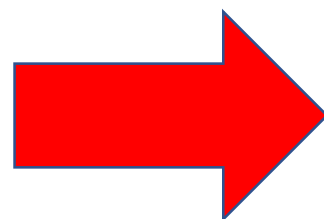


PLANES DE IGUALDAD, guía para su elaboración.

# infórmate




## PLANES DE IGUALDAD



GUÍA PARA SU  
ELABORACIÓN

# PLANES DE IGUALDAD

Fuente. Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm>

FASES	DOCUMENTACIÓN NECESARIA	OBJETIVOS	PERSONAS Y ÓRGANOS QUE INTERVIENEN
<p><b>FASE 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad.</b></p> <p><a href="#">Guía. Fase 1</a> </p> <p>Vídeo tutorial para comenzar la Fase 1  <a href="https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/pildora_01/index.html#/slide/gW3mSRnrsh">https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/pildora_01/index.html#/slide/gW3mSRnrsh</a></p> <p><a href="#">Anexos Fase 1</a> </p>	<p>-Anexo I. Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad.</p> <p>-Anexo II. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad</p> <p><a href="#">Anexos Fase 1</a> </p>	<p>Elaborar:</p> <p>-Compromiso de la Entidad con el Plan</p> <p>-Carta de comunicación, a las personas trabajadoras, en la se informa de que se está procediendo a elaborar el Plan de Igualdad y en qué consiste.</p> <p>-Proceder a la apertura de la negociación y constitución de la Comisión Negociadora.</p>	<p>-La representación legal de la empresa.</p> <p>-La representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras.</p>

## PLANES DE IGUALDAD, guía para su elaboración.

### 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.

Guía. Fase 2 

La herramienta de análisis de la plantilla + ejemplo cumplimentado + guía de uso (se pueden descargar en la pág. 13 de la guía).

Vídeo tutorial para elaborar la Fase 2

[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/pildora\\_02/index.html#/slide/gW3mSRnrsh](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/pildora_02/index.html#/slide/gW3mSRnrsh)

A tener en cuenta:

-El contenido mínimo obligatorio del diagnóstico de situación, establecido en el art. 7.1 RD 901/2020, recogerá los siguientes aspectos: condiciones generales del diagnóstico; información relativa a la empresa; características de la plantilla; procesos de selección y contratación de personal; formación en la empresa; promoción profesional; clasificación profesional; retribuciones y auditorías retributivas; condiciones de trabajo (se puede utilizar la herramienta de valoración de puestos de trabajo); ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina, en su caso; prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

[https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta\\_valoracion\\_puesto/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm)

-Anexo III. Modelo de 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

-Recopilar la información existente para abordar los diferentes ámbitos de estudio del diagnóstico.  
-Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.  
-Compartir los datos obtenidos y los aspectos significativos respecto a la

-La comisión negociadora  
  
-Personas expertas en igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo (si así lo acuerda la comisión negociadora).  
  
-La plantilla (pueden participar en la cumplimentación de los

**PLANES DE IGUALDAD, guía para su elaboración.**

	<p>Herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla por sexo, que incluye tres archivos:                  Herramienta de análisis, que deberá cumplimentar cada empresa con sus datos.                  Ejemplo de Herramienta de análisis, proporciona un ejemplo de uso a partir de una empresa tipo.                  Guía de uso que explica el procedimiento para su cumplimentación.</p> <p>Anexos Fase 2 </p>	<p>igualdad de oportunidades con la comisión negociadora del Plan para su debate.                  -Elaborar un Informe de Diagnóstico que será parte del Plan de Igualdad.</p>	<p>cuestionarios que apoyarán la elaboración del diagnóstico).</p>
--	---	---	--

## 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.

Guía. Fase 3 

Vídeo tutorial para elaborar la Fase 3

[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/pildora\\_03/index.html#/slide/gW3mSRnrsH](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/pildora_03/index.html#/slide/gW3mSRnrsH)

A tener en cuenta:

-La **evaluación** es la Fase que 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 en la aprobación de un nuevo plan.


-**Registro del plan:** 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 = Registro de convenios y acuerdos colectivos).

-Anexo VIII. Ejemplo para el diseño de las 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

Anexos Fase 3 

- Diseñar el plan de igualdad.  
-Definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.  
- Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.  
- Dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

-La comisión negociadora.

-Personas expertas en igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo.

## FASE 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad:

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

Guía. Fase 4 

Vídeo tutorial para elaborar la Fase 4

[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/pildora\\_04/index.html#/slide/gW3mSRnrsh](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/pildora_04/index.html#/slide/gW3mSRnrsh)

-Anexo XII.  
Modelo de ficha  
de seguimiento.

-Anexo XIII.  
Modelo de  
cuestionario para  
el seguimiento.

-Anexo XIV.  
Modelo para  
informe de  
seguimiento

Anexos Fase  
4 

-Verificar la  
consecución de  
los objetivos  
establecidos en el  
plan de igualdad.

-Obtener  
información  
sobre el proceso  
de ejecución de  
las medidas  
previstas en el  
Plan: nivel de  
ejecución,  
adecuación de  
recursos  
empleados,  
cumplimiento del  
cronograma.  
Detectar posibles  
obstáculos o  
dificultades en la  
implantación y  
realizar los  
ajustes  
pertinentes o  
adoptar medidas  
correctoras si  
fuera necesario.

-La dirección de la  
empresa.

-La comisión  
negociadora.

-La comisión del  
seguimiento del  
plan.

-Responsables de  
las medidas  
(Anexo XII).

-Departamento de  
Recursos  
Humanos.

-Representación  
legal de las  
personas  
trabajadoras.

-La plantilla.

## 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.

Guía. Fase 5 

Vídeo tutorial para elaborar la Fase 5

[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/pildora\\_05/index.html#/slide/gW3mSRnrsh](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/pildora_05/index.html#/slide/gW3mSRnrsh)

-Anexo XV.  
Modelo de cuestionario 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.

Anexos Fase 5 

-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 dirección de la empresa.

- La comisión de seguimiento.

- La representación legal de las personas trabajadoras.

-La plantilla.




## Links de Interés

FUENTE. Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres  
<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm>

### Herramienta de Registro Retributivo

Con esta Herramienta y su guía de uso podrá elaborar el registro retributivo de su organización **de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Nota: **Última actualización noviembre 2021.**

- Guía de uso 
- Herramienta 
- Ejemplo de uso 

### Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

Con esta Herramienta y su guía de uso se podrá elaborar la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que permita eliminar las discriminaciones retributivas que sufren las mujeres por una valoración sesgada de sus puestos de trabajo. Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.





- Guía de uso 
- Herramienta 



## Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género





Con esta herramienta y sus recomendaciones podrá analizar con perspectiva de género la realidad retributiva de su organización.

Nota: Esta herramienta no sustituye a la Herramienta de Registro Retributivo a la que hace referencia el artículo 5.3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Guía de Uso 
- Herramienta 
- Ejemplo de uso 
- Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género 


## Cuestionarios técnicos y check list

Permiten conocer de forma rápida y sencilla la situación de la igualdad en un área determinada, comprobar su evolución o identificar necesidades que podrán orientar el diseño de medidas de igualdad.

- ¿Cómo mido la situación de igualdad en mi empresa? 
- ¿Qué nivel de desarrollo tiene el Plan de Igualdad de mi empresa? 
- ¿Los procedimientos y mecanismos de mi empresa transmiten igualdad? 
- ¿Cómo detecto estereotipos de género, en la plantilla y personal directivo de mi entidad? 

## Kits para la implantación de medidas de igualdad







- Política de reuniones con perspectiva de igualdad 

- Guía práctica de comunicación incluyente 
- Guía para la elaboración de un plan de comunicación de actuaciones en materia de igualdad 

## Materiales de sensibilización

### Gestos por la igualdad retributiva

Constituyen una serie de infografías que abordan las principales causas de la brecha salarial de género entre mujeres y hombres, proporcionando recomendaciones a las empresas para reducirla.

- Gestos por la igualdad retributiva 
  - Acceso al empleo 
  - Promoción y liderazgo 
- Corresponsabilidad y conciliación 
- Valoración de puestos de trabajo 
- Igualdad y transparencia salarial 

# ENSEÑANZA PRIVADA Y SERVICIOS SOCIOEDUCATIVOS

**SEDE LOPE DE VEGA**

**Calle Lope de Vega, 38, 4 Planta**

**28014 Madrid**

**Teléfono Centralita: 91 5365103**

**Correo electrónico: [privada.frem@usmr.ccoo.es](mailto:privada.frem@usmr.ccoo.es)**

**#PaseLoQuePase**

**#CCOOcontigo**



Federación de Enseñanza Madrid  
Enseñanza Privada y Servicios Socioeducativos.  
Secretaría de Igualdad



**enseñanza**