

Agosto '16

# Los planes de igualdad. Diseño, implantación, seguimiento y evaluación



## Boletín Igualdad Empresa

# XXXVI

PRESENTACIÓN
DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
ÚLTIMA HORA

El *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE) tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades.

En este sentido, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este número cierra la serie iniciada en el Boletín Nº 32, sobre sensibilización y diseño de medidas y planes de igualdad en la empresa, centrándose en esta edición en el diseño, implantación, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, si bien las dos últimas etapas fueron abordadas con mayor detalle en el [BIE nº26: Seguimiento y evaluación de los Planes de igualdad](#).

Este boletín se completa con la sección *Última hora* que incluye novedades del Servicio y el titular de las noticias recogidas en [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es) durante el mes de agosto de 2016.

Queremos recordarle que el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando para ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que lo requieran, tanto para afrontar las diferentes fases del Plan de igualdad, como para promover medidas de esta naturaleza.

BIE es una publicación periódica dirigida y coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

## DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

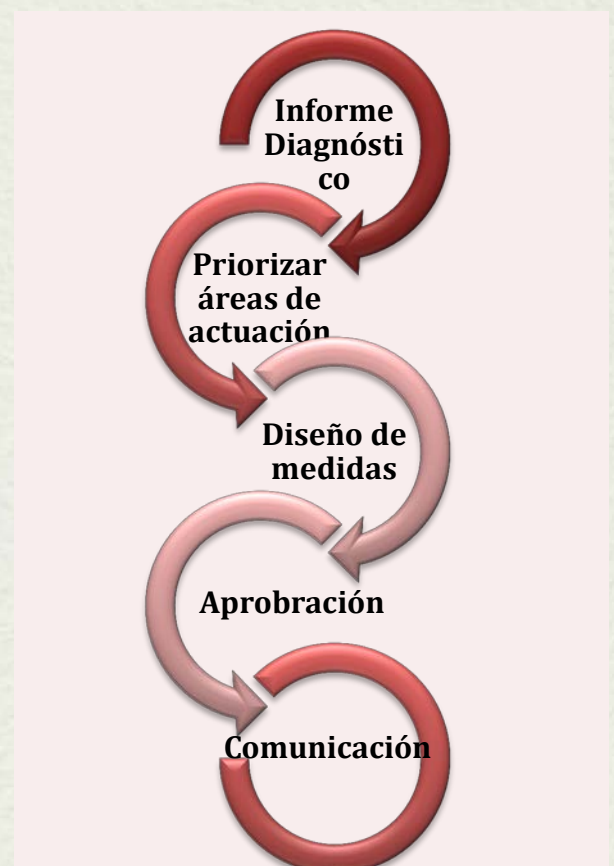
### DEFINICIÓN Y OBJETIVOS DE LA FASE DE DISEÑO

El diseño del Plan de igualdad es la fase principal del proceso que va a permitir definir la política de igualdad de la empresa a través de la adopción de medidas y actuaciones concretas.

La redacción del plan se hará tomando como punto de partida los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación, que se reflejarán en el informe correspondiente. Dichos resultados van a marcar los ámbitos y aspectos sobre los que es necesario actuar y, consecuentemente, los objetivos del plan.

El **objetivo general** de esta fase del proceso es la elaboración de un documento estratégico e instrumento de intervención empresarial, que integre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la perspectiva de género en la organización. Mientras que los **objetivos específicos** serán aquellos relacionados con la redacción del plan, propiamente dicho:

- ✓ Definir áreas de actuación sobre las que se intervendrá
- ✓ Establecer acciones para alcanzar los objetivos de igualdad perseguidos
- ✓ Fijar el cronograma de trabajo
- ✓ Definir el sistema de seguimiento



✓ Aprobar y establecer la estrategia de implantación

El Plan de igualdad es, así lo contempla la Ley Orgánica de Igualdad, *un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*<sup>1</sup>. En el diseño del plan deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- **Integralidad:** pretende incidir positivamente, no sólo en la situación de las trabajadoras, sino de toda la plantilla
- **Transversalidad:** implica a todas las áreas de gestión de la organización
- **Participación:** cuenta con el compromiso y liderazgo de la dirección y con la intervención de la representación de la plantilla en su elaboración y seguimiento
- **Sistematización:** el objetivo final -la igualdad real- se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos
- **Flexibilidad:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades de la organización
- **Dinamismo:** es progresivo y está sometido a cambios constantes
- **Temporalidad:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres
- **Visibilidad:** es conocido dentro y fuera de la organización

---

<sup>1</sup> [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), artículo 46.1

## ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Al igual que en fases previas, en el diseño del plan es necesario contar con la participación de la empresa en su conjunto.

