



Compromiso  
de Calidad Turística

## Módulo 26

# Planes de Igualdad y conciliación

Este material formativo forma parte del Sistema Integral de Calidad Turística Española en Destinos (SICTED) de la [Secretaría de Estado de Turismo de España](#) y se distribuye bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-Compartir Igual 4.0 Internacional](#). cc



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE TURISMO

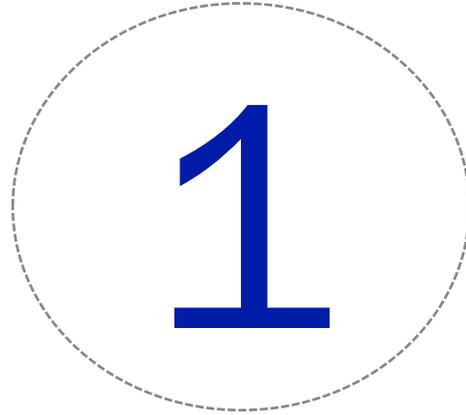


03-09-2021

# Índice

- Objetivos
- Beneficios
- Legislación aplicable
- El Plan de Igualdad
- Plan de Conciliación
- La Auditoría Retributiva
- Subvenciones y ayudas
- Distintivo Igualdad en la Empresa
- Conclusiones





# Objetivos



# 1 Objetivos

El objetivo del módulo **Plan de Igualdad** es describir y exponer:

- › La legislación básica aplicable a la materia
- › Las fases y contenido de un Plan de Igualdad
- › Las herramientas de ayuda existentes para la elaboración de un Plan de Igualdad.



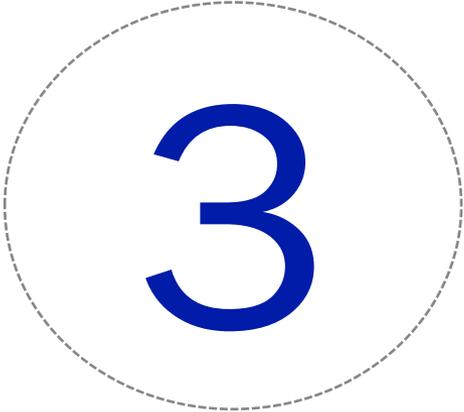
# Beneficios



## 2 Beneficios

Los beneficios para el **empresario** de desarrollar un **Plan de Igualdad** son:

- › Incremento de la motivación del personal.
- › Reducción de la conflictividad laboral.
- › Atracción de talento.
- › Mayor satisfacción de los clientes sensibilizados con la igualdad.
- › Requisito en contratación pública.



3

# Legislación aplicable

# 3 Legislación aplicable

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

# 3 Legislación aplicable

Todas las **empresas están obligadas** a:

- respetar la **igualdad** de trato y de oportunidades
- **evitar** cualquier tipo de **discriminación laboral** entre mujeres y hombres
- promover **condiciones laborales** que **eviten** el **acoso** sexual y el acoso por razón de sexo.
- Arbitrar **procedimientos** para su **prevención**

# 3 Legislación aplicable

No todas las empresas están obligadas a elaborar un Plan de Igualdad **¿Quién está obligado?**

- Empresas de 50 o más trabajadores/as
- Cuando así lo diga el Convenio Colectivo
- Cuando así lo diga la autoridad laboral

Para el resto es voluntario.

# 4 El Plan de Igualdad - Negociación

## Plazos

Con carácter general:

- Empresas de 50 o más trabajadores → 3 meses desde que se alcanza la cifra
- Cuando así lo diga el Convenio Colectivo → 3 meses desde que se publica el Convenio Colectivo
- Cuando así lo diga la autoridad laboral → En el plazo que diga la autoridad laboral

