de la empresa** • Objetivos empresariales, valores, misión y filosofía. • Acciones y política en materia de responsabilidad Social. • Sistemas de gestión de calidad. • Si existe trayectoria en materia de igualdad entre mujeres y hombres, si está formalmente especificada, o cuenta con una base para su desarrollo. • Imagen externa. **c) Estructura organizativa** • Organigrama: Departamentos, áreas y jerarquización. • Puestos de trabajo y funciones de los mismos.	Fuentes secundarias y documentación escrita como: • Folletos, manuales, documentos, página web corporativa. • Presentación institucional. • Manual de cultura empresarial, de bienvenida. • Plan de acción empresarial. • Memorias de gestión, actividades. • Plan Estratégico. • Convenio Colectivo. • Organigrama.

Elementos de análisis	Fuentes / Materiales de consulta
a) Perfil de la plantilla • Distribución de mujeres y hombres respecto al conjunto de la plantilla. • Distribución de mujeres y hombres según edad. • Distribución de mujeres y hombres según nivel de estudios. • Responsabilidades familiares de las trabajadoras y de los trabajadores y categorías y áreas donde se agrupan. **b) Situación en el organigrama** • Distribución de mujeres y hombres según grupos profesionales (niveles jerárquicos o categorías). • Distribución de mujeres y hombres según áreas funcionales (departamentos). **c) Condiciones laborales** • Distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato. • Distribución de mujeres y hombres por tipo de jornada. • Tiempo de trabajo de trabajadoras y de trabajadores.	• Base de datos del personal. • Organigrama.

Elementos de análisis	Fuentes / Materiales de consulta
a) Prácticas de reclutamiento y selección: procedimientos, instrumentos, criterios. Acceso y permanencia (altas, bajas y motivos). **b) Prácticas de formación:** tipo, tiempo, momento y lugar de impartición, ayudas. **c) Prácticas de promoción y desarrollo de carrera:** niveles de destino y forma de acceso. **d) La política retributiva.** **e) Prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** tipología y uso de las medidas. **f) Prácticas de comunicación.** **g) Salud laboral.** El acoso sexual y acoso por razón de sexo. Actuaciones en caso de violencia de género.	Fuentes secundarias: (documentación escrita) como por ejemplo: • Convenio Colectivo. • Bases de datos del personal. • Manuales de Procedimientos de Recursos Humanos. • Memoria de Actuaciones. Fuentes primarias: • Opiniones del equipo directivo y especialmente del departamento de recursos humanos. • Opiniones de la representación sindical.

15

Elementos de análisis	Fuentes / Materiales de consulta
• Opinión sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en general. • Opinión sobre la igualdad de oportunidades en la empresa (en las distintas prácticas de gestión). • Sugerencias para el desarrollo del Plan de Igualdad en su empresa.	Fuentes primarias: • Cuestionarios. • Grupos de discusión.

16

Esta información sirve para conocer:

- Si la plantilla está equilibrada, o si está feminizada o masculinizada.
- Si existe segregación vertical y segregación horizontal, en qué puestos y en qué niveles profesionales.
- El aprovechamiento del potencial de las mujeres y de los hombres de la organización en función de la adecuación de los niveles formativos con los puestos de trabajo que desempeñan o si existe sobrecualificación de las mujeres o de los hombres.
- Información sobre la estabilidad de las trabajadoras y los trabajadores en la empresa.

17

PROMOCIÓN

- Si se están ofreciendo las mismas oportunidades a mujeres y hombres, y si no es así, cuáles son los motivos y la posible incidencia de los roles y estereotipos de género.
- La evolución de la participación de ambos sexos en la promoción: si promocionan más mujeres o hombres y el motivo, y los puestos y niveles a los que promocionan.
- Las consecuencias que tiene, para mujeres y hombres, la promoción profesional.
- Si participan en la misma medida hombres y mujeres en los planes de carrera.
- Si se consideran por igual la situación familiar y personal de las mujeres y de los hombres.
- Si se desarrollan mecanismos para favorecer la promoción de las mujeres de la empresa, equilibrar su presencia en los puestos de responsabilidad y reducir la segregación vertical.

18

RECLUTAMIENTO

- Los efectos que pueden tener estas prácticas de reclutamiento en las oportunidades de acceso de las mujeres y los hombres a la empresa.
- Cómo se dan a conocer las vacantes y si se garantiza la recepción de candidaturas de mujeres y de hombres por igual.
- El contenido de las ofertas y si invita a que se presenten mujeres de la misma manera que hombres.
- Quién realiza el proceso y si tiene formación en igualdad de oportunidades.
- Si existen criterios homogéneos que favorezcan una selección de personal objetiva y no den lugar a la influencia de estereotipos de género.
- Si los contenidos de la oferta y de las pruebas se ajustan a los requerimientos del puesto.

19

FORMACIÓN

- Los efectos que pueden tener estas prácticas en materia de formación en la participación de mujeres y hombres y en su mejora de empleabilidad y desarrollo profesional.
- Si la inversión en formación por sexo es la misma.
- Si se tienen en cuenta las necesidades y los intereses de las trabajadoras y de los trabajadores.
- Si se forman más hombres que mujeres (o al contrario) en cuanto al número de cursos y horas de formación y el motivo.
- Si se desarrollan medidas para facilitar la participación de las trabajadoras y de los trabajadores en la formación, en caso de que sea desigual.
- El tipo de formación que reciben las mujeres y los hombres, su vinculación con el puesto de trabajo y/o con el desarrollo de planes de carrera y las posibilidades de promoción.

20

POLÍTICA RETRIBUTIVA

- Si las mujeres y los hombres reciben similar remuneración en su conjunto (salarios medios por sexo) detallando lo que ocurre en los diferentes grupos profesionales y niveles jerárquicos.
- Si existen diferencias retributivas, los factores que las originan (valoración de puestos de trabajo, sistema de clasificación profesional, negociación individual del salario).
- Los criterios que operan en la determinación de las retribuciones de hombres y mujeres, si son objetivos y técnicos o por el contario, si tienen que ver con los roles de género.
- La relación entre salarios, capacidades y cualificaciones.
- Los criterios para definir aumentos salariales y la distribución de incentivos.
- Si los beneficios sociales son recibidos por igual por los trabajadores y las trabajadoras y si para su disfrute se requieren condiciones que favorezcan más a unos o a otras (tener contrato indefinido, antigüedad en la empresa…).

21

PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN

- Los efectos que la situación familiar y personal de los trabajadores y de las trabajadoras puede tener en su participación en la empresa.
- Si se conocen las necesidades de conciliación de todo el personal de la empresa.
- El conocimiento que tienen las mujeres y los hombres de sus derechos en materia de conciliación.
- Si las medidas de conciliación se dirigen a hombres y mujeres por igual.
- El uso de las medidas y el disfrute de los derechos que hacen las mujeres y los hombres.
- Si existen medidas de conciliación para facilitar la participación de mujeres y hombres en la formación continua y en los planes de carrera.

22

PRÁCTICAS DE COMUNICACIÓN

- El tipo de información que circula a nivel interno y externo.
- Cómo se transmite la información de la organización, qué canales se utilizan y si la plantilla tiene las mismas condiciones de acceso.
- Si se garantiza que llegue al conjunto de la plantilla de la misma manera y de forma actualizada.
- Si la utilización de diferentes tipos de información afecta de forma desigual a hombres y a mujeres.
- El uso que se hace del lenguaje y de las comunicaciones.
- Si se desarrollan estrategias para corregir un posible sexismo y estereotipos de género en el lenguaje y las imágenes.

23

PRÁCTICAS DE SALUD LABORAL

- Si hay una mayor incidencia de trastornos de salud o de accidentes de trabajo entre las mujeres.
- Si están identificados los riesgos de la salud de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia y si la empresa tiene previstos los puestos de reubicación para estas situaciones.
- Si los criterios de evaluación de los riesgos son objetivos.
- Si se han dado casos de acoso sexual o por razón de sexo y cómo se ha actuado.
- Si existen mecanismos o protocolos para la prevención, detección y actuación para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y si la plantilla los conoce.
- Si existen medidas para la prevención y actuación de mujeres víctimas de violencia de género y si se han difundido entre la plantilla.
- Si reciben formación para la prevención de riesgos laborales todas las mujeres y todos los hombres.

24

OPINIONES Y ACTITUDES DE LA PLANTILLA

- La sensibilidad de trabajadoras y trabajadores en materia de igualdad de oportunidades.
- Las necesidades e intereses de la plantilla en relación al futuro Plan de Igualdad.
- Las claves para definir los indicadores de mejora a trabajar en el Plan de Igualdad.

25

INFORME DE DIAGNÓSTICO que contenga

Análisis sobre la situación de la empresa en materia de igualdad:

- Características de la empresa.
- Composición y características de la plantilla datos desagregados por sexo:
  - Distribución por edad. por condiciones laborales. por niveles jerárquicos, por áreas funcionales, por nivel de estudios
  - Responsabilidades familiares.
- Características de la gestión de recursos humanos:
  - Reclutamiento y Selección.
  - Movimiento del personal. Evolución de las altas y bajas según sexo.
  - Formación Continua.
  - Promoción y Desarrollo Profesional.
  - Política Salarial.
  - Política de Conciliación.
  - Salud Laboral.
  - Comunicación.
- Opinión de la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Conclusiones del diagnóstico.

Propuestas para la elaboración del Plan de Igualdad.

26

PLAN DE IGUALDAD

TOMA DE DECISIÓN

- Adopción del compromiso por parte de la dirección.
- Implicación del equipo directivo y definición de su papel en el proceso.
- Definición del equipo de trabajo o constitución, en su caso, de la Comisión de Igualdad.
- Información a la plantilla de la decisión tomada e invitación a su participación.

DIAGNÓSTICO[1]

- Recogida de información y análisis de datos de la plantilla, de las prácticas gestión de recursos humanos y de la cultura de la empresa.
- Resultados en términos de oportunidades e indicadores de mejora para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa: base para el diseño del Plan de Igualdad.

27

DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PLAN

- Definición de los objetivos en función de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las acciones en base a las desigualdades detectadas y las posibilidades reales de la organización.
- Determinación del cronograma y de los recursos materiales y humanos para el desarrollo de actuaciones.
- Definición del sistema de seguimiento y evaluación.
- Negociación del Plan de Igualdad: acuerdo por parte de la empresa y de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

EJECUCIÓN

- Desarrollo de las actuaciones propuestas en el Plan.
- Comunicación interna del desarrollo de las actuaciones.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- De la ejecución, de los resultados y del impacto.
- Replanificación del Plan: adaptación de estrategias y definición de nuevas medidas.

28

Contenido estructurado en torno a:

1. Objetivos:
   a) Generales (Ej. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos de la empresa)
   b) Específicos (Ej. Potenciar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad)
2. Acciones y medidas.
3. Cronograma o programa de trabajo.
4. Personas responsables.
5. Presupuesto.
6. Seguimiento y evaluación.

29

INDICADORES

- **Configuración de un sistema de indicadores** de seguimiento y evaluación que midan si se han realizado las acciones propuestas, los resultados y el impacto de cada acción y medida, así como del Plan en su conjunto.
- Ej. **De resultados (**Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan, de consecución de los resultados esperados, Nº y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha….)
- Ej. **De impacto (**Incremento de mujeres en la plantilla, en puestos de responsabilidad…)

30

Ejemplos de indicadores:

De resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan.
- Nivel de ejecución del Plan: número de acciones desarrolladas, hombres y mujeres que se han beneficiado (formado, seleccionado y contratado, promocionado, etc.).
- Nº y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.
- Canales de comunicación habilitados.
- Nº de noticias enviadas a la plantilla sobre el desarrollo del Plan.
- Protocolos elaborados y aplicados desde la perspectiva de género.

De impacto

- Incremento de mujeres/hombres en la plantilla.
- Incremento de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Reducción de la brecha salarial.
- Incremento del uso de los derechos de paternidad por parte de los trabajadores.

31

ACCIONES Y MEDIDAS

Que den cumplimiento a los objetivos en función de las necesidades detectadas en materia de igualdad en el diagnóstico. Las acciones y medidas tienen que mejorar la situación de partida, ser concretas, medibles y con posibilidades reales de desarrollarse en la organización.

- Temporales: Acciones positivas para corregir las desigualdades y desequilibrios detectados.
- Permanentes: para asegurar la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de la organización.

32

Medidas y acciones dirigidas a:

a) Equilibrar la participación de las mujeres y de los hombres en la empresa y reducir desigualdades:
   - Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación, promoción, etc. de mujeres o e hombres.

b) Asegurar la igualdad de oportunidades en las prácticas de gestión de recursos humanos:
   - Difusión de candidaturas, acciones formativas, vacantes para la promoción, etc., utilizando canales de comunicación que garanticen el acceso, tanto de las mujeres y como de los hombres.

c) Fomentar una cultura basada en la igualdad y corregir ciertas creencias culturales y estereotipos de género.
   - Uso de lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación de la empresa.
   - Información y sensibilización sobre la igualdad de oportunidades a todo el persona

33

1. NOMBRE DE LA MEDIDA

- Definición de criterios objetivos que faciliten la promoción de mujeres en las categorías profesionales donde tienen escasa representación.

2. OBJETIVOS

General:

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Específicos:

- Desarrollar criterios y herramientas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de promoción interna.
- Incrementar las candidaturas de mujeres en todos los procesos de promoción.
- Incrementar la promoción de las mujeres hacia las categorías de responsabilidad donde están subrepresentadas.

34

3. DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO

- Se elaborará un procedimiento de promoción objetivo acorde con la igualdad de oportunidades en el que se utilicen criterios neutros y objetivos, adecuados a las características de los puestos que se oferten, evitando cuestiones personales, familiares y/o de carácter privado.
- Estos procedimientos deben incluir criterios para identificar mujeres con potencial y garantizar el incremento de las candidaturas y promoción de mujeres en todos los procesos de promoción.

4. PERSONAS, DEPARTAMENTO, ÁREA A LAS QUE SE DIRIGE

- Mujeres y hombres de la empresa, especialmente las mujeres que desarrollan su actividad en distintas áreas y niveles de la empresa con potencial para promocionar.

35

5. PERSONA /DEPARTAMENTO RESPONSABLE

- Departamento de Recursos Humanos en colaboración con la Comisión de Igualdad o grupo de trabajo interno para el impulso del Plan.

6. CALENDARIO

- Seis meses desde la aprobación del Plan.

7. PRESUPUESTO

- Se recomienda el apoyo de personal especializado en materia de igualdad, por lo que se requeriría una dotación presupuestaria específica.

8. INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

- Procedimiento elaborado.
- Utilización del procedimiento.
- Como resultado de la aplicación del procedimiento:
- Incremento de las candidaturas de mujeres en los procesos de promoción en un año y a lo largo de la ejecución del Plan.
- Porcentaje de mujeres participantes en los procesos de promoción sobre el total de las mujeres de la empresa y sobre el total de las candidaturas presentadas.
- Incremento de las mujeres promocionadas en un año y a lo largo de la ejecución del Plan y en qué puestos.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. NOMBRE DE LA MEDIDA

- Conocer el grado de ejecución de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Identificar las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

2. INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

- Fichas de recogida de información de las acciones, reuniones periódicas de los equipos de trabajo, cuestionarios dirigidos a la plantilla, entre otros.

3. PERSONAS RESPONSABLES DE SU DESARROLLO

- Las personas responsables de la ejecución de las acciones tienen la responsabilidad de realizar los informes y proporcionar información a la Comisión de Igualdad o a un grupo que se configure para el seguimiento y la evaluación del Plan.
- La Comisión de Igualdad o grupo que se configure para el seguimiento y la evaluación del Plan debe impulsar su desarrollo, firmar todos los informes y difundir los resultados entre la plantilla,
- La alta dirección de la empresa debe facilitar este proceso y proporcionar los instrumentos necesarios para su desarrollo.

4. PERIODICIDAD

- El seguimiento se realiza de manera periódica y continua en función de la programación de las acciones. Se llevarán a cabo informes trimestrales y/o semestrales y anuales con los resultados de las actuaciones.
- La evaluación se llevará a cabo anualmente y al final del periodo de ejecución del Plan.

5. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES

- Indicadores de resultados definidos en las acciones.
- Indicadores de impacto definidos en las acciones.

38

6. PROCEDIMIENTO

- Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa.
- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con los indicadores definidos previamente, sin olvidar que se tendrá que recoger la información desagregada por sexo.
- La información recogida se plasmará en informes trimestrales o semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.
- La Comisión de Igualdad o grupo responsable de la evaluación recibirá los informes semestrales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.
- Los informes se trasladarán al equipo directivo para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la empresa. Se deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, en caso de que se necesite.
- A través de la Comisión de Igualdad y/o representación sindical se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.

AREAS A TRABAJAR

- Reclutamiento, selección y contratación.
- Promoción profesional y desarrollo de carrera.
- Formación continua.
- Retribución.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Salud laboral: prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

40

Qué hay que revisar en el área de retribución:

- La política salarial: cómo se regula, como se negocia.
- El sistema de clasificación profesional: su objetividad, la conexión con la política salarial, la identificación de sesgos de género.
- La valoración de los puestos de trabajo: si la retribución se ajusta a la cualificación requerida.
- Estructura salarial: salario base (fijo), complementos, incentivos y otros beneficios en función de las diferentes categorías de la organización.
- Los criterios que rigen los complementos y pluses salariales de manera que no provoquen situaciones de discriminación para las trabajadoras de la empresa.
- La retribución salarial: percepciones salariales de mujeres y hombres por niveles y en relación con su peso en la plantilla.

41

Medidas para asegurar un sistema de retribuciones que atribuya igual remuneración a trabajos de igual valor

- Realización de un análisis de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
- Revisión de los complementos salariales.
- Establecimiento de criterios objetivos para la valoración de los puestos de trabajo.
- Definición de manera transparente y concisa de los complementos salariales en el convenio colectivo o acuerdo de empresa.
- Revisión y eliminación de los sesgos de género en la retribución de categorías profesionales feminizadas y masculinizadas.
- Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que integran el departamento responsable de definir la política retributiva de la empresa.
- Reestructuración de las tablas salariales adecuándolas a la realidad de la empresa.

Medidas para disminuir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres

- Implantar medidas de acción positiva tendentes a la reducción de las brechas salariales.
- Limitar la negociación individual de salarios.

42

Guías y recomendaciones

- INSTITUT DE LES DONES Web
- INFODONA (centros)
- IAM Web
- MSSSI Web

43