- **Alta dirección:** manifestando su compromiso con la elaboración del plan y mediante la asignación de recursos necesarios
- **Comisión de Igualdad:** a través de la que se articulará la definición de las medidas del plan
- **Equipos técnicos de RRHH:** aportando su colaboración y su conocimiento de la gestión del personal
- **Representación Legal de trabajadoras y trabajadores (RLT):** informando a la plantilla de los avances del proceso y como integrantes de la Comisión de Igualdad
- **Plantilla:** recibiendo información sobre el proceso y contenido del plan

### Priorización de áreas de trabajo y establecimiento de objetivos

El diagnóstico de igualdad y las conclusiones recogidas en el correspondiente Informe son la base sobre la que se diseñará el Plan de igualdad. El nivel de detalle con el que se haya realizado, así como su ajustado reflejo de la realidad, serán garantía de la adecuación de las áreas de actuación y medidas de igualdad que definitivamente se incorporen al plan.

El diagnóstico habrá aportado una gran cantidad de información sobre el funcionamiento y gestión de la empresa y la necesidad de intervenir en función de las dificultades y desequilibrios detectados, ahora bien, la intervención no puede realizarse de forma simultánea, sino que será necesario definir en primer lugar las áreas prioritarias de actuación, que vendrán definidas por consenso, tras un debate interno. No obstante, debido al carácter integral y transversal del plan se

recomienda tener en cuenta, al menos, las materias que sugiere la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A saber:

- ✓ Acceso al empleo
- ✓ Clasificación profesional
- ✓ Promoción y formación
- ✓ Retribuciones
- ✓ Conciliación de vida laboral, personal y familiar
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Cada empresa decidirá libremente, en el marco de la negociación del plan, las áreas de intervención, así como el orden en que se hará, en función de los resultados del diagnóstico y los objetivos perseguidos.

La implantación de un Plan de igualdad de empresa tiene como **objetivo general** la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, eliminando las situaciones de desigualdad o desequilibrio detectadas y garantizando la ausencia de discriminación. Para alcanzar esta meta será necesario definir también los **objetivos específicos** que se quieren alcanzar en cada área de actuación. Así, por ejemplo, en el ámbito de la promoción estos objetivos específicos podrían ser:

- ✓ Garantizar iguales oportunidades de promoción a mujeres y hombres
- ✓ Incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad

## Diseño de acciones

Partiendo de las necesidades detectadas en el diagnóstico, y en relación con los objetivos que se pretenden alcanzar, en cada una de las áreas de actuación, se definirán las acciones específicas del plan.

En este proceso de definición es, pues, fundamental asegurar la coherencia entre los objetivos y las acciones para garantizar el éxito de la implantación del Plan de igualdad. Y así, el diseño de acciones consiste en la definición de actuaciones concretas, que incluye descripción de tareas, designación de recursos materiales y/o humanos y determinación de indicadores, con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos en cada área de actuación.



Habitualmente estas acciones/medidas contendrán previsiones sobre los diversos procesos de la empresa (reclutamiento y selección de personal, sistema de promoción, formación y retribución...), sobre conciliación y corresponsabilidad, -promoviendo el uso de estas medidas entre los trabajadores-, sobre prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de género o sobre imagen y comunicación...