# 4 El Plan de Igualdad - Negociación

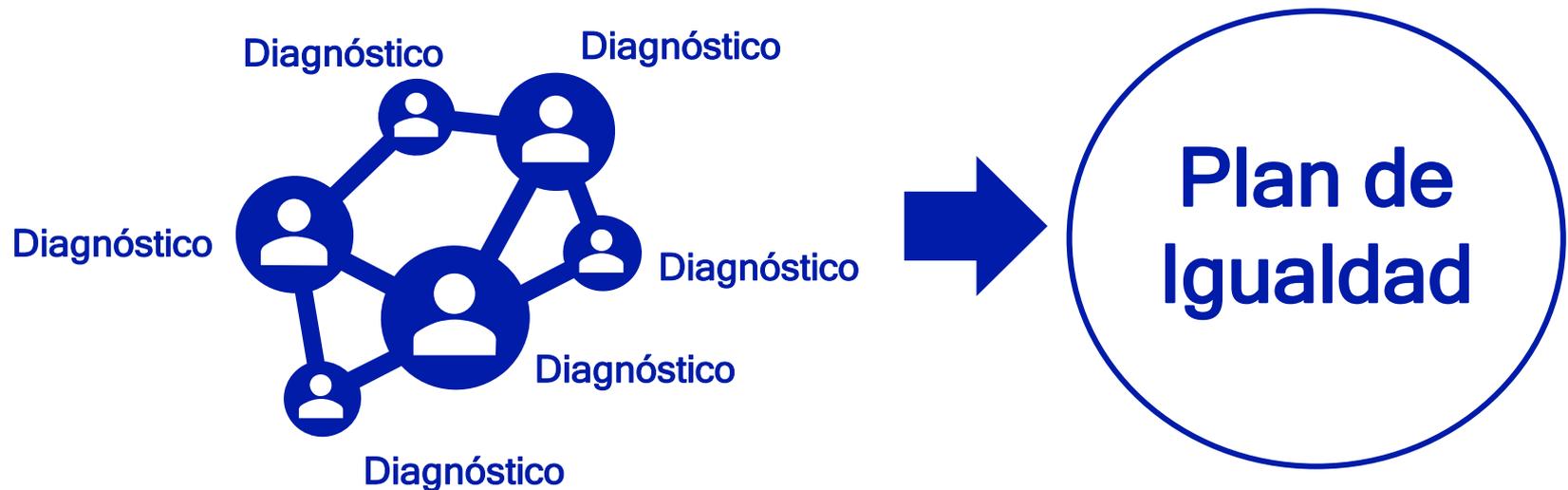
## Plazos - Moratoria

### Inicio de la negociación: Comisión negociadora

- A 7 de marzo de 2021, deben tener aprobado los planes de igualdad las empresas de **entre 101 y 150 personas** trabajadoras. (según Real Decreto 901/2020. Regla transitoria).
- A 7 de marzo de 2022, deben tener aprobado los planes de igualdad las empresas de **entre 50 y 100 personas** trabajadoras.

# 3 Legislación aplicable

Grupos de empresas: Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo





4

# El Plan de Igualdad

# 4 El Plan de Igualdad

Definición legal de **Plan de Igualdad**:

*“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”*

[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia\\_pdi.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf)

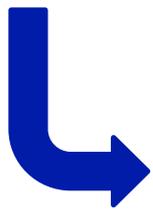
# 4 El Plan de Igualdad - Fases

1. Puesta en marcha del proceso: constitución de Comisión negociadora
2. Realización del Diagnóstico de situación.
3. Diseño del Plan: definición de objetivos y de medidas
4. Aprobación del Plan
5. Registro del Plan en el REGCON
6. Implantación, seguimiento y evaluación

# 4 El Plan de Igualdad - Negociación

## Comisión negociadora

Los planes de igualdad (incluidos los diagnósticos previos), deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.



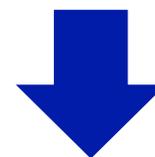
- Composición paritaria (personal / empresa)
- Preferentemente con formación en igualdad
- Puede contar con apoyo externo

# 4 El Plan de Igualdad - Diagnóstico

## Análisis de la situación de partida



Se recopila información sobre una serie de materias y se analiza elaborando un informe de diagnóstico



**situación inicial**

[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia\\_pdi.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf)

# 4 El Plan de Igualdad - Contenido

- a) **Partes** que los conciertan
- b) **Ámbito** personal, territorial y temporal
- c) Informe del **diagnóstico**
- d) **Resultados** de la auditoría retributiva
- e) Definición de **objetivos** cualitativos
- f) **Medidas concretas** y plazo de ejecución

# 4 El Plan de Igualdad - Contenido

- g) Identificación de los **medios y recursos** necesarios (materiales y humanos)
- h) **Calendario de actuaciones** de las medidas del plan de igualdad
- i) **Sistema** de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) **Composición y funcionamiento** de la comisión u órgano paritario
- k) **Procedimiento para discrepancias.**

# 4 El Plan de Igualdad - Contenido

El Plan debe referirse, al menos a las siguientes **materias**:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

