

3ª PONENCIA

ELABORACIÓN DIAGNÓSTICO

DEFINICIÓN, INFORME DEL DIAGNÓSTICO Y EJEMPLOS



PLANES DE IGUALDAD

DEFINICIÓN: ARTÍCULO 46 DE LA LOIEMH

46.1 “los planes de igualdad de las empresas son 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”.

46.2 “Los planes de igualdad contendrán un **conjunto ordenado de medidas evaluables** dirigidas a **remover los obstáculos** que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un **diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.” (modificación RDL 6/2019)

46. 4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas (modificación RDL 6/2019)

46.5 Las empresas **están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.** (modificación RDL 6/2029)



PLANES DE IGUALDAD

FASES DE LOS PLANES DE IGUALDAD

FASE PREVIA, INICIO

1. ETAPA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

- Explícito y público, por escrito.
- Compromiso de asignar recursos y medios humanos, materiales y económicos.
- Compromiso de asignar un presupuesto.

2. ETAPA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

FASE DE NEGOCIACIÓN: POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

3. ETAPA DE DIAGNÓSTICO

4. ETAPA DE NEGOCIACIÓN DEL PROGRAMA DE ACCIÓN

- Objetivos y medidas del plan

FASE DE SEGUIMIENTO

5. ETAPA DE APLICACIÓN

6. ETAPA DE EVALUACIÓN Y CONTROL

PLANES DE IGUALDAD

3.1 DIAGNÓSTICO - DEFINICIÓN

Obtener la información precisa para identificar desigualdades y nos permita diseñar y establecer las medidas evaluables para mejorar la situación

El diagnóstico deberá **extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa**

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión de la empresa
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos.
 - la organización del trabajo.
 - las condiciones en las que este se presta.
 - la prestación del trabajo habitual, a distancia o en centros de trabajo ajenos
 - la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.
- El análisis deberá **extenderse a todos los niveles jerárquicos** de la empresa de sus sistemas de clasificación profesional,
- A la **valoración del sistema de clasificación profesional** y a todos los procesos como el de retribución, **así como los distintos procesos** de selección, contratación, promoción y ascenso y formación.
- **El resumen** de este análisis y **de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.**

Los datos deben estar desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos y extenderse a todos los puestos de trabajo y centros de la empresa.

PLANES DE IGUALDAD

3.2 DIAGNÓSTICO – ÁREAS DEL DIAGNÓSTICO



PLANES DE IGUALDAD

3.3 DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

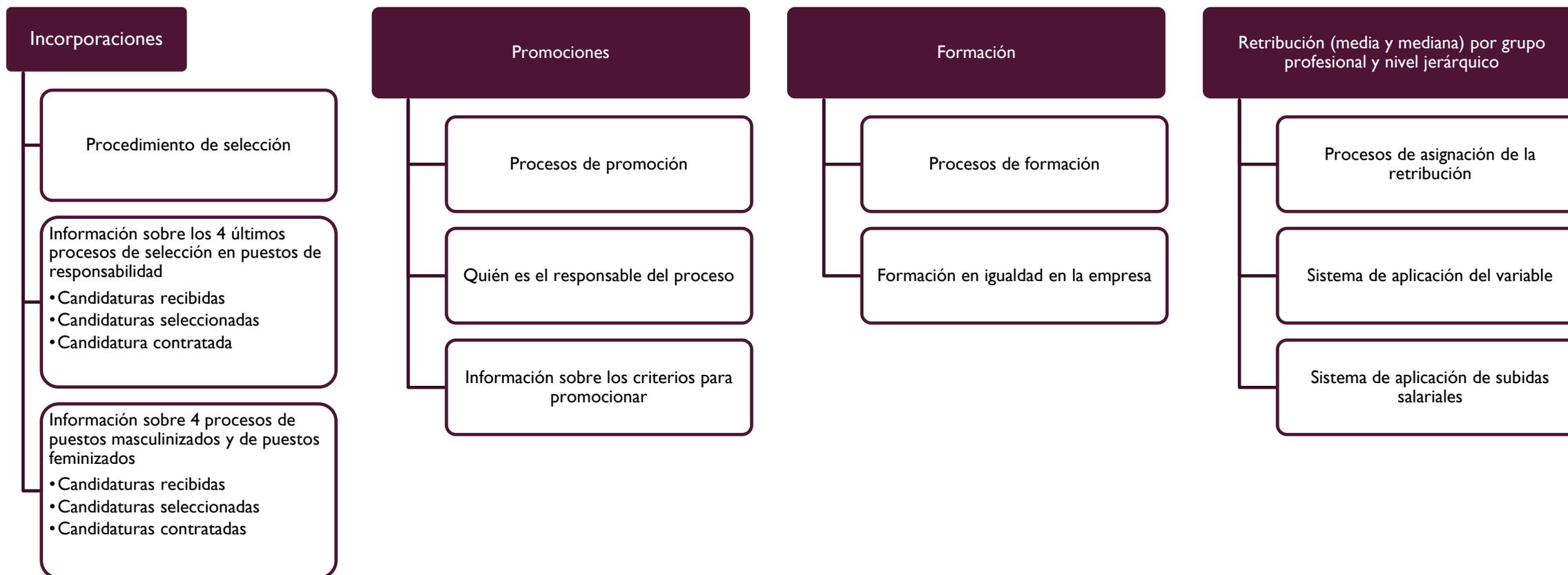
INFORMACIÓN CUALITATIVA:

Información **sobre las políticas y cultura de la empresa**, permite conocer el funcionamiento interno de la empresa