Junto con estas medidas de carácter general, la Ley de Igualdad<sup>2</sup> contempla la utilización de medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Son las llamadas **acciones positivas** que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y que habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

Siguiendo con el ejemplo del apartado anterior, en el supuesto de incluir como objetivo, en el ámbito de promoción profesional, incrementar la presencia de

---

<sup>2</sup> [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), artículo 11

mujeres en puestos de responsabilidad, las medidas de acción de positiva podrían ser:

- ✓ Realizar cursos de liderazgo específicos para mujeres
- ✓ Estipular un porcentaje mínimo de mujeres en todas las candidaturas de promoción.

En este punto es importante destacar la importancia de no confundir medidas con objetivos de igualdad. Las medidas prevén actuaciones concretas, mientras que los objetivos, tiene una formulación general vinculada a producir cambios en la cultura empresarial y la sensibilización de la empresa en su conjunto. Es frecuente incluir en los planes medidas del tipo fomentar, promover, impulsar... pero que no definen una actuación específica y medible en términos cuantitativos. Este tipo de formulaciones no son medidas propiamente dichas, sino, más bien, las metas que, en términos de igualdad, se persiguen con la implantación del plan y que se medirán a través de encuestas de clima laboral y la opinión de la plantilla.

El concepto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la perspectiva de género deben estar presentes en el diseño de medidas de forma que se asegure la adopción de verdaderas medidas de igualdad y no se confunda con otras, en las que subyace un espíritu de protección o paternalista. En ocasiones se adoptan medidas, dirigidas exclusivamente a las mujeres, que se califican como acción positiva y que en realidad no lo son. Esto ha ocurrido cuando las normas laborales contemplaban determinados derechos para las trabajadoras, cuyo objetivo no era garantizar la igualdad de trato, si no que se daba un tratamiento específico basado en diferencias fisiológicas. Las trabajadoras eran consideradas más en su papel de madres que en el de empleadas. Así ocurría con las prohibiciones de trabajo nocturno, en determinados sectores de actividad como la minería... o con la conocida como Ley de la silla<sup>3</sup>, promulgada en 1912,

---

<sup>3</sup> *La debilidad física de la mujer, la moralidad, la fisiología femenina y las obligaciones familiares fueron motivos aducidos por el primer legislador social para la regulación especial o segmentada del trabajo de la mujer.* Espuny Tomás, M<sup>a</sup> Jesús y Guillermo García González, Guillermo. [¿Protección o discriminación? A propósito de la ley de la silla](#). Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política, nº 11, enero 2010



que establecía la obligación de disponer de una silla para cada trabajadora en todos los establecimientos mercantiles. Con esta previsión se quería evitar las consecuencias negativas que estar de pie producía en las mujeres en cuanto a su función reproductora.

La evolución del concepto y las políticas de igualdad han ido modificando esta concepción proteccionista para incorporar verdaderas medidas de igualdad. Sin embargo, es conveniente tener esto presente para distinguir acciones favorecedoras de igualdad de otro tipo de acciones. Así, por ejemplo, cuando se adopta una medida del tipo “reserva de una plaza de aparcamiento para trabajadoras embarazadas”, en realidad se está adoptando una medida relacionada con la salud y no con la igualdad.

Junto a estas consideraciones de carácter teórico, a la hora de diseñar las medidas que finalmente se incorporarán en el Plan de igualdad, se deberá atender también a otras de carácter práctico sobre formulación y contenido de cada una de ellas.

- 1º Definir los objetivos específicos que persigue la medida
- 2º Describir la acción: texto breve que resuma las actuaciones que se van a llegar a cabo para la implantación de la medida
- 3º Indicar las personas a las que se dirige
- 4º Asignar a la(s) persona(s) responsable(s) de su aplicación
- 5º Establecer un cronograma para su puesta en marcha
- 6º Contemplar los recursos asociados, que pueden ser materiales o humanos y tanto internos como externos
- 7º Definir los indicadores que se van utilizar para medir el grado de ejecución de la medida y el impacto obtenido con su aplicación. Estos indicadores de seguimiento serán cuantitativos y/o cualitativos en función de los requerimientos de cada medida

Cada una de las acciones incluidas en el plan vendrá definida de acuerdo con estos criterios. Es aconsejable elaborar una ficha tipo en la que se recojan estos

elementos y que sirva de modelo para definir cada una de las medidas adoptadas. En el Anexo V del [Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa](#) está disponible un modelo de ficha de acción, que podrá utilizarse como orientación a la hora de diseñar dichas fichas.

