

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS EXTREMEÑAS



INTRODUCCIÓN - La integración de la igualdad en las empresas	07
1. Beneficios de incorporar la igualdad en las empresas.	09
2. Contexto normativo.	10
3. Los planes de igualdad como estrategia empresarial.	10
4. Empresas obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad.	10
5. Cómputo de la plantilla.	11
6. Plazo de aprobación del plan de igualdad.	11
7. Grupo de empresas.	11
8. Proceso de elaboración e implantación del plan de igualdad.	12
FASE I – Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad.	13
1. Supuesto práctico – Obligación de negociar y constitución de la comisión negociadora.	14
2. Personas y órganos que intervienen.	15
3. Desarrollo de actuaciones.	16
4. Comunicación y apertura de la negociación.	16
5. Acta de constitución de la comisión negociadora.	16
6. Proceso de negociación del diagnóstico y del plan de igualdad.	17
FASE II – Realización del diagnóstico	19
1. Objetivos y finalidad del diagnóstico.	20
2. Personas y organos que intervienen.	21
3. Desarrollo de actuaciones.	21
4. Realización del diagnóstico.	22
- Recogida de información.	22
- Elaboración del diagnóstico.	22
- Redacción del informe.	26
FASE III – Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad	27
1. Objetivos, personas y organos que intervienen.	28
2. Desarrollo de actuaciones.	28
- Determinación de areas de actuación.	28
- Definición de medidas.	29
- Ámbito de aplicación y periodo de vigencia.	29
- Sistema de Seguimiento.	30
- Sistema de evaluación y revisión.	30
- Redacción del plan de igualdad.	30
- Aprobación del plan de igualdad.	31
- Registro del plan de igualdad.	32
FASE IV – Implantación y seguimiento del plan de igualdad	33
1. Objetivos y finalidad.	34
2. Personas y organos que intervienen.	34
3. Implantación del plan de igualdad.	34
4. Seguimiento del plan de igualdad.	35
- Desarrollo de actuaciones.	35
- Revisión del plan de igualdad.	36
- Redacció del informe de seguimiento.	36
FASE V – Evaluación del plan de igualdad	37
1. Objetivos y finalidad	38
2. Personas y organos que intervienen	38
3. Desarrollo de actuaciones	38
4. Redacción del informe de evaluación	40
Fuentes Consultadas – Bibliografía	41

Documentación de la Fase 1

- Anexo I. Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad.
- Anexo II. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad.

Documentación de la Fase 2

- Anexo III. Ficha de identificación de la empresa.
- Anexo IV. Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal.
- Anexo V. Modelo de cuestionario para la dirección.
- Anexo VI. Modelo de cuestionario para la plantilla.
- Anexo VII. Modelo de informe diagnóstico.

Documentación de la Fase 3

- Anexo VIII. Ejemplos para el diseño de medidas evaluables.
- Anexo IX. Modelo de ficha de medidas.
- Anexo X. Modelo de plan de igualdad.
- Anexo XI. Modelo de acta de aprobación del plan de igualdad.

Documentación de la Fase 4

- Anexo XII. Modelo de ficha de seguimiento.
- Anexo XIII. Modelo de cuestionario para el seguimiento.
- Anexo XIV. Modelo para informe de seguimiento.

Documentación de la Fase 5

- Anexo XV. Modelo de cuestionario de evaluación para la comisión de seguimiento.
- Anexo XVI. Modelo de cuestionario para la dirección.
- Anexo XVII. Modelo de cuestionario para la plantilla.
- Anexo XVIII. Modelo de informe de evaluación.

Aquí encontrarás **TODOS LOS ANEXOS NECESARIOS** para elaborar tu plan de igualdad.



Este QR te llevará a la **Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas**, elaborada en enero 2021 por:

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres
Instituto de las Mujeres
Ministerio de Igualdad



En un mundo en constante transformación, las empresas no solo son motores de la economía, sino también agentes clave para el cambio social. Implantar un Plan de Igualdad no es solo cumplir con una obligación legal; es una oportunidad para crear entornos laborales más justos, diversos e inclusivos, donde cada persona pueda desarrollar su máximo potencial.

En Extremadura, una tierra rica en historia, cultura y valores, las empresas tienen la oportunidad única de liderar este cambio, demostrando que la igualdad no solo es posible, sino que también es rentable y transformadora.

Esta guía ha sido diseñada para acompañarte y orientarte en el proceso de elaborar un Plan de Igualdad adaptado a la realidad y necesidades de tu organización.

Creemos en tu capacidad para generar impacto. Cada acción cuenta, y en unidad podemos construir un tejido empresarial extremeño más fuerte, donde la igualdad sea el pilar que sostenga el crecimiento sostenible, la innovación y el bienestar de todas las personas que forman parte de tu equipo.

Porque la igualdad no es solo un objetivo, es el camino hacia un futuro mejor. ¡Comencemos!

"La igualdad no es solo un derecho, es una oportunidad para crecer en unidad."

LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS



1.

LOS BENEFICIOS DE INCORPORAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye un elemento estratégico y de calidad en las empresas, ya que permite tener un mayor conocimiento de la gestión empresarial y de los recursos humanos disponibles.

Las empresas que asumen el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de su cultura empresarial e incorporan permanentemente la igualdad en la gestión del capital humano, garantizarán que las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de gestión empresarial.

Los beneficios son ...

✓ **Cumplir con la legislación vigente**

Esta es la normativa vigente en España sobre la elaboración de planes de igualdad en las empresas:

- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- [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.
- [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

✓ **Mejorar la gestión empresarial**

Los planes de igualdad mejoran su gestión y funcionamiento empresarial al tener un mayor conocimiento de la propia empresa.

✓ **Optimizar los recursos**

El plan de igualdad optimiza los recursos humanos y facilita una mayor retención y aprovechamiento del talento y una fidelización del personal más idónea.

✓ **Mejorar el clima laboral**

Permite mejorar el clima laboral, motivando a los equipos de trabajo, incrementando su compromiso con la empresa, el rendimiento y la calidad de los servicios y productos que se ofrecen.

✓ **Incrementar el reconocimiento público**

Las empresas con planes de igualdad mejoran su imagen externa y el reconocimiento público, afectando a las relaciones con su clientela. Además, se introduce un elemento diferenciador respecto a otras empresas de la competencia.