Organigrama	Cultura de la empresa	Clasificación profesional	Bajas	Selección y contratación Promoción	Formación	Retribución	Comunicación Sistemas de comunicación	Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo
Nos permite ver como está organizada la empresa, niveles de decisión y responsabilidad	<p>Información sobre aspectos que rigen el día a día de la empresa.</p> <p>Código ético</p> <p>Código de conducta</p> <p>Responsabilidad Social Corporativa</p> <p>Informes de sostenibilidad</p> <p>Encuestas de clima laboral o riesgos psicosociales</p>	<p>Criterios utilizados para realizar la clasificación profesional</p>	<p>Información sobre el motivo de la extinción</p>	<p>Información sobre los procedimientos de selección, contratación y promoción</p> <p>Sistemas y métodos utilizados</p> <p>Publicación de vacantes</p>	<p>Información sobre la necesidades formativas,</p> <p>Analizar la oferta formativa, ver los programas de formación existentes,</p>	<p>Información sobre las políticas retributivas, como se deciden las subidas salariales.</p> <p>Sistemas de complementos e incentivos variables que aplica la empresa.</p>	<p>internos y externos utilizados y realizados por la compañía</p>	<p>Existencia del protocolo e información de su funcionamiento</p>

PLANES DE IGUALDAD

3.4 DATOS DIAGNÓSTICO – CUALITATIVOS



PLANES DE IGUALDAD

3.5 DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

DATOS CUANTITATIVOS:

Información **desagregada por sexo**, permite analizar la infrarrepresentación femenina

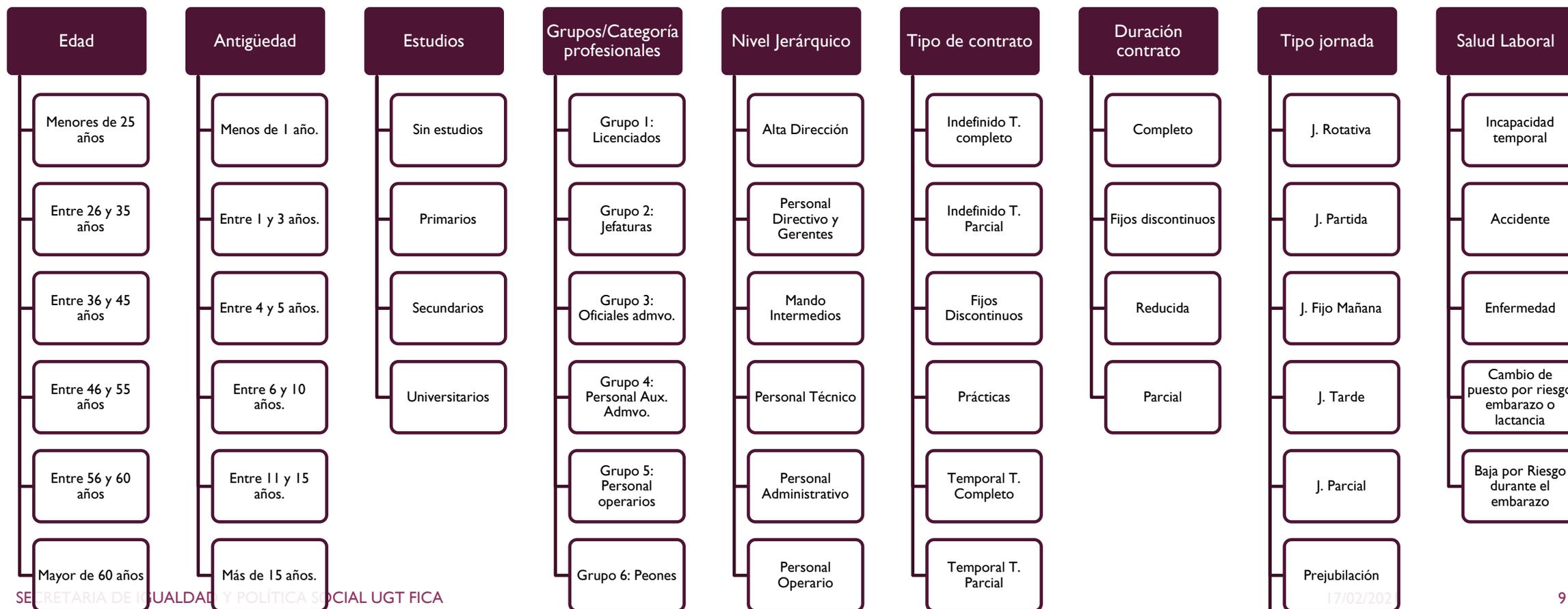
El análisis se realizará mediante una comparativa **horizontal y vertical**

La información se dará por empresas y/o centros, agrupando por grupos profesionales.

<p>Edad /Antigüedad</p> <p>Nos permite contrastar en que rango de edad hay menos presencia femenina.</p> <p>Nos permite contrastar si hay una evolución o retroceso de la contratación de mujeres</p>	<p>Niveles de formación o educativos</p> <p>Permite comparar si los sistemas de promoción tienen en cuenta la formación</p>	<p>Clasificación profesional</p> <p>Permite analizar los sistemas de encuadramiento de los puestos en cada grupo profesional</p>	<p>Bajas</p> <p>Información sobre el motivo de la extinción, grupos profesionales, antigüedad etc.</p>	<p>Condiciones laborales</p> <p>Permite analizar las formas de contratación: Indefinida/temporal, las jornadas de trabajo completa o parcial,</p> <p>Los tiempos de trabajo, turnos, mañana, rotativos...</p> <p>Trabajo a distancia</p>	<p>Salud laboral</p> <p>Información sobre índices de bajas temporales, accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional.</p> <p>Información sobre riesgo de embarazo o lactancia.</p>	<p>Selección y contratación</p> <p>Información sobre las condiciones de contratación</p> <p>Conversiones de contratos temporales en fijos</p> <p>Conversiones de contratos parciales en tiempo completo</p>	<p>Formación</p> <p>Permite valorar la participación respecto al plan de formación de la empresa, horas, asistentes, tipo de cursos, voluntaria/obligatoria, presencial/on line, Dentro o fuera de la jornada</p>	<p>Promoción</p> <p>Permite recoger datos sobre los ascensos por grupo profesional</p>	<p>Retribución</p> <p>Nos permite conocer el registro salarial: medias y mediana de salarios, complementos salariales, percepciones extrasalariales por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo</p>
---	---	--	--	--	---	---	---	--	---