## Aprobación y comunicación del Plan de igualdad

Todas las actuaciones realizadas hasta este momento del proceso serán documentadas en el texto final del Plan de igualdad.

Este documento tendrá el contenido y adoptará la forma que libremente decidan las personas que integren la Comisión de Igualdad. No obstante, en el Anexo IV del [Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa](#) está disponible un “Modelo de Plan de igualdad” que podrá utilizarse como guía para la redacción del Plan de igualdad, adaptándolo convenientemente a la realidad de cada empresa.

No obstante, se recomienda, con carácter general, el siguiente contenido:

- ✓ Compromiso empresarial con la igualdad de oportunidades
- ✓ Resumen del diagnóstico
- ✓ Objetivos del plan
- ✓ Áreas de intervención y medidas de igualdad
- ✓ Calendario y vigencia
- ✓ Presupuesto
- ✓ Comisión de Igualdad y/o Equipo de trabajo
- ✓ Procedimiento de seguimiento y evaluación

La aprobación del Plan de igualdad por la alta dirección, el equipo directivo y su consenso con la Representación Legal de trabajadores y trabajadoras (RLT) y/o la representación de la plantilla es la primera garantía de apropiación del mismo por la empresa en su conjunto, lo que facilitará su posterior ejecución y continuidad más allá del periodo de ejecución previsto.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en su artículo 45, obliga a negociar y en su caso a acordar los planes de igualdad. Eso supone la adopción de un comportamiento tendente al diálogo desde todas las partes negociadoras.

Dado que disponer de Representación Legal de trabajadoras y trabajadores (RLT) es un derecho con el que cuenta la plantilla y no un deber de la empresa, ante la ausencia de dicha representación deberá acudir, para esta cuestión, a los sistemas alternativos que se consideren más convenientes en el propio centro de trabajo; por ejemplo, podría valorarse la firma de todo el personal o articular un sistema de elección de representantes para la elaboración de plan y su firma.

Por último, una vez aprobado el plan y antes de su puesta en marcha, se deberá informar a la plantilla de la aprobación y entrada en vigor del mismo, garantizando que la información llega al conjunto de la empresa.

# IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

## DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

La formalización del compromiso de la dirección con la igualdad, la constitución de la Comisión de Igualdad, el diagnóstico de igualdad y el diseño del Plan de igualdad constituyen la fases preparatorias para la incorporación efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la gestión diaria de la empresa, es decir, en ellas se diseña la política de igualdad que la empresa quiere desarrollar en el futuro.

En la fase de **implantación** se debe llevar a cabo la realización y ejecución de las medidas previstas, de acuerdo con el calendario programado previamente, dando cuenta periódicamente de su desarrollo y resultados más inmediatos. Es decir, que el **seguimiento** debe entenderse como una tarea paralela a la implantación de tal manera que se puedan ir documentado de forma precisa las actuaciones realizadas y observando los primeros resultados.

En esta fase se trabajará con los siguientes criterios:

- **Flexibilidad:** El plan será lo suficientemente flexible para permitir que se adapte a las nuevas necesidades y demandas detectadas a través de su seguimiento, garantizando que la aplicación de modificaciones sea factible y se realice con inmediatez
- **Participación:** Se promoverá la implicación de la representación de la empresa y de la plantilla en el desarrollo de las acciones y en su seguimiento, a través de la Comisión de Igualdad
- **Información:** Se habilitarán los canales de comunicación adecuados para informar sobre el desarrollo del plan y los resultados de su seguimiento a todo el personal

En consonancia con lo anterior, se establece como **objetivo general** de la implantación la obtención de los objetivos específicos establecidos en el Plan de

igualdad cuando se diseñaron las acciones. Mientras que, a través del seguimiento se persigue comprobar el grado de ejecución del plan y los resultados inmediatos de la aplicación de las medidas. Y más concretamente:

- ✓ Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del plan
- ✓ Adaptar o reajustar el plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas
- ✓ Proporcionar información para la evaluación

## PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

### Implantación

La puesta en marcha del Plan de igualdad, al igual que ocurría en las fases anteriores, requiere de la participación de la totalidad de la empresa, pero especialmente de la dirección, a través de su compromiso y la asignación de recursos necesarios, y personas designadas como responsables de la ejecución de las medidas y acciones incluidas en el plan.