✓ **Aportar ventajas competitivas**

Un plan de igualdad genera ventajas competitivas en el establecimiento de contratos con las administraciones públicas.

✓ **Prevenir situaciones de discriminación**

El plan de igualdad permite detectar situaciones de discriminación y actuar para evitar la imposición de sanciones por la Autoridad laboral.

2. CONTEXTO NORMATIVO

- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, en cualesquiera de los ámbitos de la vida.
- [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este Decreto- ley incorporó cambios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que afectaban a los planes de igualdad y ordenaba el desarrollo reglamentario de las disposiciones contenidas en el Real Decreto-ley.
- [Real Decreto 901/2020, de 13 octubre](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Esta norma desarrolla el contenido de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluida la obligación de registro de los planes.
- [Real Decreto 902/2020, de 13 octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

3. LOS PLANES DE IGUALDAD COMO ESTRATEGIA EMPRESARIAL

Los planes de igualdad constituyen la herramienta idónea para incorporar la igualdad en la empresa.

Realizar un diagnóstico previo que permita identificar situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Definir medidas evaluables dirigidas a corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

Alcanzar, como objetivo final, la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. EMPRESAS OBLIGADAS A ELABORAR Y APLICAR UN PLAN DE IGUALDAD

- Cuando la empresa tenga 50 o más personas en plantilla.
- Cuando lo establezca el convenio colectivo de aplicación.
- Cuando la autoridad laboral lo acuerde en un procedimiento sancionador.

5. CÓMPUTO DE LA PLANTILLA

Para saber si se alcanza el número de personas que hacen obligatorio el plan debemos tener en cuenta los siguientes aspectos:

✓ **Cómputo de la plantilla**

Se contabilizará a todas las personas trabajadoras de la empresa cualquiera que sea la modalidad de su contrato: fijo discontinuo, duración determinada, de puesta a disposición, etc. Las personas con contrato a tiempo parcial computarán como una más.

✓ **Otras situaciones cuantificables**

Son cuantificables los contratos de duración determinada que, habiendo estado vigentes durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar como una persona trabajadora más.

✓ **Personas que no computan**

Socias y socios de una cooperativa - Personal becario - Personas vinculadas con la empresa por relaciones no laborales.

✓ **Momento en que se realiza el cálculo**

Los días 30 de junio y 31 de diciembre de cada año se efectuará el cálculo para comprobar que se alcanza el umbral de personas que hace obligatorio elaborar el plan de igualdad.

✓ **Disminución del número de personas trabajadoras de la empresa**

Alcanzando el umbral y constituida la comisión negociadora se mantendrá la obligación de elaborar el plan de igualdad, aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50.

6. PLAZO DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan deberá estar negociado, aprobado y con la solicitud de registro presentada en el **plazo máximo de un año**, a contar desde que finalice el periodo previsto para constituir la comisión negociadora.

7. GRUPO DE EMPRESAS

Elaborar un plan de igualdad de grupo no afecta a la obligación de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

Las empresas que componen un grupo podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, si así se acuerda.

Cumpliendo los siguientes requisitos:

- En el plan de igualdad de grupo se deberá justificar la conveniencia de disponer de un único plan para varias empresas del grupo.
- El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen.

- No es necesario que las empresas realicen la misma actividad.
- El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta los convenios colectivos que les resultan de aplicación a cada una de las empresas
- El plan de igualdad de grupo deberá incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de las empresas que lo componen.

8.

PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El proceso para el diseño y elaboración de un plan de igualdad responderá a las siguientes Fases, de forma sucesiva y ordenada, otorgando a cada una de ellas el espacio, el tiempo y los recursos necesarios:

- **Fase 1.** Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.
 - **Fase 2.** Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.
 - **Fase 3.** Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.
 - **Fase 4.** Implantación y seguimiento del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.
- Fase 5.** Evaluación del plan de igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

FASE I

PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

Comunicación, apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.



1.

SUPUESTO PRÁCTICO

OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Celia, Daniel y María forman parte de un comité de empresa y quieren saber si como representantes legales, tienen legitimidad para negociar el plan de igualdad de su empresa y deben formar parte de la comisión negociadora que elaborará ella misma.

¿ Que necesitamos saber para elaborar un plan de igualdad en nuestra empresa?

- ¿ Qué normativa se aplica?

- Mirad, esta es la nueva normativa:

- 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.

- Tiene como objetivo dar cumplimiento al mandato legal de desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso. Además, se clarifican aspectos relacionados con las personas llamadas a negociar, la constitución de la comisión negociadora, el cómputo de la plantilla o la inclusión de personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Tiene por objetivo establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Además, regula el principio de transparencia retributiva, así como los instrumentos para combatir la desigualdad en este ámbito desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación.

- ¿Qué empresas están obligadas?

- Según la normativa que acabamos de ver, estarán obligadas las empresas que tengan 50 o más personas en plantilla.

- También cuando lo establezca el convenio colectivo de aplicación o cuando la autoridad laboral lo acuerde en un procedimiento sancionador.

- Y para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de su plan de igualdad es voluntaria.

- ¿Quién tiene que elaborar el plan de igualdad?

- El plan de igualdad, y su diagnóstico previo, lo elabora la comisión negociadora formada por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, conforme a las reglas del art. 5 del RD 901/2020.

2. PERSONAS Y ÓRGANOS QUE INTERVIENEN

Representación de la empresa: La legitimidad para negociar la ostentará la representación de la empresa. En caso de grupos de empresas, corresponderá a la representación de las empresas que componen el grupo.

Representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras.

Tipo de empresa	Representación de la empresa	Representación personas trabajadoras
Con representación de las personas trabajadoras	Representación de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de empresa delegadas/os de personal • Secciones sindicales
Sin representación de las personas trabajadoras	Representación de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicatos más representativos • Sindicatos representativos del sector
Con varios centros de trabajo: Centros con representación Centros sin representación	Representación de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de empresa y delegadas/os de personal • Secciones sindicales • Sindicatos más representativos • Sindicatos representativos del sector
Grupos de empresas	Representación del grupo	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicatos más representativos (nivel estatal o autonómico), así como organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos • Sindicatos con un mínimo del 10% de miembros de los comités de empresa o delegadas o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional del plan de igualdad

- ¿Cuándo se inicia el procedimiento de negociación?
- Para iniciar el procedimiento de negociación, mediante la constitución de la comisión negociadora, se establecen los siguientes plazos:
- Origen de la obligación

Disposición legal	
Plazo para iniciar la negociación	Cuenta del plazo
3 meses	Desde que se hubiese alcanzado el número de personas que lo hacen obligatorio

Convenio Colectivo	
Plazo para iniciar la negociación	Cuenta del plazo
Plazo establecido en el convenio	Según determine el convenio
3 meses (en defecto de plazo)	Posteriores a la publicación del convenio

Autoridad Laboral	
Plazo para iniciar la negociación	Cuenta del plazo
El fijado en el acuerdo	Según determine en el acuerdo

En todo caso, las empresas deberán tener negociado y aprobado su plan de igualdad y presentada la solicitud de registro en el **plazo máximo de un año** a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento negociador.