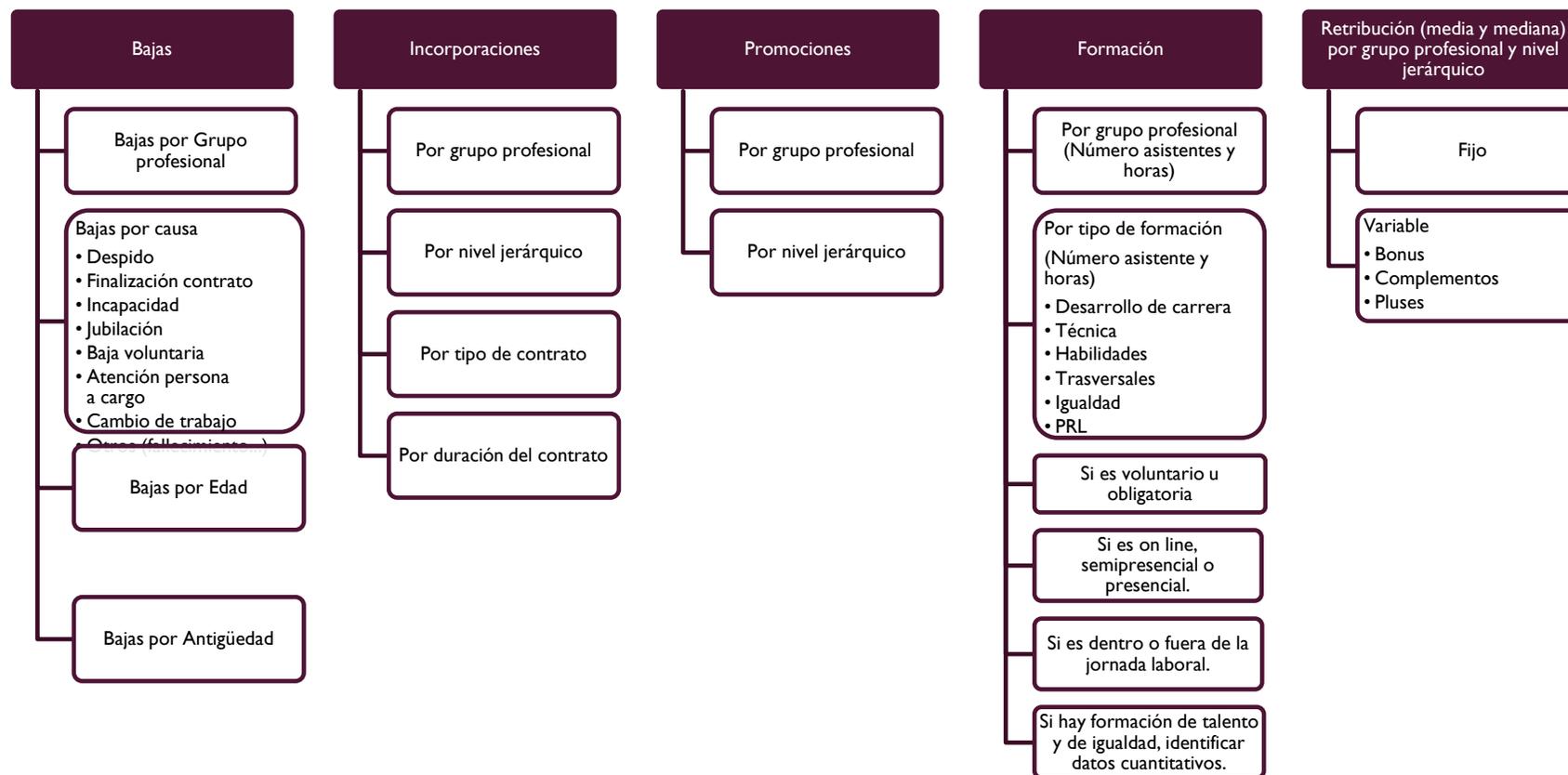
PLANES DE IGUALDAD

3.6 DATOS DIAGNÓSTICO – PARÁMETRO PLANTILLA I



PLANES DE IGUALDAD

3.6 DATOS DIAGNÓSTICO – PARÁMETRO PLANTILLA 2



PLANES DE IGUALDAD

3.7 DATOS DIAGNÓSTICO- 1/4

COMPARATIVA VERTICAL Y HORIZONTAL

Datos previos de la empresa

Parámetro: con un ejemplo
"Tipo de contratación"
(Indefinida y temporal).

	Mujeres	Hombres	Total
T. Contrato	150	480	630
Indefinido	137	459	596
Temporal	13	21	34

Comparativa • Horizontal

Distribución porcentual entre mujeres y hombres de un parámetro

	% Mujeres	%Hombres
T. Contrato	24%	76%
Indefinido	23%	77%
Temporal	38%	62%

Comparativa • Vertical

Distribución porcentual de un parámetro de mujeres/hombres, respecto del total de mujeres/hombres en la plantilla

	Distribución Mujeres	Distribución Hombres
T. Contrato	100%	100%
Indefinido	91%	96%
Temporal	9%	4%

Analizar la información de cada parámetro para identificar desigualdades entre mujeres y hombres.

COMPARATIVA HORIZONTAL

$$\text{MUJERES/ TOTAL} = (137/596) = 23\%$$

$$\text{HOMBRES/TOTAL} = (459/596) = 77\%$$

Ver como se distribuyen en un parámetro las mujeres y los hombres respecto a ese parámetro.

Parámetro: "las personas con contratación indefinida y temporal"

El porcentaje de mujeres con contratos indefinidos (23%) es menor que la media de mujeres en la plantilla (24%).

COMPARATIVA VERTICAL

MUJERES/TOTAL MUJERES PLANTILLA

$$\text{Indefinido} = (137/150) = 91\%$$

$$\text{Temporal} = (13/150) = 9\%$$

HOMBRES/TOTAL HOMBRES PLANTILLA

$$\text{Indefinido} = (459/480) = 96\%$$

$$\text{Temporal} = (21/480) = 4\%$$

El porcentaje de mujeres con contratación temporal (9%) es mayor al porcentaje de los hombres con contratos temporales (4%).

Comparación entre el porcentaje de un parámetro (Mujeres / hombres) respecto al total (mujeres /hombres) de la plantilla : respecto a la contratación indefinida y temporal.

PLANES DE IGUALDAD

3.7 DATOS DIAGNÓSTICO- 2/4

BRECHA GÉNERO E INFRARRERESENTACIÓN FEMENINA

Datos previos de la empresa

Parámetro: Tipo de contratación (Indefinida y temporal).

	Mujeres	Hombres	Total
T. Contrato	150	480	630
Indefinido	137	459	596
Temporal	13	21	34

Analizar la información de cada parámetro para identificar desigualdades entre mujeres y hombres.

Brecha de género • Definición

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en un parámetro determinado.

	% Mujeres	%Hombres	Brecha de Género
T. Contrato	24%	76%	52%
Indefinido	23%	77%	54%
Temporal	38%	62%	24%

BRECHA DE GÉNERO=
 % Indefinido de mujeres - % indefinido de hombres
BRECHA DE GÉNERO = 77% - 23%
BRECHA DE GÉNERO = 54%

Infrarrepresentación femenina • Definición

Ausencia o menor presencia de las mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

	Mujeres	Hombres	Total	Infrarrepresentación femenina
T. Contrato	150	480	630	0,31
Indefinido	137	459	596	0,30
Temporal	13	21	34	0,62

INFRARRERESENTACIÓN FEMENINA
 = Número Mujeres / Número Hombres
 = 137 / 459
 = 0.31

➤ <1 Existe Infrarrepresentación femenina.
 Por debajo de 0,6 existe masculinización.
 ➤ =1 Existe equidad entre mueres y hombres.
 ➤ >1,5 Existe feminización.

PLANES DE IGUALDAD

3.11 DATOS DIAGNÓSTICO- 3/4 EJEMPLO I

■ Parámetro: Tipo de contrato

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres	Distribución Mujeres	Distribución Hombres	Brecha de Género	Infrarrepresentación femenina
T.Contrato	150	480	630	24%	76%	100%	100%	52%	0,31
Indefinido	137	459	596	23%	77%	91%	96%	54%	0,30
Temporal	13	21	34	38%	62%	9%	4%	24%	0,62

■ Parámetro: Edad

Edad	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres	Distribución Mujeres	Distribución Hombres	Brecha de Género	Infrarrepresentación femenina
Total	150	480	630	24%	76%	100%	100%	52%	0,31
Menores de 20años	0	0	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	0%	0%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
Entre 21 y 29 años	19	72	91	21%	79%	13%	15%	58%	0,26
Entre 30 y 39 años	53	156	209	25%	75%	35%	33%	49%	0,34
Entre 40 y 49 años	59	199	258	23%	77%	39%	41%	54%	0,30
Entre 50 y 59 años	18	50	68	26%	74%	12%	10%	47%	0,36
Mayor de 60 años	1	3	4	25%	75%	1%	1%	50%	0,33
cuadre	0	0	0						

■ Parámetro: Antigüedad:

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres	Distribución Mujeres	Distribución Hombres	Brecha de Género	Infrarrepresentación femenina
Antigüedad	150	480	630	24%	76%	100%	100%	52%	0,31
Menos de 6 meses	8	14	22	36%	64%	5%	3%	27%	0,57
de 6 meses a 1 año	15	36	51	29%	71%	10%	8%	41%	0,42
1 año a 3 años	52	173	225	23%	77%	35%	36%	54%	0,30
De 3 a 5 años	20	68	88	23%	77%	13%	14%	55%	0,29
De 5 a 10 años	22	124	146	15%	85%	15%	26%	70%	0,18
Más de 10 años	33	65	98	34%	66%	22%	14%	33%	0,51
cuadre	0	0	0						

PLANES DE IGUALDAD 3.11 DATOS DIAGNÓSTICO- 4/4 EJEMPLO 2

■ Parámetro: Nivel jerárquico

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres	Distribución Mujeres	Distribución Hombres	Brecha de Género	Infrarrepresentación femenina
Puesto	43	668	711	6%	94%	100%	100%	88%	0,06
Personal directivo	0	1	1	0%	100%	0%	0%	100%	0,00
Personal titulado superior	1	11	12	8%	92%	2%	2%	83%	0,09
Titulados medios	2	15	17	12%	88%	5%	2%	76%	0,13
Técnicos	14	57	71	20%	80%	33%	9%	61%	0,25
Personal administrativo	19	1	20	95%	5%	44%	0%	-90%	19,00
Mandos intermedios	0	72	72	0%	100%	0%	11%	100%	0,00
Personal operativo	7	511	518	1%	99%	16%	76%	97%	0,01
cuadre	0	0	0						

■ Parámetro: Turnos

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres	Distribución Mujeres	Distribución Hombres	Brecha de Género	Infrarrepresentación femenina
Turnos	792	1498	2290	35%	65%	100%	100%	31%	0,53
JORNADA ROTATIVA	399	905	1304	31%	69%	50%	60%	39%	0,44
JORNADA PARTIDA	71	103	174	41%	59%	9%	7%	18%	0,69
JORNADA FIJO MAÑANA	78	383	461	17%	83%	10%	26%	66%	0,20
JORNADA TARDE	26	38	64	41%	59%	3%	3%	19%	0,68
JORNADA PARCIAL	126	54	180	70%	30%	16%	4%	-40%	2,33
PREJUBILACIÓN	1	12	13	8%	92%	0%	1%	85%	0,08
RED.JORNADA G.LEGAL	91	3	94	97%	3%	11%	0%	-94%	30,33

PLANES DE IGUALDAD

3.8 DATOS DIAGNÓSTICO – RETRIBUCIÓN BRECHA SALARIAL I/5

Datos previos de la empresa

Salarios medios por

Grupo/Categoría o nivel jerárquico

Profesional

	Media mujeres	Media hombres
Retribución Personal del grupo X		
Salario fijo	40.000	45.000
Bonus	3.000	4.500
Variable	400	500
complemento	130	200
Pluses	50	55
Extrasalariales	100	150
Total Retribución	43.680	50.405

Diferencia salarial.

Diferencia entre Salario medio de hombres – Salario medio de mujeres

Retribución Personal del grupo X	Diferencia Media H-M
	5.000
	1.500
	100
	70
	5
	50
	6.725

Brecha salarial por concepto.

Diferencia salarial dividida entre el Salario medio de cada concepto salarial de los hombres X 100

Retribución Personal del grupo X	Brecha Salarial
	11,1%
	33,3%
	20,0%
	35,0%
	9,1%
	33,3%
	13,3%

Brecha salarial total

Diferencia salarial de cada concepto salarial dividida entre el Salario medio total de los hombres X 100

Retribución Personal del grupo X	Distribución brecha
	9,9%
	3,0%
	0,2%
	0,1%
	0,0%
	0,1%
	13,3%

Cálculos

Diferencia Salarial Fijo = (45.000-40.000) = 5.000

% Brecha Salarial Salarario Fijo = 5.000 / 45.000 X 100 = 11,1 %

% Brecha Salarial Total= (5.000 /50.405) x 100 = 9,9%

PLANES DE IGUALDAD 3.8 DATOS DIAGNÓSTICO- 2/5 EJEMPLO I

Parámetro RETRIBUCIÓN

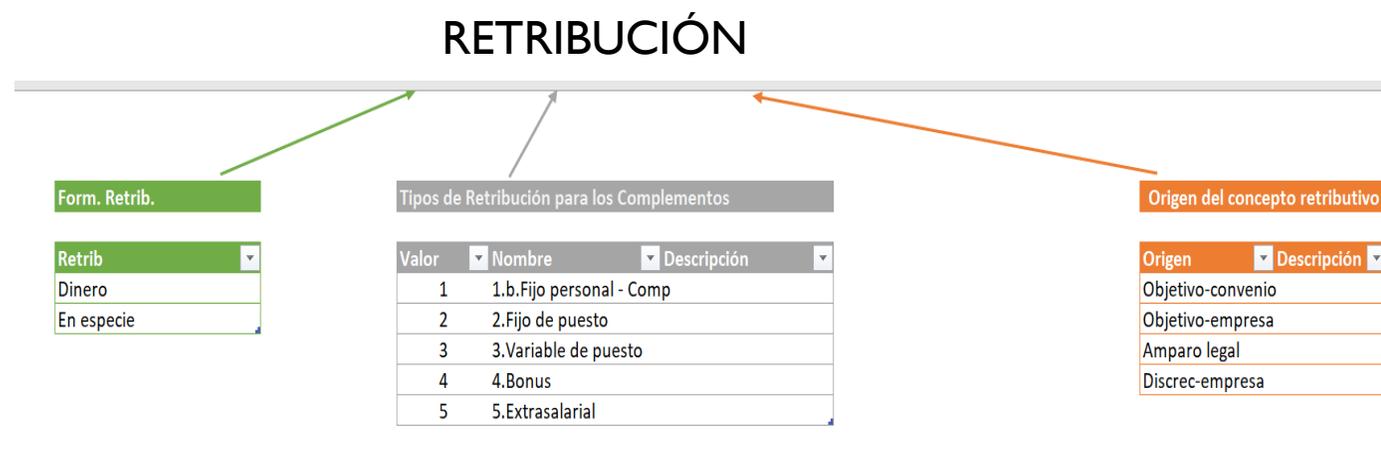
Retribución grupo 1	Media mujeres	Media hombres	Retribución grupo 1 Diferencia Media H-M	Retribución grupo 1 Brecha Salarial	Retribución grupo 1 Distribución brecha
1.a Fijo personal base	96.159	106.032	9.873	9%	8%
1.b Fijo complemento personal	4.773	4.585	- 188	-4%	0%
2. Fijo complemento puesto		-	-	#iDIV/0!	0%
3. Variable complemento puesto		-	-	#iDIV/0!	0%
4. Bonus	15.591	20.263	4.672	23%	4%
5. Extrasalarial			-	#iDIV/0!	0%
			-	#iDIV/0!	0%
Total Retribución	116.523	130.880	14.357	11%	11%

Retribución Grupo 2	Media mujeres	Media hombres	Retribución Grupo 2 Diferencia Media H-M	Retribución Grupo 2 Brecha Salarial	Retribución Grupo 2 Distribución brecha
1.a Fijo personal base	73.973	74.608	635	0,9%	0,7%
1.b Fijo complemento personal	1.493	4.055	2.562	63,2%	2,9%
2. Fijo complemento puesto			-	#iDIV/0!	0,0%
3. Variable complemento puesto	222	66	- 156	-236,4%	-0,2%
4. Bonus	8.619	10.911	2.292	21,0%	2,6%
5. Extrasalarial			-	#iDIV/0!	0,0%
0			-	#iDIV/0!	0,0%
Total Retribución	84.307	89.640	5.333	5,9%	5,9%

3.8 DATOS DIAGNÓSTICO RETRIBUCIÓN: 3/5 GUÍA DEL INSTITUTO DE LA MUJER TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA: TRABAJOS DE IGUAL VALOR

COMPARABILIDAD DE LOS DATOS DE LA RETRIBUCIÓN:

- Mismo momento (ejercicio cerrado).
- Misma duración (año natural o fiscal).
- Misma jornada (deberán normalizarse)
 - Tiempo parcial
 - Reducciones de jornada
 - % de jornada que varía dentro del periodo de referencia
- Mismo puesto

