



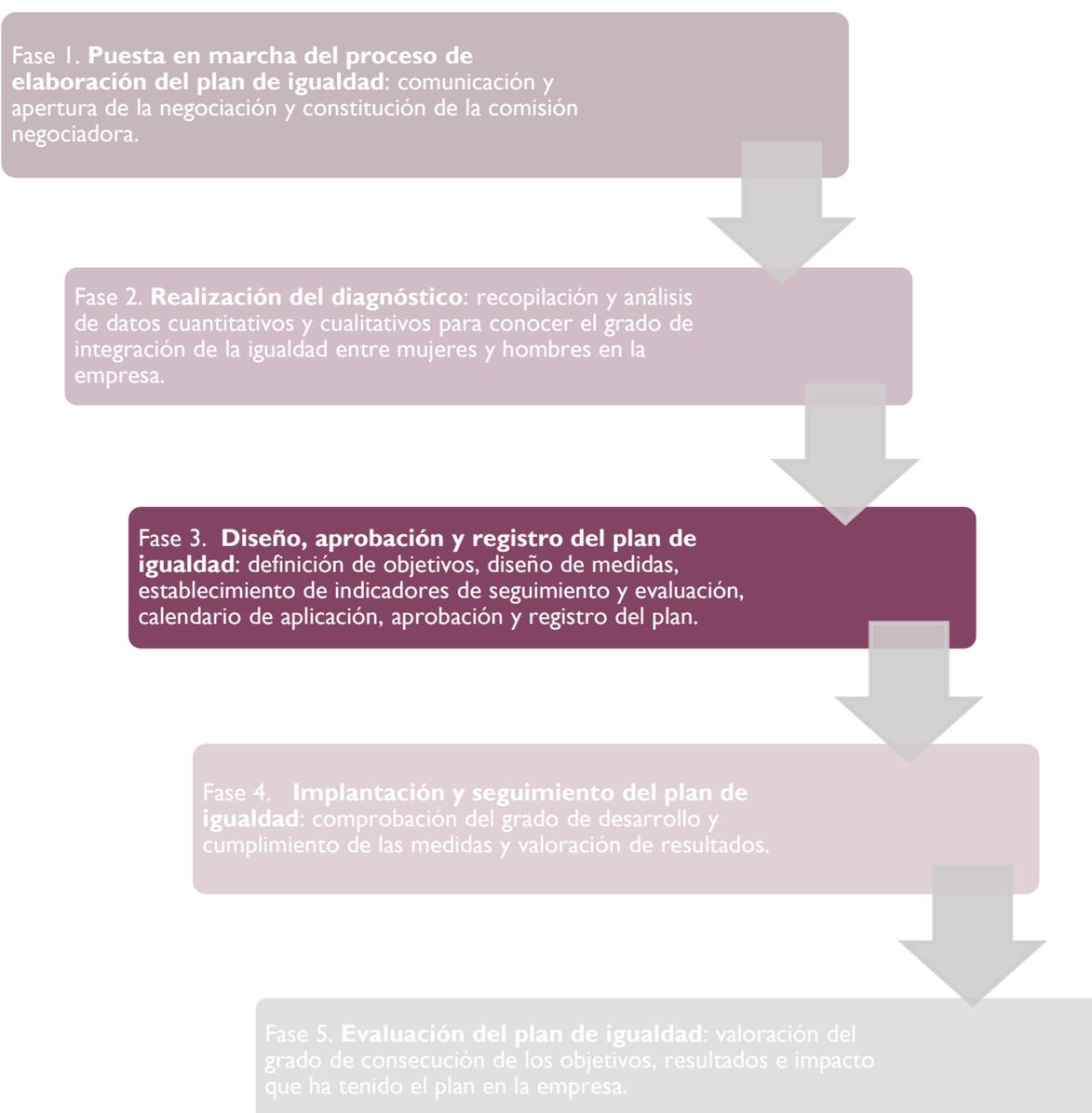
Diseño del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.

Índice

Proceso para la elaboración e implantación del plan de igualdad.....	5
Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad	7
Objetivos y finalidad	7
Personas y órganos que intervienen	7
Desarrollo de actuaciones	8
Aprobación del plan de igualdad.....	14
Registro del plan de igualdad	14
Documentación de la Fase 3.....	19
Anexo VIII. Ejemplos para el diseño de medidas evaluables.....	20
Anexo IX. Modelo de ficha de medidas.....	26
Anexo X. Modelo de plan de igualdad.....	27
Anexo XI. Modelo de acta de aprobación del plan de igualdad.....	29

PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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



FASE 3. DISEÑO, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos y finalidad

Diseñar el plan de igualdad implica 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.

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Con esta finalidad se definirán objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

Personas y órganos que intervienen

 La **comisión negociadora**, a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, diseñará las medidas del plan identificando las prioritarias, los recursos necesarios para su aplicación, los indicadores de seguimiento para cada una de ellas y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación, el cronograma de aplicación y la/s persona/s responsables de su ejecución, seguimiento y evaluación. También corresponde a esta comisión el impulso de la implantación del plan, así como cualquier función adicional que se haya determinado en el reglamento de funcionamiento de la propia comisión o que pueda atribuirle la normativa y/o el convenio de aplicación.

Asimismo, 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, como se detalla en el [apartado de Registro](#) del plan de igualdad en la Fase 3, e impulsará las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

 Las **personas expertas** en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo, apoyarán y proporcionarán un asesoramiento especializado en el diseño de medidas, si así se acuerda.

Desarrollo de actuaciones

1. Determinación de áreas de actuación

En función de la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo, se identificarán las áreas sobre las que se deberá actuar.

El orden y prioridad de dichas actuaciones se determinará, por acuerdo de la comisión negociadora, atendiendo a las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos, a la igualdad entre mujeres y hombres, detectados en la Fase de diagnóstico, valorando los recursos de la empresa, los tiempos de actuación, el impacto previsto, etc.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Si bien, esta enumeración no es exhaustiva y podrán incorporarse medidas relativas a otras materias, como violencia de género, comunicación y lenguaje no sexista o cualquier otra que se estime oportuna.

En todo caso, las medidas que se adopten deberán responder a la situación real de la empresa y contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en ella. Para ello, cada medida se definirá de manera precisa, evaluable y viable al propósito que se pretende alcanzar.

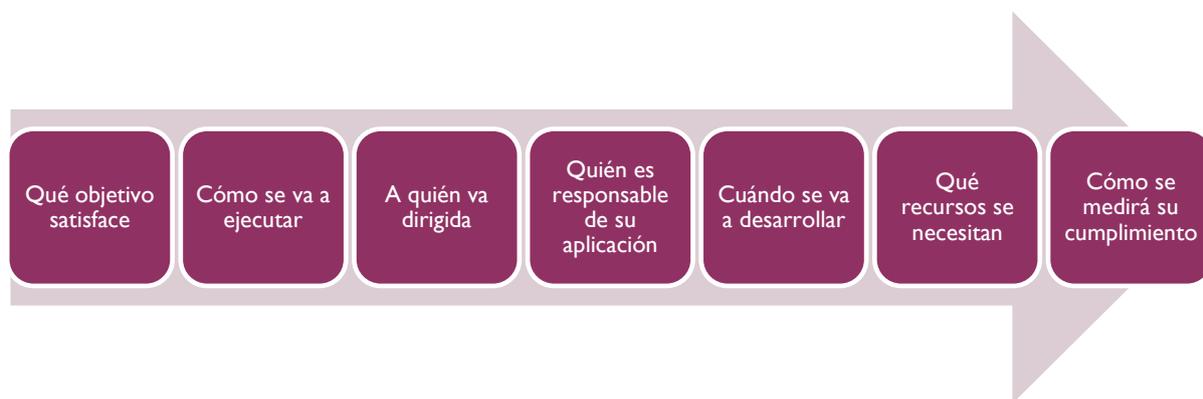
Así, en el supuesto de que el diagnóstico mostrara infrarrepresentación femenina en determinados puestos o niveles jerárquicos, el plan deberá incluir medidas que tuvieran como objetivo corregir esa situación, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical.

En este sentido, se entenderá por acciones positivas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las “medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

2. Definición de medidas

Una vez definidos los objetivos específicos para cada materia o área de mejora, se determinarán las medidas para su consecución. Al planificar las medidas, se recomienda tener en consideración:

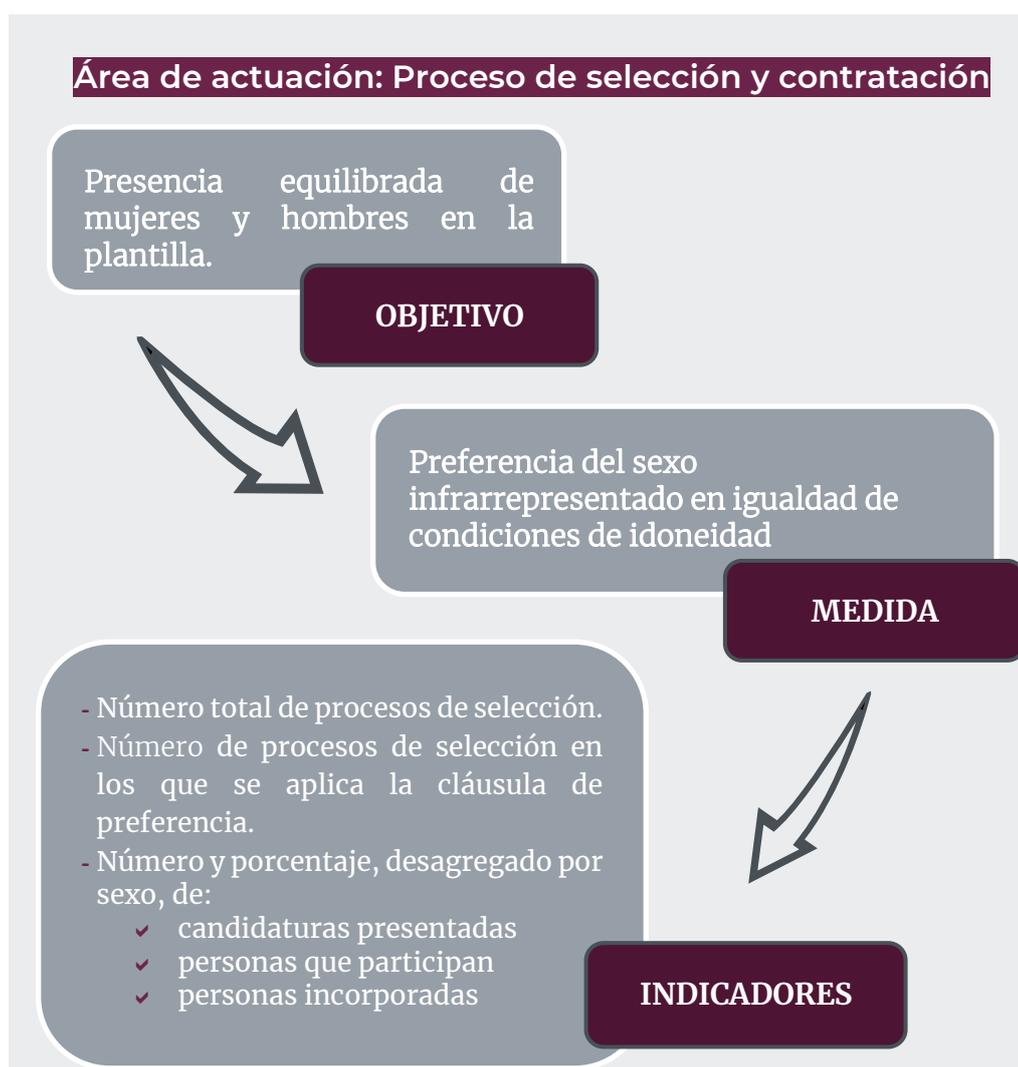


Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece que las medidas deberán ser evaluables. Es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Resulta fundamental asegurar la coherencia entre los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución y las herramientas de medición de su cumplimiento. En este sentido, si bien la medición de las medidas se llevará a cabo en la siguiente Fase del proceso de elaboración del plan, la relativa a la aplicación y seguimiento, los indicadores deberán quedar definidos desde este momento para garantizar dicha coherencia. Al hacerlo hay que tener en cuenta que estos deben ser:

- 📍 Coherentes con los objetivos del plan.
- 📍 Ajustados a cada una de las medidas o actuaciones que se pretenden medir.
- 📍 Cuantitativos y cualitativos.
- 📍 Comparables en el tiempo.
- 📍 Desagregados por sexo.

El siguiente cuadro muestra cómo, a partir de una materia o área de mejora del plan, se deben detallar los objetivos específicos a alcanzar, las medidas concretas para lograr los objetivos marcados y los indicadores de seguimiento que permitan que las medidas sean evaluables.



Establecer medidas que den una respuesta adecuada a los objetivos definidos para corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación es una tarea crucial del proceso de diseño de un plan de igualdad. De su idoneidad y acierto va a depender, en gran medida, el éxito en la consecución de objetivos. Igualmente, necesario, es, definir, de forma rigurosa y coherente, indicadores de seguimiento de estas medidas que permitan obtener información suficiente y realista sobre la aplicación del plan en la empresa.

Para facilitar esta tarea se puede consultar el [Anexo VIII](#), que proporciona un listado de **Ejemplos para el diseño de medidas evaluables**, especificando objetivos, medidas e indicadores para cada área de actuación.

El plan contendrá, pues, la descripción detallada de cada una de las medidas acordadas, en las que se haga constar: área de intervención, nombre de la medida, descripción de actividades, persona responsable, calendario de implantación e

indicadores de seguimiento. El **Anexo IX** proporciona un **Modelo de ficha de medidas** a modo de ejemplo.

3. Ámbito de aplicación y periodo de vigencia

El plan de igualdad será de **aplicación** a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

El plan deberá incluir su periodo de **vigencia**, que se acordará por las partes negociadoras **sin que pueda ser superior a cuatro años**.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

4. Sistema de seguimiento

En el documento final del plan de igualdad, junto con la fijación de objetivos y la definición de medidas, se detallará el sistema de seguimiento, cuya finalidad es verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados. Se recomienda que el procedimiento de seguimiento contenga:

- 👉 Designación del órgano de vigilancia y control encargado de realizar el seguimiento, con mención expresa a su composición y atribuciones. En él participará, de forma paritaria, la representación legal de la empresa y de las personas trabajadoras y tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres, siempre que sea posible.
- 👉 Establecimiento de la periodicidad de las actuaciones relativas al seguimiento de las medidas, que se consignarán en el cronograma de actuaciones previsto.
- 👉 Definición de indicadores de medición e instrumentos de recogida de información.
- 👉 Establecimiento de un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- 👉 Determinación del procedimiento para solventar discrepancias que pudieran surgir durante el tiempo de vigencia del plan.

- 👉 Elaboración de informes de seguimiento periódicos que incluyan análisis y valoración de la ejecución, así como propuestas de modificación o mejora. Estos informes servirán de base para la evaluación del plan.

El seguimiento del plan de igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, razón por la cual no debe dejarse para el final, ni confundirse con la evaluación, sino que debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa.

Simultanear la ejecución de las medidas previstas en el plan con el seguimiento del mismo permite que, en cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La documentación relativa a la Fase IV sobre implementación y seguimiento expondrá, de forma detallada, todos los aspectos a tener en cuenta y las actuaciones a desarrollar.

5. Sistema de evaluación y revisión

Por último, el plan debe contemplar, también, un sistema de evaluación que permita analizar el desarrollo del plan en su conjunto. El procedimiento de evaluación que se defina deberá contemplar los siguientes elementos:

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

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.

6. 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 este, con la composición, funcionamiento y atribuciones que se acuerden por la comisión negociadora.

9. **Evaluación del plan de igualdad.** Se especificará cómo y cuándo se llevarán a cabo las tareas de evaluación del plan.
10. **Procedimiento de modificación.** Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.
11. **Calendario de actuaciones.** Se concretará el calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad.

En el [Anexo X](#) se ofrece un **Modelo de plan de igualdad** que puede ser utilizado como plantilla para su elaboración.

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](#).

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.

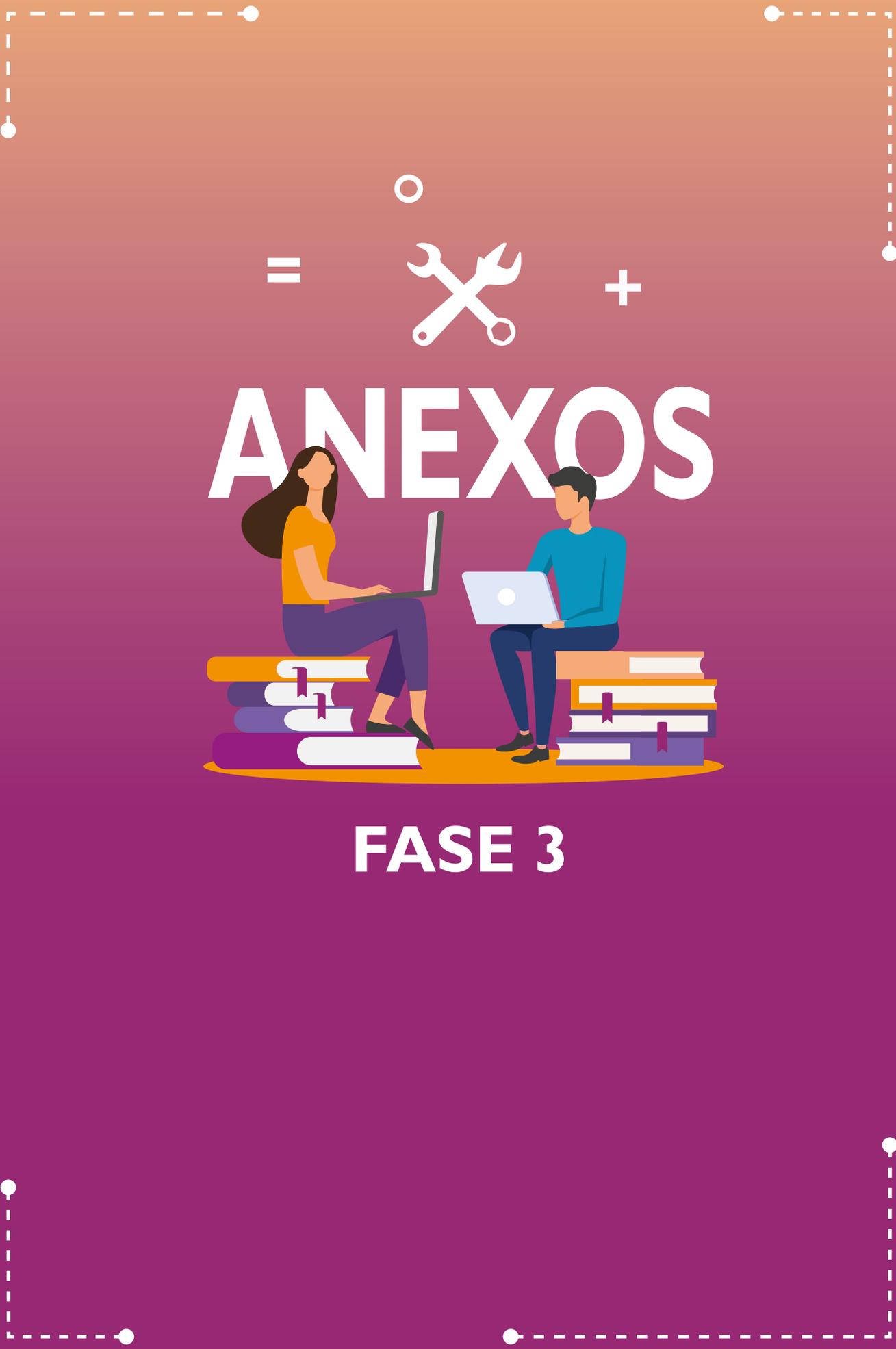
Dicha solicitud irá acompañada de texto original del plan de igualdad, firmado por las personas que integran la comisión negociadora, y de las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referidas a la constitución de la comisión

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.

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



=  +

ANEXOS



FASE 3

DOCUMENTACIÓN DE LA FASE 3

La Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad está acompañada de la siguiente documentación:

- ✂ Anexo VIII. Ejemplos para el diseño de medidas evaluables
- ✂ Anexo IX. Modelo de ficha de medidas
- ✂ Anexo X. Modelo de Plan de Igualdad
- ✂ Anexo XI. Modelo de acta de aprobación del Plan de Igualdad

Anexo VIII. Ejemplos para el diseño de medidas evaluables

Área de actuación: Proceso de selección y contratación	
Objetivo	Medida
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
	
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. 📍 Número total de procesos de selección realizados. 📍 Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. 	

Área de actuación: Clasificación profesional	
Objetivo	Medida
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor. Realizar los ajustes necesarios (indicar cuáles) en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
	
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 📍 Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional. 📍 Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional. 	

Área de actuación: Formación

Objetivo	Medida
Formar a la totalidad de la empresa en igualdad	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.

Indicadores

- 📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- 📍 Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.
- 📍 Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.
- 📍 Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.
- 📍 Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.
- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

Área de actuación: Promoción profesional

Objetivo	Medida
Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción. Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Indicadores

- 📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- 📍 Número de procesos de promoción realizados.
- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.
- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.
- 📍 Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo	Medida
<p>Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.</p>	<p>Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios).</p> <p>Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.</p>
<p>Indicadores</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 📍 Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. 📍 Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan. 	

Área de actuación: Seguridad, salud laboral y equipamientos

Objetivo	Medida
<p>Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.</p>	<p>Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.</p>
<p>Indicadores</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 📍 Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género. 📍 Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. 📍 Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres. 	

Área de actuación: Infrarrepresentación femenina

Objetivo	Medida
<p>Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).</p>	<p>Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas.</p> <p>Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 📍 Número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada. 📍 Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo. 📍 Número de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada. 	

Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva

Objetivo	Medida
<p>Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.</p>	<p>Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.</p> <p>Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres. 📍 Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben. 📍 Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo. 📍 Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo. 	

Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo	Medida
<p>Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.</p>	<p>Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT.</p> <p>Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.</p>
<p>Indicadores</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Verificar la elaboración o no del documento previsto. 📍 Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. 📍 Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. 	

Área de mejora: Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género

Objetivo	Medida
<p>Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.</p>	<p>Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.</p> <p>Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.</p>
<p>Indicadores</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Verificar la elaboración o no del documento previsto. 📍 Número y contenido de los protocolos suscritos. 📍 Número de mujeres contratadas víctimas de violencia de género. 📍 Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado. 	

Área de mejora: Comunicación inclusiva y no sexista

Objetivo	Medida
Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.	Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none">📍 Número de publicaciones revisadas y actualizadas.📍 Número y tipo de cambios realizados.📍 Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.	

Anexo IX. Modelo de ficha de medidas

Ficha de Medida	
Área de actuación	
Medida	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Responsable	
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	

Anexo X. Modelo de plan de igualdad

PLAN DE IGUALDAD DE [RAZÓN SOCIAL]

1. Presentación

[Incluir breve resumen o ficha con datos de la empresa]

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

[Se indicarán las partes legitimadas que suscriben el plan de igualdad, en su caso]

3. Ámbito personal, territorial y temporal

[Especificar que el plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria. Se indicará el ámbito territorial del plan de igualdad, si es provincial, autonómico o nacional, con indicación de todos los centros de trabajo de la empresa, así como el periodo de vigencia del mismo, con indicación expresa de la fecha de entrada en vigor. Igualmente se podrá incluir en el ámbito temporal del plan de igualdad que, una vez finalizada su vigencia, este se mantenga en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020]

4. Informe diagnóstico

[Resumen que refleje los principales resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva, haciendo constar si la vigencia de esta última coincide con la del plan del que forma parte o tiene una diferente. En el caso de que se trate de un grupo de empresas, se incluirá un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo a las que sea de aplicación del plan de igualdad]

5. Objetivos del plan de igualdad

[Definir los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar con el plan de igualdad, tanto si son cuantitativos como cualitativos]

6. Medidas de igualdad

[Definir medidas evaluables para cada área de actuación, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución]

7. Aplicación y seguimiento

[Definición del impulso de actuaciones y del sistema de seguimiento, indicando órgano responsable de su implantación, herramientas y periodicidad. El plan de igualdad deberá incluir la composición, funcionamiento y atribuciones que se acuerden de la comisión de seguimiento del mismo]

8. Evaluación y revisión

[Definición del sistema de evaluación, indicando órgano responsable, herramientas y periodicidad]

9. Calendario de actuaciones

[Inclusión del calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad]

10. Procedimiento de modificación

[Se incluirá el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación]

Anexo XI. Modelo de acta de aprobación del plan de igualdad

Reunida en [indicar lugar y fecha de celebración], la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de [indicar razón social], compuesta:

En representación de la empresa por:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[...]

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[...]

Acuerda

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa [indicar razón social], cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de [indicar lo que proceda].

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las [...] horas del día [...] de [...] de 202[...]

Firma:

[...]

Firma:

[...]