Para facilitar el desarrollo de las políticas de igualdad que establece el plan, garantizando así el éxito de su aplicación, se debe tener en cuenta las siguientes sugerencias:

- El **compromiso del equipo directivo** de manera que participe, apoye el proceso y designe los recursos humanos y económicos necesarios para su desarrollo
- La **información** respecto al desarrollo del plan de forma permanente y dirigida a todo el personal, habilitando canales de comunicación (reuniones, boletines, intranet, tablones de anuncios...) para llegar **a toda la plantilla**

- La **formación en igualdad** de oportunidades para las personas que intervienen en el desarrollo y seguimiento del plan
- La **participación** de la representación de la plantilla en todo el proceso
- La contratación de una **asistencia técnica o asesoría especializada en igualdad** de oportunidades, si alguna actuación del Plan de igualdad lo requiere y si existe presupuesto para ello

## Seguimiento

El seguimiento es el proceso de observación de los avances del plan que permite obtener información acerca de su desarrollo.

Un adecuado proceso de seguimiento debe realizarse simultáneamente a la ejecución del plan, evitando cumplir una función exclusiva de control y vigilancia, sino desarrollando una actuación que combine la verificación del desarrollo del trabajo previsto con la recogida de información que permita detectar y corregir desajustes. Para ello es necesario realizar una labor sistemática, concisa y objetiva que proporcione información real y precisa, facilitando el análisis y la adopción de nuevas medidas o la adaptación de las existentes. Esta labor será liderada y desarrollada por la Comisión de Seguimiento, constituida a tal efecto, o por la Comisión de Igualdad en aquellos casos en los que se le asignen las funciones de seguimiento. Para el supuesto en que se decida crear una Comisión específica está se constituirá siguiendo las pautas para la creación de la Comisión de Igualdad y sus funciones serán:

- ✓ Dinamizar y llevar el control de la puesta en marcha de acciones
- ✓ Supervisar la implantación del plan
- ✓ Recabar información a partir de los indicadores propuestos para cada medida incluida en el plan

Un aspecto fundamental para que el proceso de seguimiento sea eficaz es establecer un procedimiento sistemático de documentación, que se cumpla de la forma más rigurosa posible. Para ello se sugiere cumplimentar una **ficha de seguimiento** por acción en la que se incluyan todos los datos relativos a su implantación. La persona responsable de la medida será la encargada de cumplimentar esta ficha en la que se recogerá, al menos:

- ✓ Nombre y descripción de la medida
- ✓ Objetivos específicos
- ✓ Fecha de ejecución, indicando si se corresponde con la prevista en el cronograma
- ✓ Periodo de seguimiento
- ✓ Nivel de ejecución
- ✓ Resultados de indicadores de seguimiento definidos al diseñar cada una de las acciones.

La información contenida en las fichas servirá de base para elaborar un **informe de seguimiento** que resumirá toda la información acerca de la ejecución de las acciones, e indicará de forma clara y directamente observable qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas hay que incidir más, qué obstáculos se están presentando, la participación obtenida, etc.

En este sentido, los informes de seguimiento sirven para recoger las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y para poder identificar posibles actuaciones futuras que sirvan para realizar los ajustes necesarios en el plan, y conseguir así un rendimiento óptimo en su implementación. Será responsable de su elaboración la Comisión de Seguimiento o la Comisión de Igualdad que los realizarán con una frecuencia anual.

Por último, es importante tener presente que el **seguimiento** debe realizarse de forma **simultánea** a la **implantación** y **no** debe entenderse como un mero **trámite**. Va a aportar información veraz y actualizada sobre la situación de la igualdad en la empresa y los avances conseguidos, a la vez que constituirá una base sólida sobre la que elaborar un nuevo diagnóstico cuando se aborde la renovación del plan o la aprobación de uno nuevo.



# EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

## DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

La evaluación es la fase final del Plan de igualdad mediante la cual se realiza una valoración crítica de las intervenciones y actuaciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en la fase de ejecución y de seguimiento. Esta información permite responder a tres preguntas cruciales:

¿Qué se ha hecho? → Evaluación de resultados

¿Cómo se ha hecho? → Evaluación de procesos

¿Qué se ha conseguido? → Evaluación de impacto

La respuesta a estas cuestiones informa del alcance de la transversalización de la política de igualdad entre mujeres y hombres iniciada por la empresa cuando hizo público su compromiso. La evaluación debe llevarse a cabo de acuerdo con los siguientes criterios:

- **Rigor:** Se desarrolla con una metodología precisa que permita sistematizar adecuadamente los resultados obtenidos
- **Periodicidad:** Se recomienda realizar evaluaciones anuales, durante el tiempo de vigencia del Plan de igualdad, y una evaluación final, integrando los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del mismo
- **Participación:** Se promoverá la implicación de la representación de la empresa y de la plantilla en la valoración del desarrollo y resultados del plan, a través de la Comisión de Igualdad

- **Información:** Se habilitarán los canales de comunicación adecuados para informar sobre el desarrollo del plan y los resultados de su evaluación a todo el personal
- **Utilidad:** Servirá para tomar decisiones y mejorar el conjunto de las acciones propuestas

El **objetivo general** de la evaluación es comprobar los resultados obtenidos de la ejecución del plan y el impacto que ha tenido en la empresa. A través de la **evaluación** se pretenden conseguir, además, los siguientes **objetivos específicos**:

- ✓ Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- ✓ Analizar el desarrollo del proceso del plan
- ✓ Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del plan
- ✓ Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
- ✓ Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

## PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

Nuevamente, como ocurre en todo el proceso de elaboración y aplicación del Plan de igualdad, es importante contar con la participación del conjunto de la empresa, si bien también podrá hacer la evaluación una persona o empresa externa especializada.

La evaluación del plan se realiza a partir del informe de seguimiento y de la información disponible, por lo que poseer un sistema de recopilación y documentación riguroso incidirá directamente en la evaluación y, consecuentemente, en las propuestas de futuro. Así, el proceso de evaluación conlleva las siguientes tareas:

- ✓ Recopilación de la documentación e información generada en el proceso de seguimiento de la ejecución del plan
- ✓ Cumplimentación de cuestionarios específicos de evaluación del plan por parte de la dirección, la Comisión de Seguimiento y/o Comisión de Igualdad y la plantilla
- ✓ Análisis y valoración de la información obtenida, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución para corregirlas o potenciarlas, que se recogerá en el informe de evaluación
- ✓ 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 oportunidades en la empresa: **Plan de Mejora**

Este Boletín cierra la serie iniciada con el N° 32 y cuyo objetivo ha sido facilitar el proceso de diseño y aplicación de medidas y planes de igualdad, aportando claves a las empresas.

A continuación se refleja de forma gráfica el itinerario de diseño e implantación de medidas y planes de igualdad, haciendo referencia a la serie de Boletines<sup>4</sup> que abordan la materia.



<sup>4</sup> [Boletín Igualdad en la Empresa \(BIE\)](#)

## ÚLTIMA HORA

### NOVEDADES

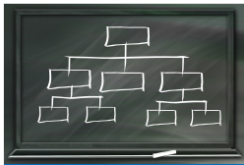
#### Publicado un nuevo recurso en la página web

Durante el mes de agosto se ha publicado en la web del Servicio [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es) el *Kit para la implantación de medidas N° 5: Guía de sensibilización para mandos intermedios* (disponible en formato [Word](#) y [pdf](#)).