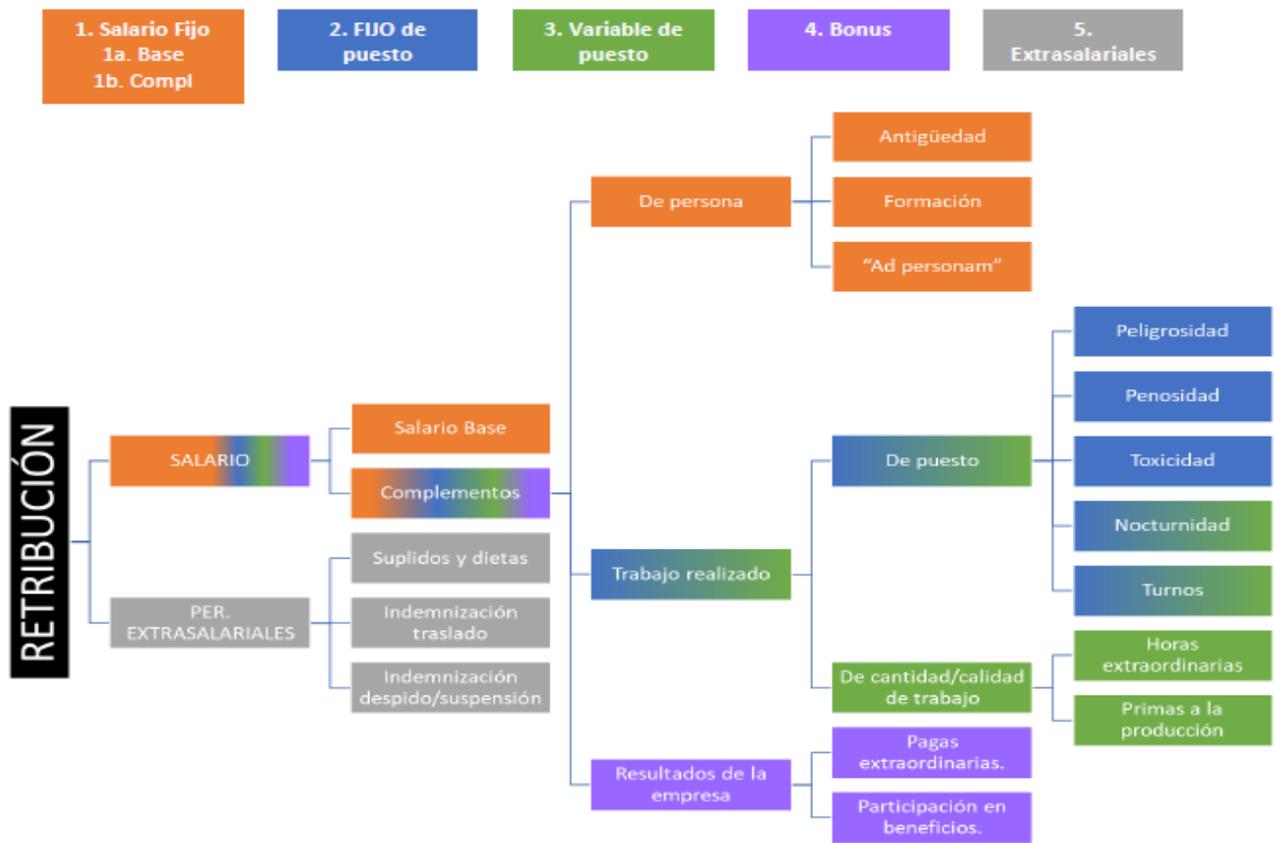


3.8 DATOS DIAGNÓSTICO RETRIBUCIÓN: 4/5

COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN: GUÍA INSTITUTO DE LA MUJER

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA: TRABAJOS DE IGUAL VALOR

ESQUEMA RESUMEN DE COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN: POR TIPO DE RETRIBUCIÓN



PLANES DE IGUALDAD 3.8 DATOS DIAGNÓSTICO- 5/5 EJEMPLO 2

■ Tabla ejemplo de la guía del Instituto de la mujer:

TA.II Análisis de Salario por Área, Agrupación y Puesto

Etiquetas de fila	n° trabaj.		Promedio de TOT. Compl.		Promedio de TOTAL Salario		Promedio de 5.Extrasalarial		Promedio de TOTAL Retrib.	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1.Admin	33	36	16.692	16.242	88.992	91.547	109	108	89.102	91.656
GRUPO 1	4	5	33.356	21.056	139.133	117.693	900	210	140.033	117.903
Resp. Nivel 1	2	3	49.117	26.443	178.264	130.707	1.799	350	180.063	131.057
Resp. Nivel 2	2	2	17.596	12.975	100.002	98.173	0	0	100.002	98.173
GRUPO 2	14	15	14.362	16.803	89.657	92.833	0	147	89.657	92.979
Administrativa/c	14	15	14.362	16.803	89.657	92.833	0	147	89.657	92.979
GRUPO 3	15	16	14.422	12.994	75.001	76.546	0	0	75.001	76.546
Operaria/o	15	16	14.422	12.994	75.001	76.546	0	0	75.001	76.546
2.Sistemas	17	16	15.084	15.935	89.356	89.232	39	37	89.395	89.268
GRUPO 1	2	1	22.181	25.091	130.542	128.792	329	365	130.871	129.157
Resp. Nivel 1	2	1	22.181	25.091	130.542	128.792	329	365	130.871	129.157
GRUPO 2	5	7	15.203	16.549	88.851	88.915	0	0	88.851	88.915
Administrativa/c	5	7	15.203	16.549	88.851	88.915	0	0	88.851	88.915
GRUPO 3	6	2	12.541	9.209	76.385	70.562	0	0	76.385	70.562
Operaria/o	6	2	12.541	9.209	76.385	70.562	0	0	76.385	70.562
3.Comercial	34	28	12.576	14.420	79.597	83.579	24	39	79.611	83.618
GRUPO 1	3	3	15.282	17.638	120.102	110.485	267	81	120.369	110.567
Resp. Nivel 1	2	1	17.921	14.159	133.772	120.364	175	244	133.947	120.608
Resp. Nivel 2	1	2	10.003	19.377	92.761	105.546	450	0	93.211	105.546
GRUPO 2	15	14	15.553	15.725	90.096	88.297	0	60	90.096	88.357
Administrativa/c	15	14	15.553	15.725	90.096	88.297	0	60	90.096	88.357
GRUPO 3	12	16	11.932	12.471	75.414	74.862	0	0	75.414	74.862
Operaria/o	12	16	11.932	12.471	75.414	74.862	0	0	75.414	74.862
GRUPO 4	4	1	1.313	6.000	22.313	24.000	0	0	22.313	24.000
Mantenimiento	4	1	1.313	6.000	22.313	24.000	0	0	22.313	24.000
Total general	84	68	14.700	15.447	85.259	87.926	60	69	85.319	87.995