3. DESARROLLO DE ACTUACIONES

3.1 COMUNICACIÓN Y APERTURA DE LA NEGOCIACIÓN

Entonces, según lo que hemos visto hasta ahora ¿lo primero que debemos hacer es constituir la comisión negociadora?

NO!, primero se debe comunicar a las personas legitimadas que se quiere iniciar la negociación del plan de igualdad.

Eso es. La empresa o la representación legal de las personas trabajadoras comunica a la otra parte la iniciativa de negociar el plan.

Y recordad que se tiene que hacer por escrito. Estos son los puntos que se deben incluir en el escrito de promoción. Mirad, son estos:

1. Legitimación para negociar.
2. Ámbito de aplicación del plan.
3. Materias objeto de negociación.

Consultar: [*Anexo I Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad que incluye la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.*](#)

3.2 ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La formación de la comisión negociadora se hará por escrito, para lo que se levantará la correspondiente acta que contendrá los siguientes elementos:

1. Composición.

- Indicar las personas que la integran, señalando a cuál de las partes, empresa o plantilla, representan cada una de ellas.

2. Funciones.

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como del informe de resultados.
- Negociación y elaboración de las medidas evaluables que integran el plan.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa y de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesaria para el seguimiento y evaluación.
- Remisión del plan de igualdad a la autoridad laboral competente para su registro, depósito y publicación.
- Otras posibles funciones que se acuerden.

3. Régimen de funcionamiento.

- Periodicidad de las reuniones.
- Procedimiento de adopción de acuerdos y solución de conflictos.
- La obligación de respetar la confidencialidad.

- Forma de sustitución de sus integrantes.
- Otras disposiciones que se estimen oportunas.

4. Firma del acta

Indicar lugar y fecha de la firma, el nombre y los apellidos de todas las personas que integran la comisión negociadora, así como la parte a la que representan.

Consultar: [Anexo II Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora que incluye la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.](#)

3.3 PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL DIAGNÓSTICO Y DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora está a punto de iniciar el proceso de negociación del plan de igualdad y de su diagnóstico previo.

Desarrollo de la negociación

- Actuar con celeridad a la recepción del escrito de promoción de la negociación.
- Negociar de buena fe con el fin de alcanzar acuerdos.
- Mantener la negociación abierta, por ambas partes, siempre que sea posible.
- Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad.

Derechos y deberes de las personas integrantes de la comisión negociadora

- Tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.
- Derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria, estando la dirección de la empresa obligada a facilitarla.
- Están obligadas a observar el deber de sigilo, sin que ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión pueda ser utilizado fuera del ámbito de aquella ni para fines distintos para los que se entregó.

Adopción de acuerdos

- El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la parte social. En caso de desacuerdo, se podrá acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos.

Requisitos formales

- Levantar acta de cada una de las reuniones, que deberán ser aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte si fuera necesario.
- El resultado de las negociaciones deberá formalizarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicidad.

FASE II REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa



Una vez constituida la comisión negociadora , se realizará el diagnóstico del plan de igualdad, que nos permitirá identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, y también alcanzar una serie de objetivos específicos.

1. OBJETIVOS Y FINALIDAD DEL DIAGNÓSTICO

Analizar el grado de integración de la igualdad

Identificar en qué medida la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.

Visibilizar la situación de partida

Hacer visible la situación de partida de la plantilla (mujeres y hombres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.

Detectar desigualdades en la organización y condiciones laborales

Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta para detectar la posible existencia de discriminaciones o desigualdades.

Además, se analizará la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.

Identificar desigualdades en la gestión de los recursos humanos

Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres u hombres.

Proporcionar recomendaciones y propuestas de acción

Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

Finalidad del diagnóstico

La finalidad del diagnóstico es identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan o que pueden darse en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

2. PERSONAS Y ÓRGANOS QUE INTERVIENEN

La comisión negociadora está revisando quiénes son las personas y órganos que intervienen en el proceso de elaboración del diagnóstico del plan de igualdad.

El diagnóstico lo elabora y lo negocia la comisión negociadora. Realizará el diagnóstico, el informe de los resultados e identificará las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico.

Recordad que podeis contar con personas expertas en igualdad. Las personas expertas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo podrán prestar su apoyo a la comisión negociadora si así lo acuerda esta. Tanto la parte empresarial como la social podrá contar con asesoramiento.

Y también puede participar el resto de la plantilla.

La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del diagnóstico de igualdad.

3. DESARROLLO DE ACTUACIONES

✓ Paso 1: Planificación

- Asignar el personal que proporcionará la documentación y dinamizará el proceso de recogida de información.
- Seleccionar las herramientas para la recopilación de datos (fichas y cuestionarios).
- Informar a la plantilla del comienzo de la Fase de diagnóstico, ya que podrán participar de forma activa, si así se acuerda por la comisión negociadora.
- Acordar, en la comisión negociadora, la información necesaria para realizar el diagnóstico que tendrá que ser facilitada por la dirección.

✓ Paso 2: Recopilación de información

- Recopilar la información y documentación disponible, recogiendo todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que compongan el diagnóstico, los cuales estarán siempre desagregados por sexo.

✓ Paso 3: Análisis de información

- Señalar los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades, e identificar los aspectos en que se producen desigualdades, las causas que las generan y las medidas de mejora que se proponen para solventarlas.

✓ Paso 4: Informe de diagnóstico

- Elaborar un informe que resuma el análisis llevado a cabo y sus principales conclusiones y propuestas. Este informe, formará parte del contenido del plan de igualdad.

✓ Paso 5: Informe de diagnóstico

- Informar a la plantilla sobre los resultados del diagnóstico.

4. REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico del plan de igualdad permite Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de la empresa. Para su realización deben seguirse tres pasos:

1. Recogida de información
2. Elaboración del diagnóstico
3. Redacción del informe diagnóstico

Para la recogida y el análisis de los datos desagregados por sexo se debe tener en cuenta la perspectiva de género, ¿sabéis en qué consiste?.

En este caso significa identificar si la gestión de la actividad de la empresa incide de manera diferenciada en mujeres y hombres, debido a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

De esta manera, podremos analizar si se producen desigualdades o efectos discriminatorios entre mujeres y hombres.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que forman parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo.

4.1. RECOGIDA DE INFORMACIÓN

El diagnóstico se extenderá a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y se analizarán los efectos que, para mujeres y hombres, tienen el conjunto de las actividades, los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en las que este se presta.

El análisis se extenderá a todos los niveles jerárquicos de la empresa de sus sistemas de clasificación, incluyendo datos de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración y retribución, así como los diferentes procesos de selección, contratación y promoción.

4.2. ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido del diagnóstico deberá atender a los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el Anexo del Real Decreto 901/2020.

Materias a analizar en el diagnóstico:

- Condiciones generales relativas al diagnóstico.
- Información básica de la empresa.
- Información cuantitativa de la plantilla.
- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.
- Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Otras materias y elementos de análisis.

A) CONDICIONES GENERALES RELATIVAS AL DIAGNÓSTICO

En esta parte se hará referencia al proceso y la metodología utilizada. Tenemos que definir los datos analizados, la fecha de inicio y fin de recogida de información y de realización del diagnóstico y quiénes son las personas que han intervenido en su elaboración, indicando si tienen formación en igualdad.

También podemos analizar la publicidad, imagen, comunicación corporativa y otros aspectos relativos a la relación de la empresa con el entorno.

Es muy conveniente abordar también el análisis de estos aspectos.

B) INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

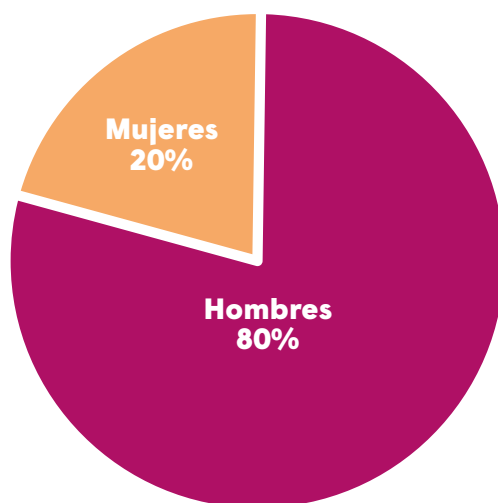
En este apartado se debe mencionar la información relativa a datos de identificación de la entidad, su actividad, dimensión, localización, historia, dispersión geográfica y estructura organizativa, atendiendo a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.

Para ello podemos utilizar el [Anexo III Modelo de ficha de identificación de la empresa de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas](#). ¡Os facilitará el trabajo!

C) INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA

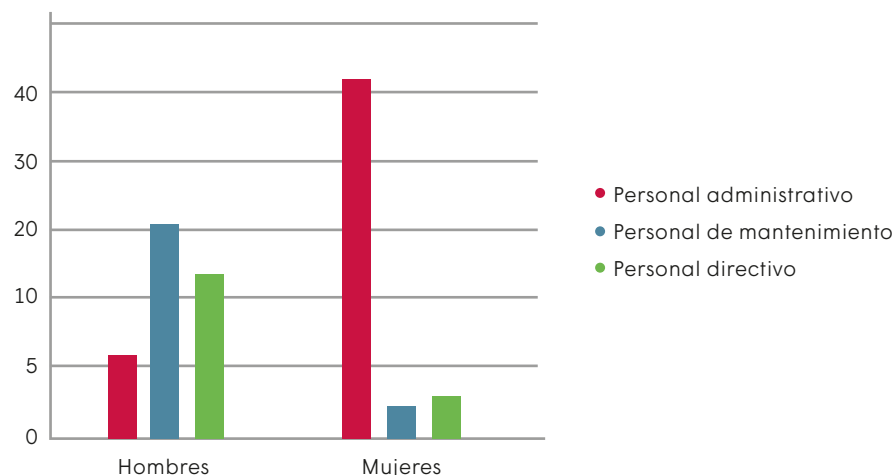
Para esta materia se recopilará y analizará información relativa a la distribución de la plantilla por sexo, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años. Y también hay que tener en cuenta la distribución por sexo de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores en relación al conjunto de la plantilla.

¡Mirad! Desagregando los datos de la plantilla por sexo se observa que nuestra empresa está masculinizada.



Se considera empresa feminizada aquella en la que las trabajadoras son más del 60%. Por el contrario, se considera empresa masculinizada, cuando hay más de 60% de trabajadores.

Y también que existe segregación horizontal y vertical. En los gráficos se ve muy claro. Mirad éste donde se ve la distribución de la plantilla por puestos.



Para recopilar y analizar esta información podemos utilizar la Herramienta de análisis cuantitativo.

La Herramienta de análisis cuantitativo por sexo consiste en un fichero Microsoft Excel® en el que hay que incorporar los datos de la plantilla desagregados por sexo, a partir de los cuales la aplicación realizará los cálculos necesarios para analizarlos. La herramienta viene acompañada de una guía de uso y de un ejemplo cumplimentado.

Puedes descargar esta Herramienta accediendo a la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.



Herramienta de análisis de la plantilla por sexo



Ejemplo cumplimentado



Guía de uso

D) PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Para analizar la selección, por ejemplo, tenemos que conocer las incorporaciones por sexo en el último año, los criterios y canales de información que se emplean, el lenguaje utilizado en estas ofertas...Para la formación, hay que tener en cuenta el número de personas que han recibido formación por áreas o departamentos, el horario en el que se imparten estas formaciones, si las horas de formación que realizan las mujeres y los hombres se distribuyen por igual en los diferentes puestos de trabajo.

Sí, y para la promoción, también tenemos que recopilar datos de las promociones en los últimos años, especificando el nivel jerárquico, grupo profesional y puestos de trabajo. Podéis utilizar el [Modelo IV de cuestionario sobre políticas de gestión de personal de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.](#)

E) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La elaboración del diagnóstico permite identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, para lo cual, será necesario disponer de información, desagregada por sexo, sobre la política retributiva de la empresa, los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza

salarial o extrasalarial y el sistema de clasificación profesional. A tal efecto, serán fuentes de información para el análisis las siguientes:

- **Datos extraídos de la Herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla por sexo.**
- **Resultados de la auditoría retributiva**, realizada de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que incluirá la valoración de los puestos de trabajo, realizada según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. En tanto en cuanto no esté aprobado, por la orden ministerial prevista en la disposición final primera del citado Real Decreto 902/2020, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, se recomienda utilizar el Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género disponible en [Igualdad en la Empresa](#).



SVPT con perspectiva de género

- **Datos del registro retributivo** con el contenido previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades que establece el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para las empresas con auditoría retributiva.

F) CONDICIONES DE TRABAJO

En este caso, analizaremos, con indicadores cuantitativos y cualitativos, entre otras cuestiones, las siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de trabajo, incluido el teletrabajo.
- Permisos y excedencias del último año y motivos, por sexo, por edad, tipo de vinculación con la empresa, tipo de contrato.
- Ausencias no justificadas.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que se hayan podido producir en los últimos tres años.
- Implantación y revisión del sistema de organización y control de trabajo.
- Estudios de tiempo y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

G) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En este punto trataremos aspectos relacionados con las medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de estos derechos. Es importante tener en cuenta los criterios y canales de información y comunicación que se emplean para informar a la plantilla sobre estos derechos.

Sí, analizaremos los permisos y excedencias del último año y sus motivos, por sexo, edad, tipo de vinculación con la empresa, puestos de trabajo, nivel de formación... Así, podremos ver el modo en el que afectan a las personas con responsabilidades de cuidado los cambios en sus funciones, la distribución irregular de la jornada, los cambios de centro sin cambio de residencia, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, los desplazamientos...

H) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Para analizar si hay infrarrepresentación femenina observaremos la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel y responsabilidad para identificar si existe menor presencia de mujeres en los puestos intermedios o superiores, es decir, si existe segregación vertical.

También se analizará la distribución de la empresa midiendo el grado de masculinización o feminización de cada departamento o área, para ver si se produce segregación horizontal.

Además, tendremos en consideración datos relacionados con la promoción profesional, como pueden ser los criterios y canales de información y comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, los criterios, métodos y procesos utilizados en la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenidos de las ofertas y formularios y el perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento

I) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La prevención del acoso sexual y por razón de sexo es una materia que debe figurar en el diagnóstico y el procedimiento de actuación formará parte de la negociación del mismo.

En este caso analizaremos si existen protocolos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos por la plantilla y accesibles para ella. También analizaremos si se han producido situaciones de acoso y cómo se han resuelto en el marco del protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El Instituto de las Mujeres ha elaborado un Manual de referencia con dos modelos de Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, que pueden ser de gran utilidad para aplicarlos en nuestra empresa.

En la web igualdadenlaempresa.es se puede acceder al Manual de Referencia para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

J) OTRAS MATERIAS Y ELEMENTOS DE ANÁLISIS

En este apartado podemos incluir el análisis sobre las medidas que desarrolla nuestra empresa en relación con la violencia de género, la comunicación y el lenguaje no sexista, la seguridad, salud laboral y equipamientos o la relación de la empresa con su entorno.

¿Y se podría incluir aquí la opinión de la plantilla y de la dirección?

Sí, para ello podemos contar con los [Anexos Modelo V de cuestionario para la dirección y Modelo VI de cuestionario para la plantilla que se incluyen en la guía.](#)

4.3. REDACCIÓN DEL INFORME

Ahora que ya tenemos el análisis de la situación de la empresa realizado y sus conclusiones, tenemos que elaborar un informe.

Además, ese informe debe formar parte del contenido del plan de igualdad.

Recordad que la Guía para la elaboración de planes de igualdad recoge el Anexo VII Modelo de informe de diagnóstico.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la empresa y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose las medidas que podrían incluirse en la negociación del plan de igualdad. Estas medidas se definirán en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente. Se detallarán en concreto:

- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Ámbitos prioritarios de actuación.
- Objetivos generales.
- Propuestas de mejora.

FASE III DISEÑO, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan



1.

OBJETIVOS, PERSONAS Y ORGANOS QUE INTERVIENEN

La comisión negociadora, una vez aprobado el diagnóstico, se reúne para abordar la fase central de la elaboración del plan, en la que se definirán las medidas destinadas a corregir las posibles desigualdades o discriminaciones detectadas. Antes de avanzar en el diseño de medidas repasa los objetivos que se pretenden alcanzar y quién o quiénes participan en esta fase.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Eliminar cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito empresarial.
- Definir objetivos específicos para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

PERSONAS Y ÓRGANOS QUE INTERVIENEN

- La comisión negociadora.

La comisión negociadora es el órgano encargado de:

Diseñar las medidas del plan, definiendo:

- Las prioridades de actuación.
- Los recursos necesarios para su aplicación.
- Las personas responsables de su ejecución.
- Los indicadores de seguimiento.

Impulsar la implantación de las medidas y de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Presentar solicitud de registro del plan.

- Personas expertas

Pueden intervenir personas expertas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como asesoras de la comisión, si así lo acuerda esta.

2.

DESARROLLO DE ACTUACIONES

La comisión negociadora está definiendo qué actuaciones tienen que desarrollar para diseñar y redactar el plan de igualdad.

2.1 DETERMINACIÓN DE ÁREAS DE ACTUACIÓN

En función de la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo, se identificarán las áreas sobre las que se deberá actuar y las medidas que contendrá el plan de igualdad. El orden y prioridad de dichas actuaciones se determinará, por acuerdo de la comisión negociadora.

2.2 DEFINICIÓN DE MEDIDAS

Una vez definidos los objetivos específicos para cada materia o área de mejora, se deberán determinar las medidas para conseguir dichos objetivos. Para planificar las medidas es recomendable tener en consideración:

- Qué objetivo satisface.
- Cómo se va a ejecutar.
- A quién va dirigida.
- Quién es responsable de su aplicación.
- Cuándo se va a desarrollar.
- Qué recursos se necesitan.
- Cómo se medirá su cumplimiento.

Los indicadores deberán quedar definidos desde este momento, aunque la medición de las medidas se llevará a cabo en la siguiente fase del proceso de elaboración del plan, y estos deben ser: coherentes con los objetivos del plan, ajustados a cada una de las medidas o actuaciones que se pretenden medir, cuantitativos y cualitativos, comparables en el tiempo y desagregados por sexo.



En la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas hay más ejemplos en el [Anexo VIII "Ejemplos para el diseño de medidas evaluables"](#) y también hay un Modelo de ficha de medidas que nos puede ser de mucha utilidad.

2.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA

En el plan tenemos que incluir el ámbito de aplicación y el periodo de vigencia ¿Sabéis cuáles son?

El plan de igualdad se aplica a todas las personas trabajadoras, independientemente del centro de trabajo al que pertenezcan y su situación contractual.

El periodo de vigencia lo acordaremos en la comisión negociadora, teniendo en cuenta que no puede ser superior a **cuatro años**.

2.4 SISTEMA DE SEGUIMIENTO

La comisión negociadora definirá el procedimiento de seguimiento que permitirá verificar el cumplimiento de las medidas del plan y la consecución de los objetivos previstos.

Es recomendable incluir los siguientes elementos:

- ✓ Designación de la comisión u órgano de vigilancia y seguimiento del plan, con mención expresa a su composición y atribuciones. En él participará, de forma paritaria, la representación de la empresa y de las personas trabajadoras y tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres, siempre que sea posible.
- ✓ Establecimiento de la periodicidad de las actuaciones relativas al seguimiento de las medidas, que se consignarán en el cronograma de actuaciones previsto.
- ✓ Definición de indicadores de medición e instrumentos de recogida de información.
- ✓ Establecimiento de un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- ✓ Determinación del procedimiento para solventar discrepancias que pudieran surgir durante el tiempo de vigencia del plan.
- ✓ Elaboración de informes de seguimiento periódicos que incluyan análisis y valoración de la ejecución, así como propuestas de modificación o mejora.

Estos informes servirán de base para la evaluación del plan.

2.5 SISTEMA DE EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El sistema de evaluación permite analizar el desarrollo del plan en su conjunto y debe contemplar los siguientes elementos.

- ✓ Responsables: Designación del órgano o personas responsables de realizar la evaluación
- ✓ Fecha de realización: Determinación de la fecha de realización de la evaluación, realizándose, al menos, una evaluación intermedia y otra final.
- ✓ Recopilación y sistematización de información: Establecimiento de un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- ✓ Informes de evaluación: Elaboración de los correspondientes informes de evaluación, que incluyan análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución.
- ✓ Propuestas de mejora: Elaboración de una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

2.6 REDACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Ahora que hemos definido las medidas del plan, fijado su ámbito de aplicación y vigencia y establecido los procedimientos de seguimiento y evaluación, es el momento de redactar el documento final.

Es importante que sigamos una estructura adecuada cuando redactemos el plan.

Podemos revisar el [Modelo de plan de igualdad que se incluye en el Anexo X de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.](#)

El plan de igualdad, en tanto constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación y tendente a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo, se estructurará contemplando los siguientes apartados:

1. Presentación. Breve resumen o ficha con datos de la empresa.
2. Determinación de las partes que lo conciertan. Se indicarán las partes legitimadas que suscriben el plan de igualdad, en su caso.
3. Ámbito personal, territorial y temporal. Se especificará que el plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras y, en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios. Se indicará, asimismo, la ubicación de cada uno de los centros de trabajo y el periodo de vigencia del plan.
4. Informe del diagnóstico. Resumen que refleje los principales resultados del diagnóstico de la empresa. En caso de que se trate de un grupo de empresas, resumen del informe diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
5. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad de acuerdo con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
6. Objetivos del Plan de Igualdad. Definición de los objetivos generales y específicos que persigue, tanto si son cuantitativos como cualitativos.
7. Medidas de igualdad, prioridades y recursos. Descripción de las medidas evaluables para cada área de actuación, identificando para cada una de dichas medidas los objetivos que se pretenden alcanzar, los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, los indicadores de seguimiento y el plazo de ejecución, estableciendo de esta forma la prioridad de las actuaciones.
8. Seguimiento y revisión del plan de igualdad. Definición del sistema de seguimiento y plazos de revisión periódicos del plan de igualdad. El plan incluirá el órgano concreto de vigilancia y seguimiento de este, con la composición, funcionamiento y atribuciones que se acuerden por la comisión negociadora.
9. Evaluación del plan de igualdad. Se especificará cómo y cuándo se llevarán a cabo las tareas de evaluación del plan.
10. Procedimiento de modificación. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.
11. Calendario de actuaciones. Se concretará el calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad.

2.7 APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La adopción de acuerdos por la comisión negociadora tiene lugar por mayoría de ambas representaciones, debiendo negociar de buena fe.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito en el documento de plan de igualdad que contendrá todos los acuerdos adoptados y será firmado por las partes negociadoras.

Se firmará acta de aprobación del plan de igualdad en la reunión de la comisión negociadora que ponga fin a las negociaciones y acuerde la aprobación del plan.

En el [Anexo XI de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas](#) encontrarás un [Modelo de acta de aprobación del Plan de Igualdad](#).

2.8 REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

¡Ya tenemos el plan de igualdad redactado y firmado! ¿Ya está listo para registrar?

Sí, de hecho, deberíamos hacerlo antes de que pasen 15 días desde que lo firmamos. Como he sido la persona designada por la comisión negociadora para registrar el plan de igualdad, presentaré, a través de medios electrónicos, la solicitud de inscripción ante la autoridad laboral competente.

¡Genial! Una vez que lo registremos, su contenido será público y cualquiera podrá consultarlo de manera sencilla.

Los planes de igualdad deberán inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. Esta inscripción permitirá el acceso público al contenido de los mismos.

Corresponde al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, adscrito a la Dirección General de Trabajo, como autoridad laboral competente, la inscripción de los planes de igualdad de ámbito estatal o supraautonómico y a la autoridad laboral autonómica competente, la inscripción de los planes de ámbito de comunidad autónoma.

Se puede obtener más información sobre los registros autonómicos de planes de igualdad en la autoridad laboral competente en su Comunidad Autónoma o, a nivel nacional, en la [Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social \(REGCON\)](#)

FASE IV IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Comprobación del grado de desarrollo de las medidas y valoración del resultados.



1. OBJETIVOS Y FINALIDAD

Una vez aprobado el plan de igualdad, comienza su periodo de vigencia, durante el cual deben llevarse a cabo todas las acciones programadas. Al mismo tiempo, se debe realizar un seguimiento continuo de las actividades y los resultados inmediatos con los siguientes propósitos:

- Comprobar el cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Recabar información sobre la ejecución de las medidas incluidas en el plan, evaluando aspectos como el grado de implementación, la adecuación de los recursos utilizados y el respeto a los plazos establecidos.
- Identificar obstáculos o dificultades en la implementación, para realizar los ajustes necesarios o aplicar medidas correctivas cuando sea preciso.

2. PERSONAS Y ÓRGANOS QUE INTERVIENEN

- ✓ **La dirección de la empresa**, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.
- ✓ La **comisión negociadora**, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- ✓ La **comisión de seguimiento del plan**, designada por la comisión negociadora en la Fase de diseño del plan, con la composición y atribuciones que en él se establezca. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.
- ✓ La persona o personas designadas como **responsables de las medidas** previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las fichas de seguimiento [Anexo XII de Igualdad en la Empresa](#).
- ✓ El **departamento de Recursos Humanos**, si lo hubiere, o **personas responsables de personal** que, por su posición estratégica y conocimiento de la empresa, será de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan
- ✓ La **representación legal de las personas trabajadoras**, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.
- ✓ La **plantilla** será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la empresa.

3. IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1 DESARROLLO DE ACTUACIONES

En la Fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma.

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan.

Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

- Contar con el compromiso continuado del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.
- Hacer partícipe a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), proporcionando información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas e incorporándola al seguimiento.
- Disponer de personas con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Facilitar los recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las acciones.
- Cumplir el cronograma establecido, siempre que sea posible, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información necesaria para su seguimiento.
- Realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

4.

SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1 DESARROLLO DE ACTUACIONES

El seguimiento debe considerarse una parte fundamental del diseño inicial del plan y realizarse de manera paralela a su implementación. Este proceso permite controlar y verificar que las medidas se están ejecutando conforme a las previsiones del plan, al tiempo que ayuda a identificar posibles desajustes y aplicar medidas correctoras. Para optimizar este trabajo, se sugieren las siguientes recomendaciones:

- **Supervisar cada medida de manera individual** a través de la persona o departamento encargado de su implementación.
- **Revisar los indicadores establecidos durante el diseño del plan**, asegurando que cumplan con los siguientes criterios:
 - Sean coherentes con los objetivos generales y específicos del plan.
 - Estén claramente definidos para facilitar su uso.
 - Incluyan aspectos tanto cuantitativos como cualitativos.
 - Permitan comparaciones a lo largo del tiempo.
 - Estén desagregados por sexo.

Los indicadores deben proporcionar información completa sobre el desarrollo y aplicación del plan de igualdad. Para ello, se contemplan cuatro tipos principales de indicadores:

- **Indicadores de seguimiento de medidas:** definidos junto con el diseño de las medidas, garantizando coherencia entre los objetivos, las acciones previstas y los criterios de evaluación. (En el Anexo VIII se incluye un listado de ejemplos de objetivos, medidas e indicadores que pueden ser útiles para las empresas).
- **Indicadores de resultado:** miden el nivel de ejecución de las medidas y del plan en su totalidad, así como el número de personas impactadas.

- **Indicadores de proceso:** aportan información sobre la adecuación de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones aplicadas.
- **Indicadores de impacto:** evalúan los cambios logrados en términos de igualdad como resultado de las medidas y del plan.

Se recomienda crear una ficha de seguimiento para cada medida, en la que se registre toda la información sobre su implementación utilizando los indicadores definidos. Estas fichas deberán ser completadas por las personas responsables de ejecutar cada acción y remitidas al órgano de vigilancia y control o a quienes estén designados para el seguimiento. [Un modelo de ficha de seguimiento está disponible en el Anexo XII.](#)

La información recogida mediante estas fichas, u otras herramientas, permitirá monitorizar tanto las medidas individuales como el plan en su conjunto, constituyendo la base para elaborar el informe de seguimiento.

4.2 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4.3 REDACCIÓN DEL INFORME DE SEGUIMIENTO

Este informe recogerá de manera sintetizada toda la información relacionada con la ejecución de las acciones del plan, especificando de forma clara y fácil de observar cuáles se están llevando a cabo, cuáles presentan retrasos, las áreas que requieren intervención, los obstáculos identificados, el nivel de participación, así como los cambios y avances logrados.

La información se obtendrá a partir de los datos recopilados mediante las herramientas de seguimiento correspondientes al período evaluado, actualizando los resultados del período anterior y analizando globalmente tanto los avances alcanzados como el desarrollo del plan.

En el Anexo XIII se incluye un modelo de cuestionario de seguimiento que puede utilizarse como referencia para esta tarea, junto con el modelo de informe de seguimiento disponible en el Anexo XIV.

FASE V

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.



1. OBJETIVOS Y FINALIDAD

La Fase 5, de evaluación, cierra el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad en la empresa. A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata de realizar un análisis crítico del proceso, los objetivos principales son:

- ✓ Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- ✓ Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- ✓ Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- ✓ Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

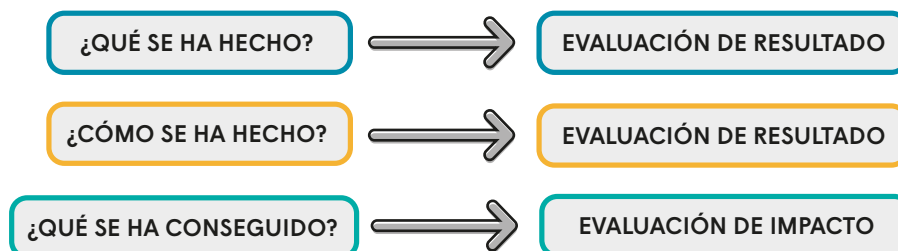
2. PERSONAS Y ÓRGANOS QUE INTERVIENEN

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
- La comisión de seguimiento o personas responsables, designadas por la comisión negociadora en la Fase de diseño del plan, con la composición y atribuciones que en él se establezca. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

3. DESARROLLO DE ACTUACIONES

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Responde, pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan.

Son:



La Fase 5, de evaluación, cierra el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad en la empresa. A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata de realizar un análisis crítico del proceso, los objetivos principales son:

Evaluación de resultados	Evaluación de proceso	Evaluación de impacto
Grado de cumplimiento de los objetivos planteados	Nivel de desarrollo de las acciones	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos
Grado de consecución de los resultados esperados	Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones	Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres
Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.	Tipo de dificultades y soluciones aportadas	
	Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan	
	Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.	

Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones ofrecidas en la Guía de Planes de Igualdad de Igualdad en la Empresa:

- ✓ Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
- ✓

Obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento. A tal objeto se pueden consultar y/o adaptar diversos anexos: [Modelo de cuestionario para la comisión de seguimiento \(Anexo XV\)](#), [Modelo de cuestionario para la dirección \(Anexo XVI\)](#) y [Modelo de cuestionario para la plantilla \(Anexo XVII\)](#).

Definir los periodos en que se realizará la evaluación del plan, teniendo en cuenta que debe realizarse, al menos, una evaluación intermedia y otra final.

Elaborar una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Redactar un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso).

Este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización de un nuevo plan. Se puede consultar en el [Anexo XVIII el Modelo de informe de evaluación](#).

Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar de ella información y valoración del proceso.

4. REDACCIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN

La comisión de seguimiento, o las personas asignadas para esta tarea, serán responsables de preparar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias, finales o cualquier otra que se establezca. Estos informes se elaborarán con base en la información recopilada durante el período correspondiente y serán debatidos dentro de la comisión designada para este propósito.

El análisis y valoración de estos informes se estructurará en torno a tres ejes principales, que permiten contrastar los resultados esperados con los obtenidos. A continuación, se describen algunos aspectos clave a tener en cuenta en cada eje:

- **Evaluación de resultados:** Examina el nivel de ejecución del plan, el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y el impacto en las personas beneficiarias.
- **Evaluación del proceso:** Revisa la idoneidad de los recursos, métodos y herramientas utilizados, las dificultades encontradas durante la ejecución y las soluciones aplicadas.
- **Evaluación del impacto:** Analiza los cambios en términos de igualdad dentro de la empresa, como la disminución de desigualdades, la mejora del clima laboral, cambios en la imagen corporativa (interna y externa) o un equilibrio más equitativo en la representación de mujeres y hombres.

El informe de evaluación recopila datos cuantitativos y cualitativos relacionados con el plan de igualdad durante su vigencia, proporcionando una visión completa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Este informe es fundamental para realizar un nuevo diagnóstico y proceder a la actualización y aprobación de un próximo plan de igualdad.

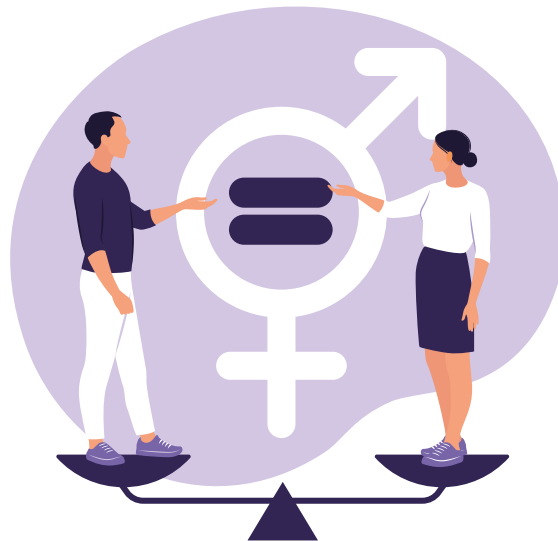
Con los datos de seguimiento y evaluación en mano, será posible comparar los resultados alcanzados con los objetivos iniciales, identificar posibles desviaciones y determinar si son necesarias modificaciones o ajustes.

Es importante tener en cuenta que las etapas del plan no tienen por qué desarrollarse de manera estrictamente lineal. La implementación de un plan de igualdad no es un proyecto con un inicio y un fin definido, sino un proceso continuo y dinámico que se adapta a las nuevas necesidades que vayan surgiendo. Por tanto, se trata de un ciclo constante en el que la evaluación y finalización de un plan sirven de base para el inicio de uno nuevo.

FUENTES CONSULTADAS - BIBLIOGRAFÍA

- Diario Oficial de Extremadura. <https://doe.juntaex.es/>
- Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es>
- Cuestionarios Técnicos I (Check-list) ¿Cómo mido la situación de igualdad en mi empresa? Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. www.igualdadenaempresa.es.
- Cuestionarios Técnicos V (Check-list) ¿Los procedimientos y mecanismos de comunicación de mi empresa transmiten igualdad? Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. www.igualdadenaempresa.es.
- Cuestionarios Técnicos VI (Check-list) ¿Cómo detecto estereotipos de género en la plantilla y personal directivo de mi entidad? Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. www.igualdadenaempresa.es.
- Diario Oficial de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu>
- El Plan de Igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas. Junta de Andalucía. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Instituto Andaluz de la Mujer.
- El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. 2008.
- Formación Profesional. <http://todofp.es>
- Guía práctica "Cómo elaborar un Plan de Igualdad". Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía. 2013.
- Igualdad de género y trabajo decente. Buenas prácticas en el lugar de trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Oficina para la Igualdad de Género. 2005
- Igualdad en la empresa. <http://www.igualdadenaempresa.es>
- Igualdad y RSE. Guía para PYMES. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Secretaría de Estado e Igualdad. Dirección general para la Igualdad en el Empleo y Contra la Discriminación.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. <http://www.inmujer.gob.es>
- Las 6 "i" de la igualdad. Método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña. 2009.
- Legislación laboral. <http://www.mitramiss.gob.es>
- Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Instituto de la Mujer Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2008.
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. <http://www.mpr.gob.es>
- Negociación colectiva y registro de planes de igualdad. Boletín Igualdad en la Empresa XLVII. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Secretaría de Estado de Igualdad. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 2018.

- ONU Mujeres. <http://www.unwomen.org>
- Organización de Naciones Unidas. <http://www.un.org>
- Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org>
- Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. www.igualdadnlaempresa.es. 2015.
- Registro de convenios y acuerdos colectivos. <http://www.mitramiss.gob.es>
- Unión Europea. <https://europa.eu>



C/Castillo de Feria, 06006 · Badajoz
T. 924 286 161