- [Kit para la implantación de medidas N° 1: Política de reuniones con perspectiva de igualdad](#) pdf doc
- [Kit para la implantación de medidas N° 2: Protocolo de maternidad y paternidad](#) pdf doc
- [Kit para la implantación de medidas N° 3: Guía práctica de comunicación incluyente](#) pdf doc
- [Kit para la implantación de medidas N° 4: Guía para la elaboración de un plan de comunicación de actuaciones en materia de igualdad](#) pdf doc
- [Kit para la implantación de medidas N° 5: Guía de sensibilización para mandos intermedios](#) pdf doc

Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas

**Kit para la implantación de medidas N° 5**  
**GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN PARA MANDOS INTERMEDIOS**



El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas es un programa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades que tiene por finalidad facilitar a las empresas apoyo en la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Información completa en [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es)



Sin la intención de elaborar un módulo formativo específico para mandos intermedios, este *kit* incluye una presentación (en formato PowerPoint) con contenidos básicos de referencia, así como recursos disponibles en la web [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es) para ampliar información.

**CONTENIDO**

1. ¿Por qué hablar de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones?
2. Conceptos básicos
3. Normativa de referencia
4. Desarrollo de planes de igualdad
5. La igualdad en nuestra organización
6. Comunicación incluyente
7. Recursos para ampliar información



## NUESTRAS NOTICIAS DE AGOSTO

- 📅 01/08/2016 - [Premio Emakunde a la Igualdad 2016](#)
- 📅 02/08/2016 - [El 54% de quienes trabajan a tiempo parcial en España preferiría trabajar más](#)
- 📅 03/08/2016 - [Presentada la guía “Mujer rural en Castilla-La Mancha, ¡atrévete a emprender!”](#)
- 📅 04/08/2016 - [8 empresas de la Red DIE entre las 25 empresas más valoradas del Ranking MERCO](#)
- 📅 05/08/2016 - [Las políticas de conciliación en las compañías influyen positivamente en la productividad](#)
- 📅 08/08/2016 - [Sigue recayendo en las trabajadoras el cuidado de familiares](#) 📄
- 📅 09/08/2016 - [EMC Computer, empresa de la Red DIE, recibe un reconocimiento en los “Premios Nacionales Alares”](#)
- 📅 10/08/2016 - [Modificación de la denominación de los puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia para el empleo de un lenguaje no sexista](#)
- 📅 11/08/2016 - [Mutua Madrileña, empresa de la Red DIE, recibe la máxima calificación en su certificado efr otorgado por la Fundación MásFamilia](#)
- 📅 12/08/2016 - [Diez propuestas para facilitar la racionalización horaria](#)
- 📅 16/08/2016 - [El porcentaje de mujeres con un sueldo inferior a los mil euros duplica al de hombres](#)
- 📅 17/08/2016 - [La recuperación económica no genera mayor igualdad entre hombres y mujeres](#)
- 📅 18/08/2016 - [Curso de verano “La igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Análisis y prospectiva”](#)

- 👉 19/08/2016 - [Curso de verano “Producir en femenino. Protocolo profesional y social”](#)
- 👉 22/08/2016 - [Curso de verano “Formación política para mujeres: construyendo líderes para el cambio”](#)
- 👉 23/08/2016 - [Estudio de Emakunde “La incidencia del valor de la igualdad en la elección de estudios de grado superior por alumnado de 2º de bachillerato en Euskadi”](#)
- 👉 24/08/2016 - [Publicación del “Informe Mujeres Investigadoras CSIC 2016”](#)
- 👉 25/08/2016 - [Sólo 17 mujeres en el Ranking Merco Líderes Se abrirá en una ventana nueva](#)
- 👉 26/08/2016 - [Las empresas españolas se muestran favorables a implementar el horario laboral europeo](#)
- 👉 29/08/2016 - [Constituida la Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca \(ANMUPESCA\)](#)
- 👉 30/08/2016 - [La Región de Murcia distinguirá a las empresas que cuenten con un plan de igualdad](#)
- 👉 31/08/2016 - [Casi la mitad de las mujeres españolas jóvenes tienen estudios universitarios](#)

# igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la página web [www.igualdad en la empresa.es](http://www.igualdad en la empresa.es), y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

- Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

Correo electrónico: [asesoriaie@msssi.es](mailto:asesoriaie@msssi.es)

- Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Correo electrónico: [pdi@msssi.es](mailto:pdi@msssi.es)

Teléfono para consultas: 915 246 806



Síguenos en twitter

[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)

## INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS