

# GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza

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



# ÍNDICE

<b>¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?</b> .....	03
<b>PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	06
<b>FASE 1: PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	07
<b>FASE 2: REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO</b> .....	10
<b>FASE 3: DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	21
<b>FASE 4: IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	24
<b>FASE 5: EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	25

## ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Conjunto de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de una empresa.

## ¿DÓNDE SE ENCUENTRAN REGULADOS LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO?

En el 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, aprobándose el mismo con la finalidad de dar cumplimiento a las previsiones recogidas en el 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.



## ¿CUÁNDO ENTRÓ EN VIGOR EL RD 901/2020?

La norma entró en vigor el pasado 14 de enero de 2021.

## ¿QUÉ OCURRE CON LOS PLANES DE IGUALDAD VIGENTES A FECHA 14 DE ENERO DE 2021?

Se prevé un régimen transitorio para los planes de igualdad vigentes a fecha 14 de enero de 2021 que deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en el plazo máximo de doce meses, contados desde el 14 de enero de 2021, previa negociación.

## ¿QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A TENER UN PLAN DE IGUALDAD?

La obligación de establecer un plan de igualdad se impone:

- ✿ A las empresas de cincuenta o más trabajadores.
- ✿ A las empresas obligadas por convenio colectivo.
- ✿ A las empresas que por mandato de la autoridad laboral resulten obligadas a raíz de un procedimiento sancionador.

Para el resto de empresas, la elaboración del plan de igualdad tendrá carácter VOLUNTARIO, previa consulta o negociación con la representación legal de los trabajadores.

## ¿DE QUÉ PLAZOS DISPONE LA EMPRESA PARA LA APROBACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD?

- ✿ Empresas con más de 150 y hasta 250 trabajadores: 7 de marzo de 2020
- ✿ Empresas con más de 100 y hasta 150 trabajadores: 7 de marzo de 2021
- ✿ Empresas entre 50 y 100 trabajadores: 7 de marzo de 2022

\* Las empresas con más de 250 trabajadores ya estaban obligadas.

\* Los convenios pueden obligar a disponer de un plan de igualdad antes de estos plazos.

## ¿CÓMO SE HA DE REALIZAR EL CÁMPUTO DE LA PLANTILLA PARA SABER SI ESTOY OBLIGADO A REALIZAR UN PLAN DE IGUALDAD?

Se computan todos los trabajadores de la empresa, de todos sus centros de trabajo y cualquiera que sea el tipo de contrato. La norma señala que deben incluirse en el cómputo:

- ✚ Trabajadores fijos discontinuos.
- ✚ Personas trabajadoras con contrato de puesta a disposición.
- ✚ Trabajadores a tiempo parcial.
- ✚ Trabajadores con contratos de duración determinada.
- ✚ Se computan igualmente los trabajadores con contratos de duración determinada que habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. Cada cien días trabajados se computará como una persona trabajadora más.

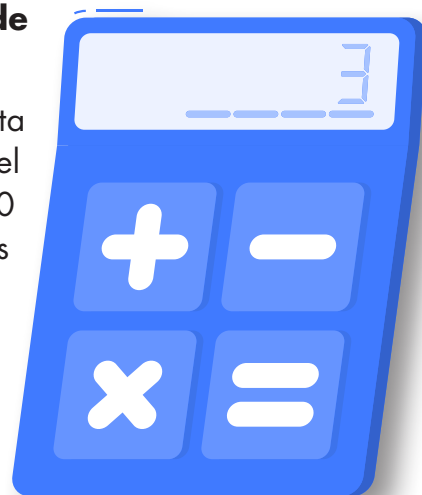


## ¿CUÁNDO DEBE HACERSE EL CÁLCULO DE NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS?

El cómputo se efectuará, al menos, **el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.**

Si en alguno de estos momentos se alcanza el umbral de cincuenta personas trabajadoras, nacerá la obligación de elaborar y aplicar el plan de igualdad. Si en cualquier mes del año se alcanzara las 50 personas trabajadoras, la empresa está obligada a iniciar las fases para hacer el plan de igualdad.

Se mantiene la obligación independientemente de que el número de personas trabajadoras se sitúe en algún momento por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.



## ¿QUÉ OCURRE EN EL CASO DE QUE UNA ÚNICA EMPRESA TENGA VARIOS CENTROS DE TRABAJO?

La obligación de realizar un plan de igualdad y el contenido del mismo se refiere a la empresa, sin perjuicio de que en el mismo se establezcan peculiaridades para los centros de trabajo que dicha empresa tenga.

## ¿ES NECESARIO REALIZAR DIFERENTES PLANES DE IGUALDAD PARA UN GRUPO DE EMPRESAS?

Se podrá elaborar un único plan de igualdad para un grupo de empresas o para parte de las empresas del grupo si se acuerda con las organizaciones legitimadas. En estos casos hay que tener en cuenta:



- ✚ Que en dicho plan de igualdad se debe de justificar su conveniencia de realizar un único plan.
- ✚ La actividad de cada una de las empresas que integran el grupo y los convenios colectivos que resulten aplicables. Hay que incluir información de los diagnósticos de cada empresa que forma el grupo.
- ✚ Que en caso de que haya empresas que no se incluyan en ese plan de igualdad, estas deberán tener su propio plan.



“

### ¿Dudas?

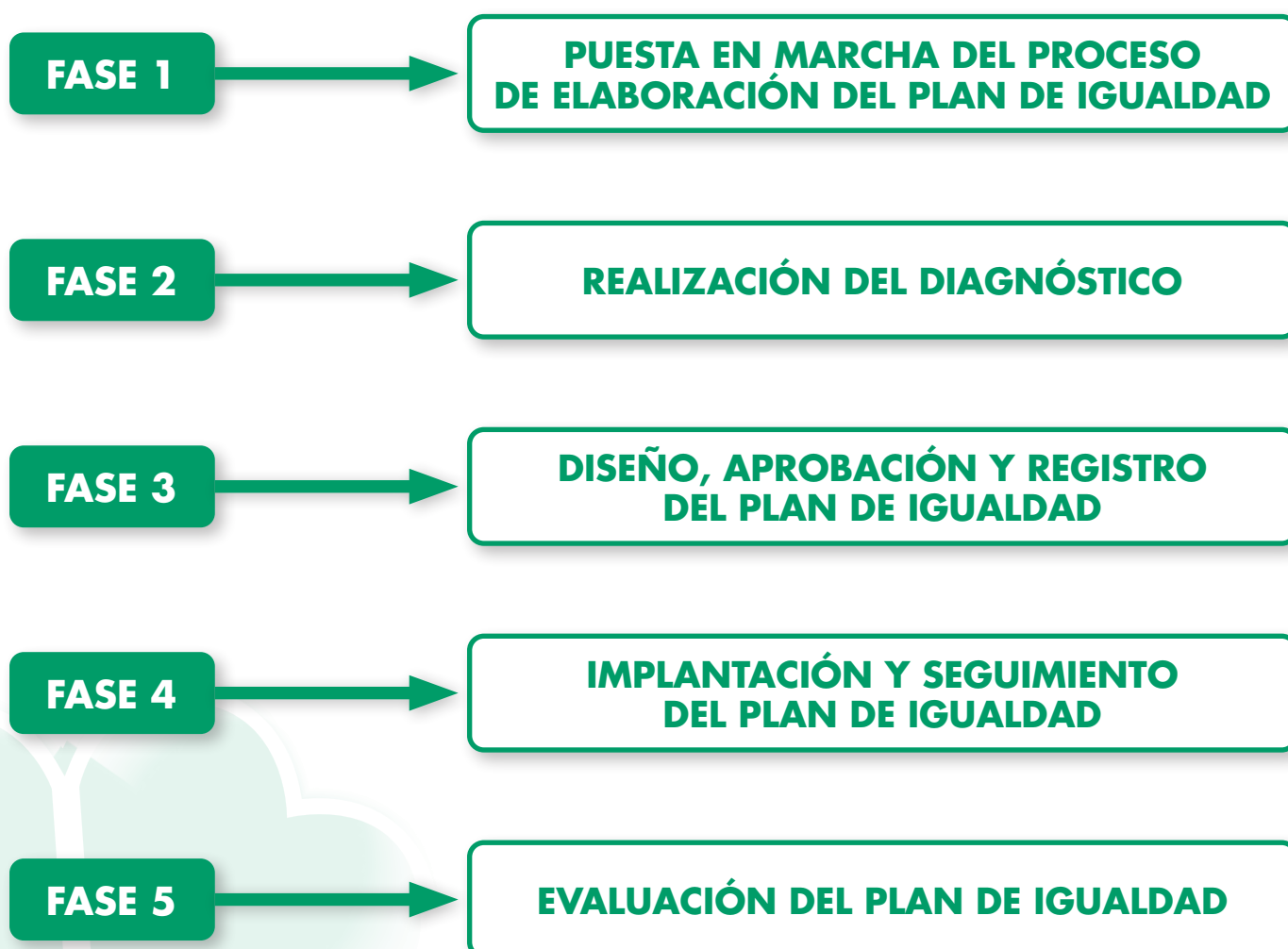
**Pincha aquí para acceder a las preguntas frecuentes (FAQ) sobre Planes de Igualdad respondidas por el Ministerio de Igualdad**

”

## PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración de este documento, se ha tenido en cuenta la guía elaborada por el Instituto de la Mujer, dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad, además de la normativa que regula los planes de igualdad. Igualmente, junto con este documento se anexan por fases los modelos que pueden servir de guía durante el procedimiento, modelos extraídos de dicha Guía. Estos modelos pueden adaptarse por la comisión negociadora de cada empresa.

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

Las empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un plan de igualdad, constituirán una comisión negociadora. Para aquellas no obligadas, la elaboración e implantación de su plan de igualdad tendrá carácter voluntario, previa consulta o negociación con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

### 1.1. COMUNICACIÓN Y APERTURA DE LA NEGOCIACIÓN

Previamente a la constitución de la comisión negociadora, la empresa o la representación legal de las personas trabajadoras comunicará, a la otra parte, la iniciativa de negociación, haciendo constar en la comunicación escrita, en su caso, lo siguiente:

- ✚ Que se posee la legitimación conforme al artículo 5 del 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.
- ✚ El ámbito del plan de igualdad, detallando si es provincial, autonómico o estatal, así como si existen diversos centros de trabajo o constituye un grupo de empresas.
- ✚ Las materias objeto de la negociación, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:
  - Proceso de selección y contratación.
  - Clasificación profesional.
  - Formación.
  - Promoción profesional.
  - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
  - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - Infrarrepresentación femenina.
  - Retribuciones.
  - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, serán objeto de negociación otras materias como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral o cualesquiera otras que se estimen.

**ANEXO I.** Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad

### 1.2 CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

La comisión negociadora deberá constituirse en el plazo de tres meses contados desde que se alcanzaron los umbrales que determinan la obligación de negociar el plan de igualdad. En este sentido hay que tener en cuenta que:



- ✚ Si la elaboración del plan de igualdad procede de la obligación prevista en un convenio colectivo, la negociación se iniciará en el plazo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio.
- ✚ Si la elaboración del plan de igualdad fue acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, el plazo para iniciar la negociación será el que fije la autoridad laboral en dicho 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 de negociación, de conformidad con lo que se acaba de señalar.

### **Consideraciones para la constitución de la comisión negociadora:**

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deben ser negociados con los representantes legales de las personas trabajadoras. A tal efecto se constituirá una comisión negociadora con la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

Por parte de los trabajadores habrá que distinguir:

#### ✚ Si hay representantes:

- Participarán el comité de empresa, los/ las delegados/as de personal o las secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
- La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.
- Se respetará la proporcionalidad de la representatividad de la parte social.
- Para planes de igualdad de grupo se aplican las reglas de legitimación establecidas en el art. 87 ET.
- En las empresas con varios centros de trabajo, negociará el comité intercentros si existe y tiene competencias para ello.



#### ✚ Si no hay representantes en la empresa:

- La representación de las personas trabajadoras en la comisión estará integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte.
- La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.



- No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

✚ Si hay centros de trabajo con representación y otros sin ella:

- La parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos antes señalados y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al apartado anterior en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida.
- En este caso, la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

**ANEXO II. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora**

### Requisitos procedimentales comunes

Se establecen las siguientes disposiciones de orden general en la composición y actuación de la comisión negociadora:

- ✚ Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.
- ✚ Se levantará acta de cada una de las reuniones.
- ✚ Se deberá negociar de buena fe.
- ✚ Tendrán acceso a la información y documentación necesaria para los fines previstos.
- ✚ Dispondrán de los mismos derechos y obligaciones que los negociadores del convenio colectivo y deberán observar el deber de sigilo.

### Competencias de la comisión negociadora

La comisión negociadora tendrá competencias en:

- ✚ Negociación y elaboración del diagnóstico.
- ✚ Negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- ✚ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- ✚ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- ✚ Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- ✚ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

- ✚ Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

## FASE 2: REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

En esta fase se hará un **análisis detallado de la situación de igualdad de la empresa, en cuanto a oportunidades y trato entre hombres y mujeres**, para lo que será necesario realizar actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

Las conclusiones y propuestas de mejora extraídas de los cuestionarios respondidos por Dirección, representantes legales de los trabajadores y la propia plantilla mediante los que obtendremos la información necesaria sobre los ejes de actuación del futuro Plan de Igualdad deberán plasmar-se en un informe.

El diagnóstico puede ser realizado de modo interno, por la persona o personas en quienes delegue la comisión de igualdad, o por una consultora o entidad externa a la empresa. Pero siempre ha de ser facilitado a la comisión de igualdad, quien deberá dar su aprobación.

La falta de acuerdo entre las partes negociadoras con respecto al resultado del diagnóstico no invalida la obligación de negociar un plan de igualdad.

**La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido** que finalmente se traslade al informe diagnóstico **deberá atender los criterios definidos** en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el **Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.



### 2.1. CONDICIONES GENERALES

Como **condiciones generales** hemos de tener siempre presente que:

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

- ✚ El diagnóstico contendrá información básica, interna y externa, de las características, estructura organizativa y situación de cada empresa individualmente considerada, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.
  - Información relativa, al menos, al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso.
  - Información interna con datos desagregados por sexo en relación, entre otras, a las siguientes cuestiones:
    - Distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, 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.
    - Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores con relación a la plantilla.
    - Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.
- ✚ El diagnóstico incluirá una referencia al proceso y la metodología utilizada para llevarlo a cabo, los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.
- ✚ En la elaboración del diagnóstico podrán participar, con el objeto de asesorar a las personas legitimadas para negociar, personas con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.
- ✚ El diagnóstico debe reflejar fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

### ANEXO III. Modelo de ficha de identificación de la empresa

La información recogida en cada una de las materias será objeto de análisis con enfoque de género, prestando atención a los aspectos de cada una de las materias, COMPROBANDO:

## 2.2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- ✚ En la selección y contratación
  - Ingresos y ceses producidos en el último año, indicando causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares.

- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento.
- Si los criterios de selección están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional, o también en otros de carácter subjetivo, en los que pueden intervenir estereotipos de género.
- Qué pruebas se realizan, quién las realiza, cómo se desarrollan las entrevistas de trabajo, qué tipo de preguntas se hacen y cómo se interpretan y valoran las respuestas de candidatas y candidatos al puesto de trabajo.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento, y en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

#### ✚ En la formación

- Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Información sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.
- Si se garantiza el acceso igualitario a programas formativos.
- Si las actividades formativas tienen lugar dentro o fuera de la jornada de trabajo y si esto afecta de manera desigual a mujeres y hombres.
- Si existen diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos que persigue dicha formación cuando asisten más mujeres o más hombres.
- Si el número de horas de las acciones formativas se distribuyen por igual entre mujeres y hombres y entre los diferentes puestos de trabajo.



- Si existen acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional y si en estas participan mujeres y hombres por igual.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

#### En la promoción profesional

- Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la selección de personal en la promoción profesional y gestión y retención del talento.
- Si el sistema de promoción profesional está basado en criterios objetivos y se garantiza la participación igualitaria de toda la plantilla.
- Si existen diferencias por sexo en el acceso a puestos de responsabilidad.
- Si la descripción del puesto de trabajo, o de los requisitos de acceso, incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre las y los trabajadores, tales como movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, información sobre su difusión y publicidad.
- Si las necesidades de conciliación afectan en el acceso a puestos de responsabilidad y si lo hacen en la misma medida entre las trabajadoras que entre los trabajadores.
- Si en la promoción incide (y cómo lo hace) la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de promoción y gestión y retención del talento, y en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

Para recopilar toda esta información utilizar:

#### **ANEXO IV.** Modelo Cuestionario sobre políticas de gestión de personal

La información puede completarse con:

- **En relación con la selección:** formularios o solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados de ofertas de empleo, otras vías de solicitud de ofertas de empleo, guión de entrevistas, pruebas selectivas, perfil de las personas que intervienen en el proceso y demás documentación oportuna.

- **Respecto a la promoción:** planes de carrera, gestión y retención del talento y demás documentación o procedimientos utilizados por la empresa que aporten información sobre estos procesos. Además, habrá de tenerse en cuenta la auditoría retributiva en lo relativo a la valoración de puestos de trabajo que debe realizarse, también, con relación al sistema de promoción como se detalla en artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.
- **En relación con la formación:** cuestionario de detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.

## 2.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS RETRIBUTIVAS

El diagnóstico contendrá información y análisis sobre:

- ✚ Los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas o funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.
- ✚ La distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado en la empresa para hacer la clasificación profesional.
- ✚ El salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno. Datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, que deberán ser facilitados por la empresa. Todo ello permitirá analizar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.
- ✚ Los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales, que incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.
- ✚ También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva.

De toda esta información, la comisión negociadora podrá extraer datos sobre la situación de la empresa en esta materia, además de conclusiones como por ejemplo:

- Si existen diferencias salariales entre ambos sexos.
- Si las diferencias están asociadas a ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres o por hombres.
- Si se accede a la política de incentivos y pluses a través de criterios objetivos (valoración del desempeño) o intervienen otros de carácter subjetivo (negociación individual) o vinculados a situaciones contractuales (antigüedad, nivel jerárquico...) del que puedan quedar excluidas mayor número de trabajadoras.
- Si el reconocimiento de beneficios sociales está dirigido a toda la plantilla o solo corresponde a una parte y con qué criterios se reconocen.



- Si se paga, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución (satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extra-salarial).
- Si la determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones del convenio o convenios colectivos de aplicación.
- Si la naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad son equivalentes (trabajo de igual valor).



## 2.4 CONDICIONES DE TRABAJO

El diagnóstico recopilará información para medir, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido el puesto a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral. En concreto, se valorarán datos relativos a:

- ✚ Jornada de trabajo.
- ✚ Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- ✚ Régimen de trabajo a turnos.
- ✚ Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- ✚ Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo. Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- ✚ Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.
- ✚ Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
- ✚ Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
- ✚ Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel formativo.
- ✚ Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.
- ✚ Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- ✚ Régimen de movilidad funcional y geográfica. (art. 39 y 40 ET)



- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que hayan podido producirse en los últimos tres años. (art.41 ET)
- Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.
- Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. (art. 82.3)
- La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

## 2.5 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Será preciso analizar y valorar información sobre:

- Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.
- Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- Análisis del modo en que afectan, a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos, etc.



## 2.6 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En este apartado del diagnóstico la información deberá estar desagregada por sexo e informará sobre la distribución de la plantilla, en los puestos de distinto nivel de responsabilidad, en función del sexo para identificar la existencia en su caso de infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello se analizará:

- ✚ La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- ✚ La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- ✚ En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en la comisión de seguimiento de los planes de igualdad.

Para este análisis se tendrán en consideración otros datos analizados en el ámbito de promoción profesional, como son:

- ✚ Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación y promoción profesional.
- ✚ Criterios, métodos y procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento.
- ✚ Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- ✚ Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento.

En este apartado, también se analizará la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal). A estos efectos, se recogerá en el diagnóstico el número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

## 2.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El diagnóstico incluirá una descripción de los procedimientos y medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, analizando si estos protocolos contemplan:

- ✚ Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- ✚ Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- ✚ Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.



- ✚ Comprobación de que el procedimiento de actuación respete los siguientes principios:
  - Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
  - Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
  - Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
  - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
  - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
  - Diligencia y celeridad del procedimiento.
  - Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

## 2.8 OTRAS MATERIAS

### 2.8.1 VIOLENCIA DE GÉNERO

Se recopilará información sobre las actuaciones o medidas que la empresa viene desarrollando en relación con la violencia de género. Así, por ejemplo, se recogerá información sobre:

- ✚ La información que la empresa ofrece a las trabajadoras sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarlos. Así como de su ampliación, en su caso.
- ✚ Las actuaciones o medidas de sensibilización en la materia que se realizan en la entidad.
- ✚ La existencia de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia.

### 2.8.2 COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

Se analizarán los canales de comunicación de la empresa, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la comunicación interna, se contemplará la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tablones de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados. Además, se tendrá en cuenta la comunicación realizada en relación con el plan de igualdad y sobre el desarrollo del diagnóstico, etc.

Se revisará si en las imágenes de la empresa (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres. Asimismo, tanto en el lenguaje como en las imágenes, se revisará si se profundiza en estereotipos de género.

### 2.8.3 SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

Se revisará si se incorpora la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y

lactancia). Asimismo, se revisará si se dispone de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.

Además, se analizarán las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc.

#### 2.8.4 RELACIÓN DE LA EMPRESA CON SU ENTORNO

Se recopilará información sobre los procesos de contratación de servicios y relación con personas y empresas proveedoras. Se analizará la existencia de criterios o requisitos en materia de igualdad a la hora de seleccionarlos.

#### 2.8.5 OPINIÓN DE LA PLANTILLA Y DE LA DIRECCIÓN

La simple observación de datos, porcentajes y documentación no es suficiente para proporcionar una visión integral de la realidad de la empresa en lo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Contar con la **opinión de la plantilla** es un objetivo fundamental para conocer de cerca cómo el personal percibe la cultura organizativa de su empresa y sus prácticas en favor de la igualdad, cuáles son sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas. De este modo, se favorece la comunicación ascendente y se facilita que se sientan partícipes en la identificación de necesidades y de propuestas para el diseño de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos de la empresa.

Del mismo modo, es importante conocer cuál es la **actitud de la dirección** hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas, así como su nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos.

Para recoger la opinión de la plantilla y de la dirección y, en su caso, de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras se podrán realizar encuestas o entrevistas (individuales o grupales).

Para el análisis de los resultados de la encuesta realizada a la plantilla y a la dirección se tendrán en cuenta las posibles diferencias entre las respuestas de mujeres y hombres a cada una de las cuestiones planteadas y se realizarán cruces con otras variables: departamento, antigüedad en la empresa, edad, responsabilidades familiares, etc.

**ANEXO V.** Modelo de cuestionario para la dirección

**ANEXO VI.** Modelo de cuestionario para la plantilla

### 3. REDACCIÓN DEL INFORME DIAGNÓSTICO

La información y análisis que se ha realizado, utilizando datos recientes, debe permitir conocer de manera precisa, rigurosa y realista la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, que se plasmará en el informe 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.

#### ANEXO VII. Modelo de informe diagnóstico



“

**La elaboración del diagnóstico debe ser participativa y horizontal contando con las opiniones de la plantilla**

”

## FASE 3: DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

Corresponderá a la comisión negociadora del Plan de igualdad la propuesta de medidas con sus correspondientes indicadores, personas responsables para su ejecución, planificación y recursos necesarios a desarrollar para cumplir los objetivos, así como su negociación.

Una vez definidos los objetivos específicos para cada materia o área de mejora, se determinarán las medidas para su consecución. Así las medidas deben:

- ✚ Tener por finalidad la erradicación de la discriminación mostrada en el diagnóstico.
- ✚ Ajustarse a erradicar esa discriminación.
- ✚ Tener fecha de finalización, una vez eliminada la discriminación.
- ✚ Ser concretas, medibles y conseguibles.

Cada medida deberá llevar un indicador para saber el grado de cumplimiento en el seguimiento del plan de igualdad, debiendo ser los indicadores:

- 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.
- Desagregados por sexo.

**ANEXO VIII.** Ejemplos para el diseño de medidas evaluables

**ANEXO IX.** Modelo de ficha de medidas

### 3.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

El plan deberá incluir su periodo de vigencia, acordado por las partes negociadoras, no pudiendo ser superior a cuatro años. Este se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

### 3.2 SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El plan de igualdad ha de contar con un sistema de seguimiento, siendo éste el instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas. Este seguimiento debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa.

También se designará un órgano de vigilancia y control que se encargará de realizar el seguimiento.

### 3.3 SISTEMA DE EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La evaluación cierra el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de empresa y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará con la aprobación de uno nuevo.



### 3.4 REDACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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 éste, 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.

#### ANEXO X. Modelo de plan de igualdad

### 3.5 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. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda por las partes.

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. Asimismo, 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. Se proporciona modelo de acta de aprobación del plan de igualdad en el Anexo XI.

#### ANEXO XI. Modelo de acta de aprobación del plan de igualdad

### 3.6 REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

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.

Dentro del plazo de quince días a partir de la firma del plan de igualdad, la comisión negociadora, o quien formule la solicitud debidamente acreditada, deberá presentar, a través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente.

Dicha solicitud irá acompañada del texto original del plan de igualdad, firmado por las personas que integran la comisión negociadora, y de las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referidas a la constitución de la comisión negociadora y a la de firma del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

Se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas, el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo creados y regulados por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

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.

## FASE 4: IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

### 4.1 IMPLANTACIÓN

En esta fase han de ponerse en marcha las diversas medidas recogidas en el plan, cuyo periodo de vigencia comienza a contar desde el momento de su aprobación. Es necesario que previamente se comunique a toda la plantilla la existencia del plan y las acciones que lo conforman.

Se ejecutarán las acciones previstas, asegurando que se cumplan los objetivos fijados en la fecha acordada, revisando periódicamente los indicadores de igualdad establecidos y garantizando la provisión de los recursos necesarios para su cumplimiento.

Es de gran importancia que en esta fase se proporcione información detallada, clara y precisa, acerca de los usos, requisitos y objetivos de las medidas adoptadas con la finalidad de lograr un uso correcto de las diversas acciones del plan de igualdad.

### 4.2 SEGUIMIENTO

La comisión de seguimiento (normalmente la misma que ha diseñado el plan) será la encargada de realizar el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Es interesante diseñar una **ficha de seguimiento de medidas** en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada medida. Los datos e información obtenidas a partir de esas fichas, o de cualquier otra herramienta utilizada, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento.

**ANEXO XII.** Modelo de ficha de seguimiento

### 4.3 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo con la ejecución y el 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.

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.

### 4.4 REALIZACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO

Este informe resumirá la información sobre la ejecución de las acciones, indicando qué acciones se están ejecutando, cuáles se están retrasando en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, etc.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

**ANEXO XIII.** Modelo de cuestionario para seguimiento

**ANEXO XIV.** Modelo de informe de seguimiento

## FASE 5: EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación permite conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente y detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro.

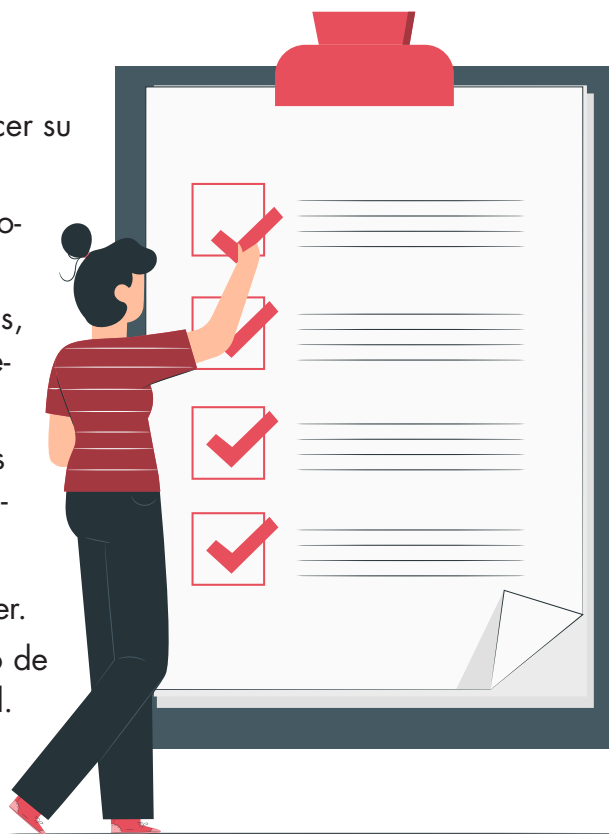
### Principales objetivos:

- ✚ 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.

La evaluación nos ayuda a mejorar y sirve para aprender.

El informe con la evaluación final del plan será el punto de partida para la negociación del siguiente plan de igualdad.

El procedimiento de evaluación del plan se estructura en tres ejes:



### ✚ Evaluación de resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

### ✚ Evaluación de proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- 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.

### ✚ Evaluación de impacto:

- Cambios de la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla en las prácticas de recursos humanos.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para realizar esta tarea, entre otras acciones, se recomienda pedir 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.

**ANEXO XV.** Modelo de cuestionario para la comisión de seguimiento, **ANEXO XVI** Modelo de cuestionario para la dirección y **ANEXO XVII.** Modelo de cuestionario para la plantilla.

## 5.1 REDACCIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN

La comisión de seguimiento será la encargada de elaborar los informes de las evaluaciones intermedias y final (o las que se establezcan) a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente.

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de éste, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Constituye una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

**ANEXO XVIII.** Modelo de informe de evaluación



“La realización de un buen seguimiento del plan y una concienzuda evaluación final del mismo son pasos clave que facilitarán la adopción de mejores medidas de corrección en el plan siguiente”

Los pasos descritos a lo largo de las diferentes Fases del plan no tienen por qué ser exactamente lineales en el tiempo. La implantación de un plan de igualdad no es un proyecto que empieza y acaba, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se define según las nuevas necesidades que se detecten. Es, en definitiva, un proceso circular y continuo que enlaza la finalización de la vigencia de cada plan, y su evaluación, con el arranque del nuevo plan.