% mujeres	varianza de salario
48%	-3%
56%	15%
60%	27%
50%	2%
52%	-4%
52%	-4%
40%	-2%
40%	-2%
37%	0%
33%	1%
33%	1%
44%	0%
44%	0%
25%	8%
25%	8%
45%	-5%
50%	8%
33%	10%
67%	-14%
48%	2%
48%	2%
45%	1%
45%	1%
20%	-8%
20%	-8%
45%	-3%

PLANES DE IGUALDAD

3.9 DATOS DIAGNÓSTICO – RETRIBUCIÓN MEDIAS VARIABLE, PLUSES Y COMPLEMENTOS

Diferencia entre Salario medio de hombres – Salario medio de mujeres

Diferencia salarial dividida entre el Salario medio de los hombres X 100

Ingenieros	Mujeres	Hombres
Media de bonus en contrato	4.400	5.000

	Mujeres	Hombres
Media de bonus recibido	4.000	4.800

% consecución objetivos	91%	96%
-------------------------	-----	-----

	Mujeres	Hombres
Nº de personas en el grupo	8	14
nº de personas que lo reciben	6	12
% de personas que lo reciben	75%	86%

Diferencia salarial
600

Diferencia salarial
800

% Brecha Salarial
12%

% Brecha Salarial
17%



5,09%



11%

**Brecha de género
Diferencia entre % de hombres – % de mujeres**

Las diferencias salariales con respecto a los bonus, complementos variables, incentivos y pluses
Pueden venir debido a varias situaciones:

- Del importe nominal del variable
- Del importe del variable recibido, o sea del porcentaje de consecución del objetivo
- Del número de personas que lo reciben

PLANES DE IGUALDAD

3.10 DATOS DIAGNÓSTICO – 1/5 RETRIBUCIÓN MEDIA O PROMEDIO

Cálculo de la **media o promedio** de la retribución de un grupo/categoría profesional

Serie 1 (8 hombres):

Hombres: 15000; 13.000; 16000; 13000; 17000; 15000;16000;16000

Serie 2 (5 Mujeres): 13000; 14000; 16000; 14000; 15000

DEFINICIÓN

Consiste en sumar valores y dividirlos por el número total de datos de la serie, también conocida como promedio

CÁLCULO DE LA MEDIA

- Sumar cada uno de los valores
- Obtener el número total de datos.
- Dividir la suma total de valores entre el número de sumandos.

1) Serie 1 Hombres:

Suma cada uno de los valores de la serie
 $= 13000 + 13000 + 15000 + 15000 + 16000 + 16000 + 16000 + 17000$

Sumatorio valores = 121000

2) N= Número total de datos = 8

3) Media = Sumatorio de valores / N° total datos
Media = $121000 / 8 = 15125$

1) Serie 2 Mujeres:

Suma de cada uno de los valores de la serie
 $= 13000 + 14000 + 14000 + 15000 + 16000$
 $= 72000$

2) N= Número de datos = 5

3) Media = Sumatorio de valores / N° total datos
Media = $72000 / 5 = 14400$

PLANES DE IGUALDAD

3.10 DATOS DIAGNÓSTICO – 2/5

RETRIBUCIÓN MEDIA O PROMEDIO

Fórmula y ejemplo de cálculo de la media o promedio

Serie 1 (8 hombres):

Hombres: 15000; 13.000;
16000; 13000; 17000;
15000; 16000; 16000;

En una serie donde se repiten valores, se puede calcular la media con los siguientes pasos:

Datos	f= frecuencia	Sumatorio Valores
13000	2	26000
15000	2	30000
16000	3	48000
17000	1	17000
N	8	
Sumatorio de valores		121000
Media		15125

1) Obtener número de datos
N= Número total de datos = 8

2) Calculamos la frecuencia (f) = número de veces que se repite cada dato.

3) Obtenemos el Sumatorio valores = Valor de dato multiplicado por la frecuencia.

4) Obtenemos el sumatorio total de todos los valores
= 26000 + 30000 + 48000 + 17000
= 121000

5) Dividimos sumatorio de valores entre N° de datos
 $121000 / 8 = 15125$

PLANES DE IGUALDAD

3.10 DATOS DIAGNÓSTICO – 3/5 RETRIBUCIÓN MEDIANA

Cálculo de la **mediana** de la retribución de un grupo/categoría profesional o nivel jerárquico.

Serie 1 (8 hombres):

Hombres: 15000; 13.000; 16000; 13000; 17000; 15000;16000;16000

Serie 2 (5 Mujeres): 13000; 14000; 16000; 14000; 15000

DEFINICIÓN
Es el valor variable de la posición central de un conjunto de datos

CÁLCULO DE LA MEDIANA

- Ordena los números de menor a mayor
- Si la serie de números es un número par, la mediana se averiguan escogiendo la media entre las dos variables centrales.
- Si la serie tiene un número impar de datos, la mediana se considera la variable central de la misma.

1) Ordenar Serie 1 Hombres:
13000; 13000; 15000; 15000; 16000; 16000;
16000; 17000

1) Media de los dos datos centrales:
 $(15000 + 16000)/2$
 $= 15500$

1) Ordenar Serie 2 Mujeres:
13000; 14000; 14000; 15000; 16000

1) La Mediana es el dato central de la serie
 $= 14000$

PLANES DE IGUALDAD

3.10 DATOS

DIAGNÓSTICO – 4/5

RETRIBUCIÓN

MEDIANA

Fórmula y ejemplo de cálculo de la mediana

Serie 1 (8 hombres):

Hombres: 15000; 13.000;
16000; 13000; 17000;
15000; 16000; 16000;

La mediana= Es el Valor que ocupa el valor central de la serie de datos.

$N =$ Número total de datos = 8

Calculamos la frecuencia (f) = número de veces que se repite cada dato.

Para encontrar el valor central habrá que realizar una tabla de Frecuencias acumuladas (F)

Datos	f= frecuencia	F= Frecuencia acumulada
13000	2	2
15000	2	4
16000	3	7
17000	1	8
N	8	

- Al ser par calcula el valor medio entre $(N+1)/2 = (8+1)/2=4,5$

Se elige los datos que ocupan el valor 4 y 5 de la tabla y se calcula la media de ambos valores.

$$(15000 + 16000) / 2 = 15500$$

- Si fuera impar la mediana se haya en el valor $(N+1)/2$

PLANES DE IGUALDAD

3.10 DATOS DIAGNÓSTICO – 5/5 RETRIBUCIÓN MEDIA Y MEDIANA

Datos previos de la empresa
Salarios por medianas de los
Grupo/Categoría profesional o
nivel jerárquico.

Retribución grupo 4	Media mujeres	Media hombres
Fijo personal base	18.327	14.697
Fijo personal complemento	6.977	17.696
variable puesto	-	887
bonus	4.498	4.396
Extrasalarial	1.713	1.746
Total Retribución	31.516	39.422

Diferencia Brecha salarial Media

Retribución grupo 4	Retribución grupo 4
Diferencia Media H-M	Distribución brecha
- 3.630	-9,2%
10.719	27,2%
887	2,3%
- 102	-0,3%
32	0,1%
-	
7.906	20,1%

Retribución mediana

Mediana Mujeres	Mediana Hombres
17.294	13.656
6.055	18.119
-	20
4.543	4.305
1.701	1.467
31.642	40.759

Diferencia Brecha salarial Mediana

Mediana Mujeres	Mediana Mujeres
Diferencia Media H-M	Distribución brecha
- 3.638	-9,7%
12.064	32,1%
20	0,1%
- 239	-0,6%
- 234	-0,6%
7.973	21,2%

Conclusión

Revisar la política salarial y salario fijo base, de forma que se equilibre el fijo personal base y se corrija el fijo personal complemento.

Revisar la política de variable de puesto, ya que el complemento solo es cobrado por los hombres

Respecto al bonus analizar el bonus nominal de mujeres y hombres, para verificar que la diferencia es por distinto desempeño.

PLANES DE IGUALDAD

3.11 INFORME DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

**Informe de diagnóstico → Resumen del análisis realizado y sus principales conclusiones y propuestas.
NOS PERMITIRÁ CONOCER DE MANERA PRECISA Y RIGUROSA LA SITUACIÓN DEL LA IGUALDA ENTRE
MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA**

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

Breve descripción sobre aspectos generales de la empresa:

- **Tamaño:** Número de plantilla
- **Actividad:** Convenio de aplicación.
- **Posicionamiento** en el mercado.

ANÁLISIS DE LOS DATOS Cuantitativos y Cualitativos.

Se debe establecer descripciones y cuadros resumen de la situación actual, evolución de años anteriores y progresiones, etc. en cada uno de los apartados de los que consta el diagnóstico.

IDENTIFICAR ASPECTOS PRIORITARIOS DE MEJORA

- Grado de masculinización o feminización.
- Existencia de segregación horizontal o vertical.
- Sobre cualificación femenina o masculina.
- Evolución de la plantilla.
- Visibilizar las diferencias de condiciones o situaciones entre mujeres y hombres de la plantilla.

CONCLUSIONES

Deben ser lo más claras y precisas posibles
Constituyen la base sobre la cual se va a diseñar el plan.
Se deben identificar las áreas prioritarias de actuación

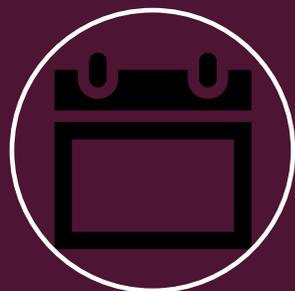
PLANES DE IGUALDAD

FASE NEGOCIACIÓN: MODELO



INTRODUCCIÓN

- Antecedentes: Legales.
- Definiciones glosario de términos
- Compromiso de la Dirección de la Empresa con la Igualdad.



ÁMBITO

- Partes que conciertan el plan
- Ámbito personal, territorial y temporal de aplicación
- Vigencia: Máximo 4 años.



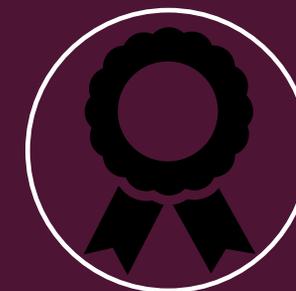
RESULTADO

- Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- Los grupos de empresas un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad.



PROGRAMA DE ACCIÓN

- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Medidas concretas.
 - Objetivos específicos de cada área.
 - Medidas o acciones de cada área.
 - Indicadores de cada acción.
- Plazos de ejecución de cada acción y priorización de las mismas.
- Identificación de los medios y recursos.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Cronograma: Calendario de actuaciones
- Comisión de Seguimiento.
 - Composición y funcionamiento.
- Procedimiento de modificación, solventar discrepancias.
- Registro

Las medidas deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada, y deberá contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres



GRACIAS POR LA ATENCIÓN