# 4 El Plan de Igualdad - Ejemplos

<b>Área de actuación: Proceso de selección y contratación</b>	
<b>Objetivo</b>	<b>Medida</b>
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
	
<b>Indicadores</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>📍 Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.</li><li>📍 Número total de procesos de selección realizados.</li><li>📍 Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.</li><li>📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li><li>📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li><li>📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li></ul>	

# 4 El Plan de Igualdad - Ejemplos

<b>Área de actuación: Formación</b>	
<b>Objetivo</b>	<b>Medida</b>
Formar a la totalidad de la empresa en igualdad	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.  Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
<b>Indicadores</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</li><li>📍 Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.</li><li>📍 Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li><li>📍 Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li><li>📍 Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li><li>📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</li></ul>	

# 4 El Plan de Igualdad - Ejemplos

## Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo	Medida
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	 <p>Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios).</p> <p>Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"><li>📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</li><li>📍 Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.</li><li>📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.</li><li>📍 Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.</li><li>📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.</li></ul>	

# 4 El Plan de Igualdad - Registro

El registro se regula por *Real Decreto 713/2010*, y por legislación de cada CCAA.

**Presentación ➡ 15 días a partir de la firma del plan de igualdad.**

- Por la persona designada por la comisión negociadora
- Por medios electrónicos
- ante el registro de la autoridad laboral competente
- Inclusión de Hoja Estadística

5

# Plan de conciliación

# 5 Plan de conciliación

**Plan de Conciliación** → **medidas existentes** para favorecer la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, de manera “**corresponsable**”= distribución equilibrada de las tareas.

Es conveniente recoger el **proceso de solicitud** y el **sistema de control**, gestión y evaluación del impacto de las medidas en la plantilla

Algunas medidas de conciliación (Ej. regulación de las excedencias) ya contempladas en:

- Estatuto de los Trabajadores
- Convenios Colectivos

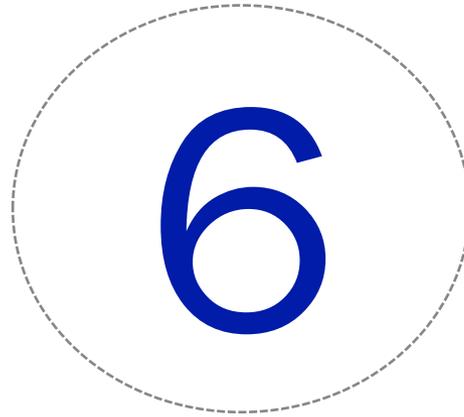
# 5 Plan de conciliación

Entre las **medidas** que puede contener un **Plan de Conciliación** están:

- ❖ Flexibilidad o adaptación del horario de trabajo
- ❖ Política de reuniones (que se concentren en la franja común de trabajo)
- ❖ Concesiones de excedencias, permisos y reducciones de jornadas en condiciones superiores a los reglamentarios
- ❖ Días de libre disposición
- ❖ Teletrabajo

# 5 Plan de conciliación

- ❖ Posibilidad de cambio de turno entre compañeros/as
- ❖ Guardería, ludoteca o cheque-guardería
- ❖ Ayudas a la dependencia
- ❖ Preferencia de traslado de centros de trabajo
- ❖ Jornadas y acciones de información (sobre las medidas) y sensibilización (sobre la corresponsabilidad).



# La Auditoría Retributiva

# 6 Auditoría Retributiva o Salarial

El Real Decreto 902/2020 establece que todas las empresas que tengan la obligación de tener un Plan de Igualdad, deben elaborar una **auditoría retributiva** (con la misma vigencia que el Plan de Igualdad al que se adscriba).

## Registro salarial $\neq$ Auditoría Retributiva

Necesario para hacer la Auditoría Retributiva



# 6 Auditoría Retributiva o Salarial

## Objetivo de la Auditoría Retributiva:

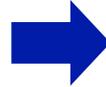
“obtener la información necesaria para **comprobar si el sistema retributivo de la empresa (...) cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad** entre mujeres y hombres en materia de retribución, y permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo” (art. 7 RD 902/2020).

# 6 Auditoría Retributiva o Salarial

## Fases de la Auditoría



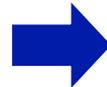
Diagnóstico



- Valoración de los puestos de trabajo
- Análisis de datos



Plan de Acción



Incluyendo un seguimiento del mismo

# 6 Auditoría Retributiva o Salarial

## Diagnóstico - Valoración de puestos de trabajo

- Las **retribuciones**
- La **naturaleza de las funciones**
- Las **condiciones educativas y nivel académico**
- Las **condiciones profesionales**
- Los factores relacionados con el **desempeño**
- La **distribución del personal**
- La **situación personal** de los/las trabajadores/as

# 6 Auditoría Retributiva o Salarial

## Diagnóstico - Análisis de datos

- factores desencadenantes de la diferencia retributiva
  - deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa,
  - dificultades para la promoción profesional o económica derivadas de otros factores
- 
- ¿Existen diferencias salariales entre hombres y mujeres que ocupan las mismas categorías profesionales?
  - ¿Influye el proceso de contratación en la discriminación salarial?
  - ¿Existen diferencias relacionadas con los horarios, turnos, etc.?  
¿Por qué?
  - ¿Cuál es el porcentaje de hombres y mujeres que ocupan puestos directivos?

# 6 Auditoría Retributiva o Salarial

## Plan de acción

- Objetivos
- Cronograma
- Persona responsable
- Sistema de seguimiento



# Subvenciones y ayudas

# 7 Subvenciones y ayudas

## Instituto de las Mujeres (estatal)

- Servicio de Asesoramiento
- Guías y herramientas para diagnósticos
- Ayudas

<https://www.igualdad en la empresa.es/>

The screenshot shows the website 'Instituto de las Mujeres' with the following elements:

- Header:** Logos for the Spanish Government (GOBIERNO DE ESPAÑA, MINISTERIO DE IGUALDAD), the Secretary of State for Equality and Gender Violence (SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO), the Institute of Women (INSTITUTO DE LAS MUJERES), and the European Union (UNIÓN EUROPEA, Fondo Social Europeo).
- Navigation Menu:** Inicio, Asesoramiento y Ayudas Pdl, DIE y Red DIE, Promoción Profesional, Otras Iniciativas, Normativa, FAQ, Otros Recursos, Actualidad.
- Search Bar:** A search box with the text 'Buscar'.
- Asesoramiento y Ayudas para Pdl:**
  - Inscripción
  - Diagnóstico, diseño de medidas, seguimiento y evaluación
  - Herramientas para la igualdad
  - Acoso sexual y acoso por razón de sexo
  - Subvenciones para la elaboración e implementación de planes de igualdad
- DIE y Red DIE:**
  - Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE)
  - Registro de empresas DIE
  - Convocatorias
  - Red DIE
  - Jornadas técnicas y documentos Red DIE
- Últimas Noticias:**
  - 16/02/2021 - El Parlamento Europeo defiende el salario mínimo para reducir la desigualdad y combatir la pobreza; las mujeres tienen más riesgo de caer en ella
  - 12/02/2021 - Publicado el Boletín Semanal 198 del Instituto de las Mujeres
  - 12/02/2021 - Informe de Oliver Wyman "Haciendo visible lo invisible"

# 7 Subvenciones y ayudas

## Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad

- Gratuito
- Consultas por correo electrónico (pdi@inmujer.es ) y/o telefónicamente (91 524 68 06/04)

También se puede solicitar acompañamiento personalizado y especializado para la elaboración de un plan de igualdad.

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

# 7 Subvenciones y ayudas

## Guías y herramientas para diagnósticos

- Guía para la elaboración de planes de igualdad
- Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género
- Cuestionarios, listas de chequeo, etc.

The screenshot shows the interface of the 'HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO'. At the top, it features logos for the Spanish Government (GOBIERNO DE ESPAÑA, MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y IGUALDAD), the Spanish Institute for Women (INSTITUTO DE LA MUJER Y PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES), the European Union (Unión Europea), and the European Social Fund (Fondo Social Europeo). The main header is 'HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO'. Below this is a section for 'DATOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN' with input fields for 'Razón Social', 'Nombre', and 'Puesto', and a 'Periodo de referencia' section with 'Inicio' (01/01/2014) and 'Fin' (31/12/2014). A 'Fecha cumplimentación' field is also present. The interface is divided into two main sections: '1 Preparación' with buttons for 'DESCRIPCIÓN DE LOS CAMPOS', 'PERSONALIZAR VARIABLES', 'IR A DATOS', and 'COMPROBAR DATOS'; and '2 Análisis de promedios de Retribuciones Normalizadas' with a 'GENERAR ANÁLISIS' button. At the bottom, there are six blue buttons representing different analysis steps: '1. Puestos y Antigüedad', '2. Puestos y Nº Hijos/as', '3. Puestos y Tipo de Contrato', '4. Niveles de Responsabilidad y de Exigencia', '5. Grupos Profesionales y Categorías', and '6. Departamentos y Niveles de Responsabilidad'. A navigation bar at the very bottom includes 'Inicio', 'Campos', 'Variables', 'Datos', and a series of 'An\_1' through 'An\_6' buttons, along with 'GráficoResponsabilidad' and 'Gráfico...' buttons.

### ¿CÓMO DETECTO ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA PLANTILLA Y PERSONAL DIRECTIVO DE MI ENTIDAD?

El objetivo de este cuestionario es detectar los estereotipos del personal directivo y de la plantilla, que pueden conllevar resistencias a la implantación del Plan de Igualdad.

1. El sector en el que opera la empresa es un sector:

- A. Masculinizado (alta proporción de hombres).....1 punto
- B. Feminizado (alta proporción de mujeres).....1 punto
- C. Equilibrado. ....0 puntos

2. Existe una opinión generalizada en la dirección de la empresa de que los hombres y las mujeres tienen distintas capacidades y habilidades.

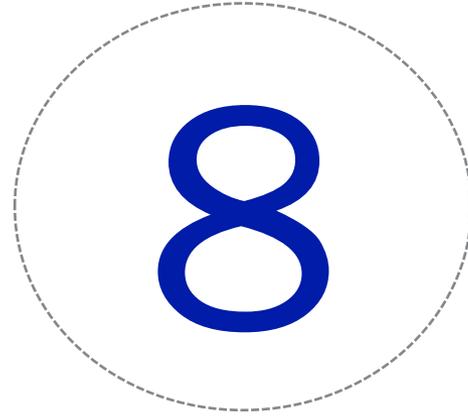
- A. Sí, en general.....1 punto
- B. No, en general.....0 puntos

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

# 7 Subvenciones y ayudas

## Subvenciones para la Elaboración e Implantación de Planes de Igualdad

- Se convocan anualmente por el Instituto de las Mujeres (estatal).
- Datos convocatoria de 2019
  - Beneficiarios: Empresas, sociedades cooperativas, comunidades de bienes, asociaciones y fundaciones, de entre 30 y 49 personas trabajadoras que por primera vez elaboren e implanten planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres
  - Cuantía máxima: 6.000 euros (se podía subcontratar hasta el 50% de la realización del diagnóstico, de la elaboración del plan o de la implantación del mismo).
  - Plazo de presentación: 10 días



# Distintivo de Igualdad en la Empresa

# 8 Distintivo de Igualdad en la Empresa



El distintivo “**Igualdad en la Empresa**” es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a organizaciones que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Se regula en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

Se convoca anualmente y tiene una vigencia de 3 años, prorrogables.

# 8 Distintivo de Igualdad en la Empresa

## Requisitos convocatoria 2020:

- › Cualquier entidad o empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español (Administración Pública no)
- › Haber implantado un Plan de Igualdad (si está obligada) o, políticas de igualdad articuladas en medidas concretas implantadas y, posteriormente, evaluadas (al año de la aprobación del Plan o implementación de las medidas).
- › Presencia de mujeres en el Consejo de Administración (% fijado en la propia convocatoria) o compromiso de incrementar el %.

# 8 Distintivo de Igualdad en la Empresa

## Documentación convocatoria 2020:

- › Documentación administrativa (escrituras, NIF, etc.)
- › Haber implantado un Plan de Igualdad (si está obligada) o, políticas de igualdad articuladas en medidas concretas implantadas y, posteriormente, evaluadas (al año de la aprobación del Plan o implementación de las medidas).
- › Plan de Igualdad vigente o, en su defecto, acreditación de la implantación de al menos tres medidas contempladas en las políticas de igualdad de la empresa.
- › Informes de seguimiento y evaluación del Plan o medida.
- › Protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por razones de sexo.
- › Etc.

# 8 Distintivo de Igualdad en la Empresa

## Fases



9

# Conclusiones



# 9 Conclusiones

- › La elaboración de un Plan de Igualdad en la Empresa es obligatoria para muchas organizaciones y conveniente para el resto.
- › La elaboración del Plan debe ser un proceso negociado.
- › Una vez elaborado y registrado, el Plan debe ser puesto en marcha y comprobar su eficacia.
- › Existen herramientas que nos ayudan a elaborar dicho Plan de Igualdad.

[www.calidadendestino.es](http://www.calidadendestino.es)

sicted@calidadendestino.org



Compromiso  
de **Calidad Turística**