

# Guía para la elaboración de Planes de Igualdad



Elaborado por:



Compromiso y Solidaridad  
con la Persona

Financiado por:



Manuales Lares 2022  
GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD  
Planes de igualdad para centros residenciales asociados a Lares Asociación 2022

Autoría: Cristina Soler Polo (coordinación y redacción).  
Lares Asociación. Unión de Residencias y Servicios del Sector Solidario  
Diseño y maquetación: Amelia Fernández Valledor  
Impreso en Afanias

SUBVENCIONADO POR EL MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030



# Índice

---

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



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

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

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

Esta guía ha sido posible gracias a la financiación del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, a través del programa "Igualdad de trato y oportunidades con perspectiva de género", desarrollado por Lares Asociación.

Atentamente,



Juan Ignacio Vela Caudevilla  
Presidente del Grupo Social Lares

## Conceptos clave para hacer un plan de igualdad

### Estereotipos de género:

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



### Discriminación **directa** por razón de género:

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

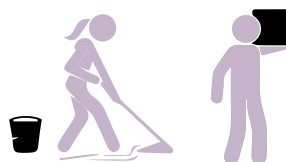
### Discriminación **indirecta** por razón de género:

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



### División sexual del trabajo:

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



### Sesgos en el ámbito laboral:

- Barreras invisibles a las que se enfrentan las mujeres que suponen un límite al desarrollo de su carrera profesional. Estos sesgos engloban comportamientos y códigos tanto sociales como simbólicos no escritos.

### Segregación horizontal:

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



### Segregación vertical – techo de cristal:

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

### Suelo pegajoso:

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



### Conciliación:

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

### Corresponsabilidad:

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



### Brecha de género:

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

### Brecha salarial:

- Es la diferencia de lo que cobran las mujeres con respecto a los hombres. El resultado se indica en porcentaje y es la respuesta a la siguiente pregunta. ¿Cuánto más cobran de salario los hombres que las mujeres? La fórmula es:

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

### Acciones positivas:

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

### Acoso sexual:

- Cualquier comportamiento, verbal o físico, de **naturaleza sexual** que suponga un atentado contra la dignidad de una persona, a través de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ambas formas de acoso se legislan en:

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

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

### **Acoso por razón de género:**

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

### **Perspectiva de género > Transversalización de género:**

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

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



## Desigualdad de género en el ámbito laboral

- Según los últimos datos del INE, el **salario anual** más frecuente en el año 2019 fue de 13514,8€ para las mujeres y de 18506,8€ para los hombres (INE, 2019).
- La **brecha salarial** de género en España es del 9,4% y del 13% en Europa (Oficina Europea de Estadística, Eurostat, 2022).
- En España las mujeres representan el 59,14% de las personas en situación de **desempleo**, mientras que los hombres representan el 40,86% (Observatorio Igualdad y Empleo, 2022).



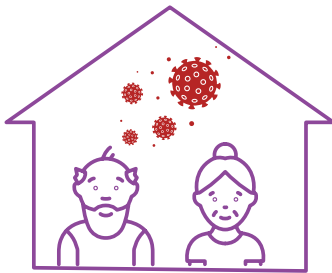
- Las mujeres ocupan el 18,8% de los **puestos directivos** en España, mientras que los trabajos relacionados con el Tercer Sector y de los cuidados están mayoritariamente feminizados, siendo generalmente más precarios e inestables (EADA, 2021).
- En materia de **conciliación**: las mujeres representan el 95% de las personas ocupadas a tiempo parcial por cuidado de hijas/os o familiares en situación de dependencia y el 92% en caso de excedencias por cuidado de menores a cargo (IMIO, 2021).
- Sobre **acoso sexual**: se estima que 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral. La mayoría no lo pone en conocimiento de la empresa o lugar de trabajo por miedo a represalias (Ministerio de Igualdad, 2021).
- Tan sólo el 10% de los convenios califican el acoso sexual como falta grave (Ministerio de Igualdad, 2021).



## Contexto en residencias: feminización de los cuidados

- Destacan las dificultades en la atención en las residencias por la **falta de profesionales**.
- Elevado grado de feminización: casi el 90% son mujeres.
- La edad media de las personas trabajadoras es de 41 años.
- La **retribución salarial** media anual en los servicios residenciales para personas mayores era de 17813,31 € en 2018, importe inferior al salario bruto anual para el conjunto de la economía en el mismo año, que era de 24009,12€.

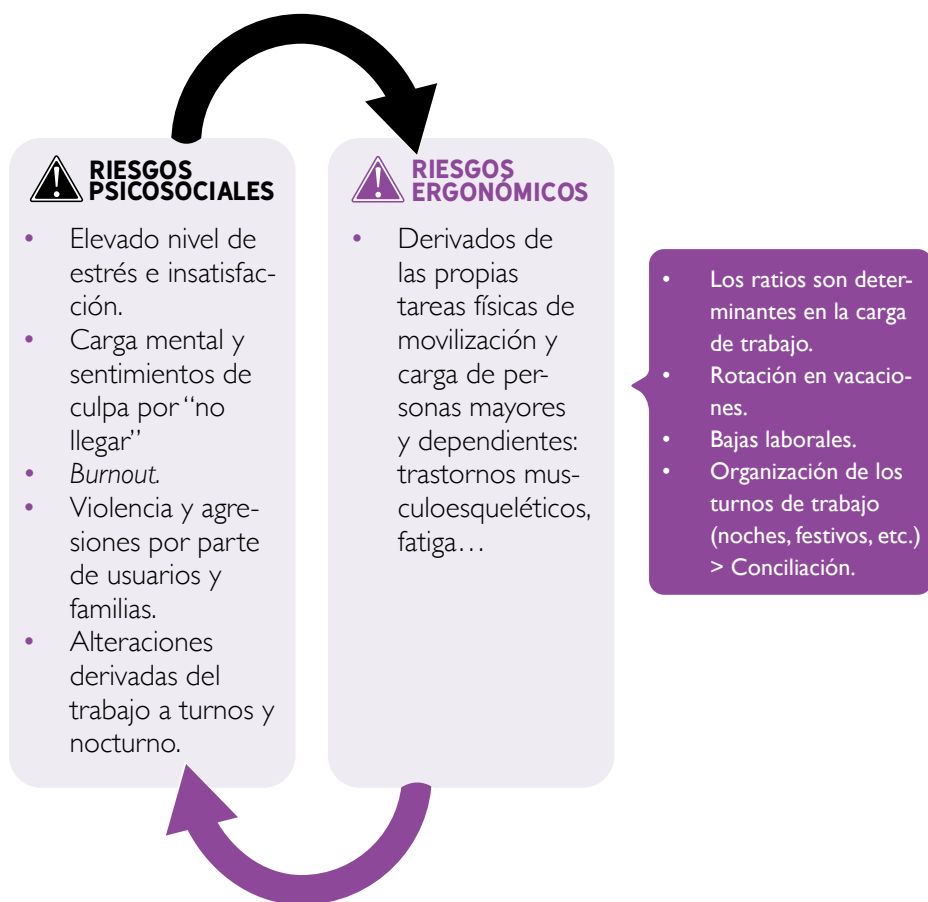




- Los últimos datos recogidos apuntan a que las mujeres ganan en promedio un 6,7% menos que los hombres que trabajan en las residencias..
- La **brecha de género** es mayor en las categorías más altas.
- El 80% de los empleos están encuadrados en las categorías profesionales más bajas, que cobran como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

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

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



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

## Normativa



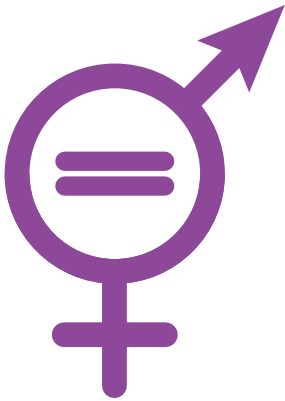
- **Ley 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIE):
  - » Obligatoriedad de planes de igualdad para entidades con más de 250 personas trabajadoras.
  - » Obligatoriedad de todas las entidades de contar con un protocolo contra el acoso.
- **Real Decreto 6/2019**, de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





- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los **planes de igualdad** y su registro:
  - » Obligatoriedad para las entidades que tengan una plantilla mínima, de acuerdo con los siguientes plazos de aplicación paulatina:
    - ~ 7 de marzo de 2020: más de 151 personas trabajadoras.
    - ~ 7 de marzo de 2021: más de 101 personas trabajadoras.
    - ~ **A partir del 7 de marzo de 2022: más de 50 personas trabajadoras.**
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de **igualdad retributiva** entre mujeres y hombres:
  - » **Auditorías salariales** obligatorias cuando se elabora un plan de igualdad: diagnóstico de la situación retributiva y plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas.
    - > Herramienta concreta.
- **VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía**

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



**personal** (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio):

- » **Artículo 63, CAPÍTULO XI.** Planes de igualdad. Igualdad de oportunidades y no discriminación: "Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo".

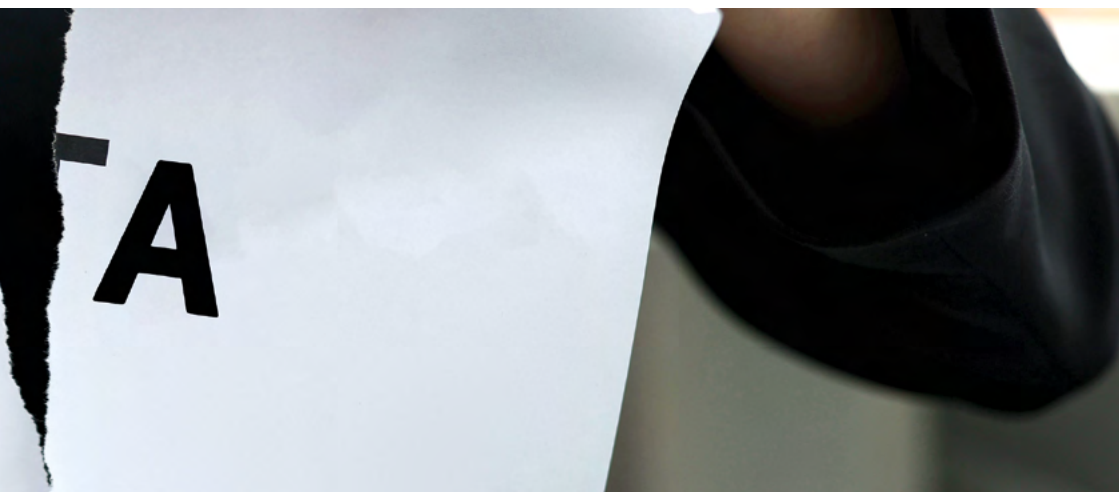
- **Normativa internacional en igualdad de género:**
  - » Convenio de Estambul (Consejo de Europa).
  - » Gender Action Plan III (Unión Europea).
  - » Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) de la ONU.
  - » Declaración y Plataforma de Acción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

A close-up photograph of a person's arm holding a white sign. The sign has the word "MULTI" written in large, bold, black capital letters. The background is dark, possibly a black shirt or jacket.

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

Tal y como establece la **Ley Orgánica 3/2007**:

- Infracciones graves:
  - » No establecer medidas o acciones correctivas que se hayan programado, el contenido del plan no sea el idóneo, la fase de diagnóstico no se haya negociado correctamente o se haya recurrido a una representación sindical no representativa del convenio colectivo de la empresa, entre otros ejemplos.
  - » Sanciones económicas: desde 626 a 6250 €.
- Infracciones muy graves:
  - » Cuando no se haya iniciado el proceso de elaboración, no se haya aplicado o se hayan acumulado o ignorado sanciones previas de inspección.
  - » Sanciones económicas: desde 6.251 a 187515 €.





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

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

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

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



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

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



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

**ENRIQUECIMIENTO**

**OPORTUNIDAD DE  
APRENDIZAJE**

**NUEVOS RETOS**

**CULTURA  
ORGANIZATIVA  
IGUALITARIA**



## ¿Qué es la comisión negociadora y cómo se constituye?



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

- La **Comisión Negociadora** es el órgano responsable de elaborar y negociar el Plan de Igualdad de una entidad.
- Antes de la nueva normativa, la negociación era informal y se podían crear comisiones *ad hoc*, pero ahora los Planes de Igualdad deben seguir un proceso de negociación colectiva formalizada.
- Está formada por:
  - » Representación empresarial.
    - ~ Personas que conozcan bien la entidad.
    - ~ Formación en igualdad de género.
    - ~ Voz y voto.





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

**1. CONSTITUCIÓN  
COMISIÓN  
NEGOCIADORA**

**2. APROBACIÓN  
DEL INFORME  
DIAGNÓSTICO**

**3. APROBACIÓN  
DEL PLAN DE  
ACCIÓN**

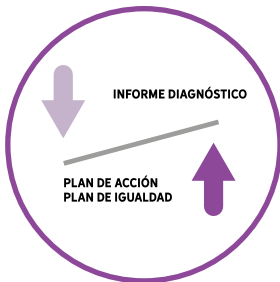
**4. APROBACIÓN  
DEL PLAN DE  
IGUALDAD**



## ¿Qué contiene un plan de igualdad?

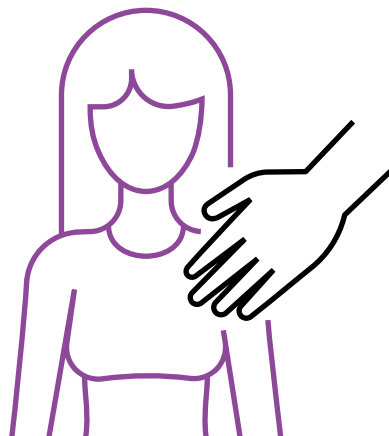
### Estructura

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

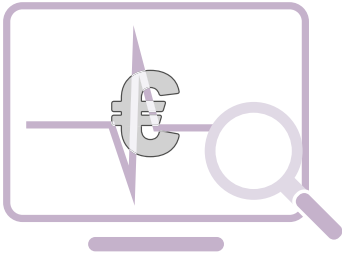


## ¿Qué áreas abarca el diagnóstico?

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



## Fase diagnóstico



### Recogida de información

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

### Auditoría salarial

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

## Registro retributivo

### Análisis cuantitativo de la plantilla Brecha salarial:

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

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



A B C D E F G H I J K L M N



### Herramienta de Registro Retributivo Ejemplo de Uso - Noviembre 2021

Razón Social:   
 NIF:

PERIODO DE REFERENCIA: fecha inicio  fecha fin

- CAMPOS    CONCEPTOS RETRIBUTIVOS    DATOS    AGREGACIONES    CONTRATOS

#### TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios	1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas	2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios	2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas
-------------------------------------	------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------

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

1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios	1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas	2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios	2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas
-------------------------------------	------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------

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



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

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



## Sistema de valoración puestos de trabajo

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

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

Aspectos a tener en cuenta:

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



### Puestos de igual valor:

Según el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro “cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

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



### Categorías de factores de valoración:

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

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

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

## Criterios a la hora de valorar:

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

### ADECUACIÓN



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

### TOTALIDAD

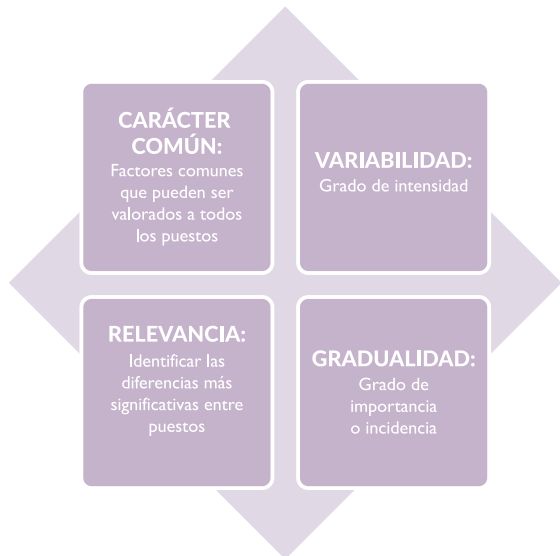


Mecanismos claros de valoración sin sesgos/estereotipos de género

### OBJETIVIDAD



## Criterios de los factores:



## ¿Cómo se establece el plan de acción?

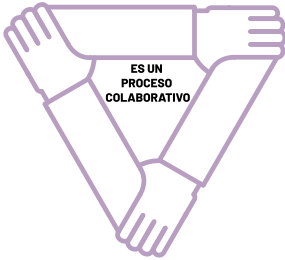
A través de los resultados y conclusiones del informe diagnóstico se elabora un **Plan de acción con medias por áreas de actuación**:

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

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

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN: Proceso de selección y contratación</b>																
Año	2023				2024				2025				2026			
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Medida 1																
Medida 2																
Medida 3																
Medida 4																

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



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



## ¿Cómo se registra el plan de igualdad?

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



**REGCON**

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,  
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD



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



---

## Bibliografía

---

### Material de consulta imprescindible

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

Guía de uso Herramienta de Registro Retributivo. IMIO (2021). [https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia\\_Uso\\_Herramienta\\_Registro\\_Retributivo.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf).

Guía de uso Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. IMIO (2022). [https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/2022\\_04\\_01\\_Guia\\_Uso\\_Heramienta\\_SVPT.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/2022_04_01_Guia_Uso_Heramienta_SVPT.pdf).

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

### Otro material de consulta

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

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2018). Mujeres en cifras, excedencias, permisos y reducciones de jornadas (estadísticas). Disponible en: <http://www.inmujergob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>.

INE. (2019). Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10882>.

Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. (2016). Siniestralidad en la actividad de asistencia en establecimientos residenciales. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/514312/Residencias+2016.pdf/b7502627-63c2-4954-b0dc-de1ad547b64f>.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). Las mujeres en actividades de cuidado de personas mayores. Exposición a factores psicosociales en establecimientos residenciales y servicio de ayuda a domicilio. Dis-





ponible en: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/las-mujeres-en-actividades-de-cuidado-de-personas-mayores-exposicion-a-factores-psicosociales-en-establecimientos-residenciales-y-servicio-de-ayuda-a-domicilio>.

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

Montserrat Codorniu, Julia. (2020). La calidad del empleo en las residencias para mayores: incidencia en la gestión de la covid-19. *Zerbitzuan, Revista de Servicios Sociales*, (73), 45-73. Disponible en: <https://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Z73.pdf>.

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







Elaborado por:



● ● Compromiso y Solidaridad  
con la Persona

Financiado por:

