

La Igualdad entre Mujeres y Hombres en las empresas

Guía para la Implantación de Planes de Igualdad

Índice

Implantación de Planes de Igualdad

ANEXO I

**Modelo de Garantía del Compromiso de la alta dirección
de la empresa**

ANEXO II

Modelo del Informe Diagnóstico

ANEXO III

Modelo de Plan de Igualdad

ANEXO IV

Modelo de ficha individual para cada acción

Implantación de Planes de Igualdad

Introducción

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas es una línea de actuación del Instituto Andaluz de la Mujer con una trayectoria de años y que en la actualidad ha cobrado plena relevancia con la entrada en vigor de la Ley Orgánica (3/2007 de 22 de marzo) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito nacional y la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

- ✓ *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).*

La Ley de Igualdad se define a sí misma en su exposición de motivos como una “ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres”, aludiendo con ello a la importancia que su incorporación tendrá en el ordenamiento jurídico, pues su entrada en vigor supone un mayor impulso al principio de transversalidad proyectado así desde el amparo legal hacia diferentes esferas de la vida social, artística, personal y laboral de las mujeres. Esta autodefinición también alude al carácter que esta Ley imprime al principio de igualdad, como “informador del ordenamiento jurídico” (Art. 4 de la ley 3/2007), hecho que implicará su obligatoria integración y observación en la interpretación de todas las disposiciones normativas que integran el ordenamiento jurídico estatal.

El objeto de la Ley de Igualdad es:

Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. Ley Orgánica de Igualdad (Art. 1)

La Ley tiene un carácter finalista, en tanto que a partir de la eliminación de los obstáculos sociales y del despliegue efectivo del principio de igualdad se pretende conseguir el enriquecimiento de la propia sociedad de la que formamos parte tanto hombres como mujeres, contribuyendo con ello al desarrollo económico y al aumento de empleo.

Para la consecución de tales objetivos, ésta articula la combinación de estrategias preventivas dirigidas a evitar las conductas discriminatorias, con el compromiso de desarrollar políticas activas, tanto tutelares como promocionales que permitan hacer efectivo el despliegue del principio de igualdad.

La obligatoriedad de desarrollar políticas activas de empleo alude tanto a la Administración Estatal como Autonómica o Local, sin embargo, también se podría hacer una lectura más amplia respecto al alcance de esta obligatoriedad, puesto que conseguir la igualdad real y efectiva requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción en el ámbito privado.

Es por este motivo por el que la norma presta una especial atención a las organizaciones laborales que, como agentes de desarrollo económico, son susceptibles de incorporar medidas para corregir desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales.

La ley realiza una traslación de las distintas estrategias adoptadas en el ámbito público al ámbito de las relaciones privadas, pues también recoge medidas que se podrían calificar como preventivas (Planes de Igualdad), junto con el desarrollo de acciones positivas, asimilables a la previsión de políticas activas para la promoción de la igualdad.

Aspectos claves de la LOIEMH para las empresas

- Aporta las claves para hacer efectivo el principio de igualdad.
- Incorpora aspectos vinculados a la normativa laboral y la protección social.
- Promueve actuaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Define medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Regula los Planes de Igualdad y la adopción de medidas a favor de la igualdad en las empresas y su negociación en el marco de los convenios colectivos.
- Promueve la creación de un distintivo empresarial para las empresas que destaquen por la aplicación de igualdad de trato.

Justificación y Ventajas

Actualmente las empresas están sujetas a la necesidad de innovar permanentemente con el fin de hacer frente a las demandas del mercado, cuya característica fundamental es su constante evolución.

La innovación supone a las empresas una continua modernización si no quieren verse en un segundo plano y dejar de ser competitivas.

En este contexto, emerge una nueva gestión de la empresa donde los recursos humanos se configuran como activo principal de la organización y donde la igualdad de oportunidades se convierte en eje conductor y se introduce como principio básico de la cultura de la empresa.

En este sentido, las nuevas tendencias en materia de gestión de recursos humanos y de organización empresarial introducen como elementos fundamentales, la formación continua, la motivación, el desarrollo de un buen clima laboral o la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, que se convierten en factores básicos para mejorar la productividad, pero también para atraer y mantener a personal cualificado.

La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres significa en la práctica una mejor gestión de la empresa, al centrarse en las aptitudes y actitudes de las personas e identificar necesidades y dificultades de partida de las mujeres, derivadas en buena parte, de estereotipos que han obstaculizado su desarrollo en las mismas condiciones y oportunidades.

Las oportunidades de mejora que proporciona la integración de la igualdad de oportunidades en el ámbito de las empresas quedan recogidas en el siguiente cuadro:

OPORTUNIDADES DE MEJORA DERIVADAS DE LA IMPLANTACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
Modernización y competitividad empresarial	Anticipándose a las nuevas necesidades, lo que implica promover procesos de gestión que reconozcan, valoren, utilicen, fomenten y refuercen adecuadamente a las potencialidades de toda su plantilla, mejorando la calidad de los productos y servicios y por tanto, los estándares empresariales.
Impulso del desarrollo de los recursos humanos	Abordando la gestión de los recursos humanos, como principal activo de la empresa, desde el propio desarrollo personal y profesional. El énfasis en la adecuada gestión de los recursos humanos posibilita el reconocimiento del valor de mujeres y hombres y el fin de los estereotipos de género.
Adaptación de nuevas formas de organización y dirección del trabajo	Centrándose en la negociación, coordinación, polivalencia, trabajo en equipo y flexibilidad, entre otras, se crea el campo idóneo para que mujeres y hombres por igual se adapten más fácilmente al entorno laboral y desarrollen sus potencialidades en un marco distinto al generado en entornos competitivos y jerárquicos.
Configuración de nueva cultura de empresa	Incluyendo en las actuales tendencias en gestión empresarial la necesidad de tener en cuenta a las mujeres, lo que permite tener un mayor conocimiento de las necesidades del mercado, favorecer el aumento de la rentabilidad empresarial y disponer de una plantilla que refleje la realidad social existente.
Proyección de una nueva imagen pública	Incorporando un nuevo valor en la imagen exterior de la empresa por su compromiso con la igualdad de oportunidades, que de cara a su clientela, a las empresas de la competencia, y otras relaciones con el entorno externo, puede aportar beneficios con efectos en la rentabilidad.

1. ¿Qué es un Plan de Igualdad?

El Art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 la define como *"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"*.

2. ¿Quiénes están obligados a realizarlo?

Las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, siendo para el resto de voluntaria elaboración e implantación.

El **objetivo** sería integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones empresariales, poniendo en marcha:

- Acciones para **corregir** desequilibrios detectados.
- Acciones para **prevenir** futuras desigualdades y **garantizar** la aplicación de los principios de igualdad en todos los procesos de la empresa.

3. ¿Quiénes intervienen?

Todas las personas de la empresa:

Macroempresa:

- **Alta dirección.** La voluntad y el impulso, así como la aprobación de los objetivos son imprescindibles para el desarrollo de la experiencia.
- **Mandos intermedios.** Se encargarían de integrar el plan en los procesos habituales de la empresa, haciendo que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.

- **Comité permanente de igualdad.** Es un órgano paritario formado por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras. El objetivo es establecer un espacio de diálogo para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes.
- **Plantilla.** Es el principal agente implicado en el programa. Para asegurar la participación del personal en todas las fases del programa es necesario crear una estructura específica, como es el caso del Comité permanente de igualdad.
- **Representación legal de trabajadores y trabajadoras.** La representación legal puede formar parte de la Comisión de Igualdad creada en la propia empresa.

Microempresa:

- **Gerencia/Dirección.** La voluntad y el impulso, así como la aprobación de los objetivos son imprescindibles para el desarrollo de la experiencia.
- **Plantilla.** Es el principal agente implicado en el programa. Deberá estar presente en la toma de decisiones con respecto a la elaboración del plan en todas las fases del mismo, con especial hincapié en la formación en materia de igualdad.

Fuera de la empresa:

- **Organismos de igualdad.** El propio Grupo de Desarrollo Rural Campiña Alcores, impulsando la creación y puesta en marcha del Plan de Igualdad y ejerciendo funciones de apoyo, asesoramiento, acompañamiento, formación, sensibilización y seguimiento.

4. Metodología

Las características de todo plan son:

- ▶ **Colectivo-integral:** Pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- ▶ **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- ▶ **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de cada una de las medidas del plan.
- ▶ **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- ▶ **Temporal:** su propósito acaba cuando se alcanza la igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

5. Fases para la elaboración de un Plan de Igualdad

Compromiso de la organización

Es necesario que la Dirección al máximo nivel adopte un compromiso, **por escrito**:

- de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- de incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- de facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Anexo I. Modelo de Compromiso.

Creación del Comité permanente de igualdad

De forma paralela al compromiso de la organización, conviene constituir el equipo de trabajo, conformado de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadoras y trabajadores.

Es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas que ocupen puestos influyentes, con capacidad de decisión y que procedan de diversos departamentos.

Este Comité impulsará acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla
- Apoyo y realización del diagnóstico y Plan de Igualdad
- Seguimiento y evaluación

Diagnóstico

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

Se trata de analizar desde una perspectiva de género:

- Características de la empresa y estructura organizativa
- Características del personal
- Acceso a la empresa
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la empresa

- o Remuneraciones (fijas y variables)
- o Abandono de la empresa

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un informe para facilitar su análisis.

Anexo II. Modelo del informe diagnóstico

Programación

En función de la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas, se procede a la elaboración del Plan de Igualdad.

Las preguntas clave que sirven tanto a la programación como a la propia estructura del plan son:

¿Cuánto tiempo?	Planificación
¿Para qué?	Objetivos
¿Cómo?	Acciones
¿Para quién?	Personas destinatarias
¿Con qué?	Recursos
¿Cuándo?	Calendario
¿Cuándo lo voy a evaluar?	Criterios de evaluación

- o Primero, hay que establecer unos *objetivos a largo plazo* que puedan servir como referencia durante todo el proceso.
- o A la vez, hay que fijar unos *objetivos concretos a corto plazo*, progresivos y coherentes con los generales.

- Posteriormente hay que decidir qué *acciones concretas* se van a llevar a cabo. Es fundamental *asegurar la coherencia entre objetivos y acciones*, por lo que al planificar hay que tener en cuenta:
 - A qué objetivos satisface
 - A quién van dirigidas
 - Quién es el responsable de su aplicación
 - Qué métodos se van a utilizar
 - Qué recursos se necesitan
 - Cómo se medirá su cumplimiento

- Es recomendable realizar un *seguimiento* continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos.

- Será también necesario llevar a cabo una *evaluación* de los resultados obtenidos por el Plan una vez finalizado.

Es recomendable que se especifiquen a priori:

- Las personas responsables del seguimiento y evaluación del Plan
 - El tiempo y los recursos dedicados a ambos
 - El tiempo de evaluación a realizar
 - Los instrumentos y métodos
 - Los mecanismos para mantener al corriente a la dirección y al personal del funcionamiento y resultados del mismo
-
- Por último deberán establecerse las *fases a seguir* y las *personas implicadas* en cada una de ellas, un *calendario de actuación* y una *previsión de recursos* para cada una de las actuaciones previstas.

- Es fundamental *definir los indicadores* cuantitativos y cualitativos que van a permitir visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto las planteadas a corto plazo como a largo.

Anexo III. Modelo de Plan de Igualdad

Anexo IV. Modelo de ficha para cada acción

Implantación

Supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad.

Evaluación

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Reflexionar sobre la continuidad 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

Para ello, la evaluación se estructura en tres ejes:

Evaluación de RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none">○ Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de igualdad○ Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico○ Grado de consecución de los resultados esperados
Evaluación de PROCESO	<ul style="list-style-type: none">○ Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas○ Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones○ Tipo de dificultades y soluciones emprendidas○ Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
Evaluación de IMPACTO	<ul style="list-style-type: none">○ Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades de la empresa○ Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RR.HH., etc.○ Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Es fundamental haber establecido un buen sistema de indicadores durante la programación para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de forma útil.

Medidas transversales: comunicación, formación y seguimiento

◆ Comunicación

La comunicación se realizará antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del Plan. Hay que asegurar que la información llega a toda la plantilla.

Es muy importante informar de la creación del Comité Permanente de Igualdad, quiénes lo conforman y las actividades a desempeñar, apoyando la participación continua del personal en todo el proceso.

La forma de llevar a cabo la distribución de la información será utilizando los canales formales de comunicación de la empresa: reuniones informativas, tablones de anuncios, comunicados internos, intranet... Es fundamental que la transmisión de la información sea bidireccional, es decir, que fluya tanto de arriba hacia abajo como a la inversa, esto supone habilitar medios para que la plantilla pueda participar y dar su opinión: a través de los representantes, buzón de sugerencias, etc.

◆ Formación

La formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género debe dirigirse a toda la plantilla, y de forma específica, atendiendo a las características del puesto y/o acciones concretas que requieran una formación determinada, a:

- Equipo directivo
- Mandos intermedios
- Comité de empresa

Objetivos:

- Formación en igualdad de oportunidades para la plantilla
- Formación para impulsar el Desarrollo de la carrera profesional de las mujeres hacia puestos de dirección
- Formación en Género y relaciones laborales para comités de empresa
- Formación en Género dirigida al personal de Recursos Humanos y Calidad
- Formación sobre Usos igualitarios en la Comunicación y Publicidad
- Formación sobre Conciliación entre la vida personal y profesional

◆ Seguimiento

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

Es fundamental haber establecido un buen sistema de indicadores durante la programación para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de forma útil.

Modelo de garantía del compromiso de la alta dirección de la empresa

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

(Nombre de la empresa) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación continua incluyendo dentro de la misma la referente a la igualdad de oportunidades, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

En cuanto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras de la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Firmado por la dirección al máximo nivel (nombre y cargo)

Lugar y fecha

Modelo del Informe diagnóstico

Introducción

El diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en una empresa es una herramienta que permite analizar la realidad de una empresa en relación a la igualdad de oportunidades identificando la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades entre las mujeres y los hombres que dificultan una optimización de todos los recursos humanos en igualdad de condiciones.

El diagnóstico proporciona información, conocimiento de esa realidad y de aquellos elementos que permiten intervenir para reducir los desequilibrios, desigualdades o discriminaciones que puedan existir en la estructura organizativa con el fin de promover un cambio en la cultura de la empresa que integre la igualdad de oportunidades como un elemento de calidad.

El diagnóstico es un instrumento que da información de tres tipos:

- **Informativo**, ya que ofrece información sobre la situación de la igualdad de oportunidades en una empresa.
- **Detector**, ya que permite identificar posibles desigualdades.
- **Proactivo**, ya que posibilita la intervención para corregir las desigualdades detectadas.

Un diagnóstico sobre igualdad de género sirve para conocer, detectar e intervenir en situaciones de discriminación en las oportunidades por razón de género. Una empresa u organización que lo realiza demuestra estar interesada en resolver los obstáculos que afectan a sus resultados y en mejorar la gestión de sus recursos humanos y su funcionamiento empresarial en general, considerando las potencialidades de toda la plantilla, tanto de las trabajadoras como de los trabajadores.

La realización de un diagnóstico sobre la igualdad de género en una empresa requiere inicialmente una actitud decidida por parte de la Dirección de desarrollar un proceso de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Esta decisión precisa contar con la participación y colaboración de alguna entidad experta en igualdad de oportunidades y gestión de recursos humanos desde un enfoque de género que posibilite la realización adecuada del diagnóstico sobre la igualdad de género en la empresa, así como el diseño del Plan de Acción que dé respuestas a los resultados del diagnóstico.

El informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad. Tal y como se ha señalado, se trata de un análisis desde la perspectiva de género, que supone un debate interno, y finalmente, la formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

- o Modelo de informe diagnóstico

1. FICHA TÉCNICA

Nombre o Razón Social:

Forma jurídica:

Actividad:

Provincia:

Municipio:

Teléfono:

Correo electrónico:

Página Web:

Recogida diagnóstico:

Fecha de finalización del informe:

Persona de contacto:

2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

- o Breve descripción sobre aspectos como:

- Tamaño
- Número de plantilla
- Actividad
- Posicionamiento en el mercado

- o No debería ocupar más de 1 folio.

3. ANÁLISIS

- Se trata de analizar los datos, cuantitativos y cualitativos, y establecer descripciones y cuadros resumen de la situación actual, evolución, progresiones, etc. en cada uno de los apartados de los que consta el diagnóstico.
- Identificación de:
 - Número de hombres y mujeres.
 - Qué puestos ocupan cada uno de ellos/ellas.
 - Cualificación femenina o masculina.
 - Diferencias de condiciones femenina o masculina de la plantilla.
 - Horario establecido. ¿Existen diferencias entre hombres y mujeres?
 - Formación en materia de igualdad que se posee.
 - ¿De qué manera se hace la publicidad en la empresa?
 - ¿Se emplea el lenguaje de género en los documentos de la empresa?
 - Etc.
- Las conclusiones deben ser lo más claras y precisas posibles ya que este informe constituye la base sobre la cual se va a diseñar y trabajar el plan.

3.1. Análisis de los datos de la empresa

- Conclusiones generales sobre los aspectos en los que incide el cuestionario diagnóstico:
 - Características generales de la empresa (incluyendo a la representación legal de la plantilla) Micro o macro empresa, cooperativa, empresa familiar.
 - Características de la plantilla. Si tienen o no parentesco con la gerencia, edades, etc.
- Datos generales
- Movimiento de personal. Necesidad de viajar, alojarse fuera del domicilio.
- Responsabilidades familiares. De la plantilla y de la dirección.
- Promoción y formación
 - Selección
 - Política salarial
 - Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
 - Riesgos laborales y salud laboral
 - Mujeres en situación o riesgo de exclusión
 - Convenio colectivo. Si se contempla alguna situación en materia de igualdad.
- En definitiva, sintetizar y relacionar todo lo recogido en el cuestionario.

3.2. Análisis de los datos de la representación legal de la plantilla

- Relación de la representación legal con la empresa y con la plantilla (comunicación, implicación, compromiso con la igualdad de oportunidades...)
- Propuestas y sugerencias

3.3. Análisis de los datos de la plantilla

- Propuestas y sugerencias de la plantilla
- A continuación se presenta un modelo de ficha para recoger las opiniones de la plantilla, a partir del cual será más fácil hacer el análisis de datos.

4. PROPUESTAS DE MEJORA

- Cada propuesta debe encuadrarse en una de las áreas del Plan para su desarrollo

Propuesta	Área de intervención
-----------	----------------------

- o Modelo de ficha para recoger la opinión de la plantilla

RECOPIACIÓN DE LAS OPINIONES DE LA PLANTILLA EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES									
Empresa:									
Fecha de realización: ____/____/____									
Nº de trabajadoras _____				Nº Encuestadas _____					
Nº de trabajadores _____				Nº Encuestados _____					
				Mujeres			Hombres		
				Si	No	No sé	Si	No	No sé
Gestión de RR.HH.	¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?								
	¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?								
	¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación continua ofrecida por la empresa?								
	¿Promocionan trabajadores y trabajadoras por igual?								
Ordenación del tiempo de trabajo conciliación	¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?								
	¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?								
Plan de Igualdad	¿Es necesario un Plan de Igualdad?								

	Respuestas Abiertas	Número de veces que se sugiere		
		Total mujeres	Total hombres	Total
¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan de Igualdad debiera contener?	1.			
	2.			
	3.			
	4.			
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	1.			
	2.			
	3.			
	4.			
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan de Igualdad?	1.			
	2.			
	3.			
	4.			
Otras sugerencias	1.			
	2.			

Modelo de Plan de Igualdad

Empresa:

Fecha:

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Enumerar los aspectos y las áreas en las que se deben introducir mejoras tras conocer mediante el diagnóstico la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- ...
- ...

2. OBJETIVOS DEL PLAN

a. Objetivos a largo plazo (que puedan servir como referencia en todo el proceso)

- ...
- ...

b. Objetivos a corto plazo (concretos y coherentes con los generales)

- ...
- ...

3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

a. Acciones implantadas: en el caso de haber realizado acciones en la organización con anterioridad, enumerarlas:

Áreas de actuación	ACCIONES	
	Denominación	Fecha de Implantación

b. Acciones a implantar: las áreas en las que se aplicarán las acciones variarán según los resultados del diagnóstico.

Es importante señalar que las acciones a implantar tendrán que suponer una mejora de las condiciones de trabajo establecidas por ley o convenio colectivo, no deben confundirse con derechos ya adquiridos y/o reconocidos.

b.1. Áreas de actuación y acciones (enumeración).

Áreas de actuación	ACCIONES	
	Nº	Denominación
Áreas de selección	1	
	2	
Área de promoción	3	
	4	
Área de ordenación del tiempo de trabajo	5	
	6	
Área de condiciones de trabajo	7	
	8	
Área de formación	9	
	10	
Área de riesgos laborales y salud laboral	11	
	12	
Área de representatividad	13	
	14	
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	15	
	16	
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	17	
	18	
Otras áreas de intervención	19	

b.2. Descripción detallada de cada acción

Rellenar una ficha para cada acción. Modelo anexo IV.

Los puntos siguientes, del 4 al 9, se realizarán con respecto a todo el Plan de Igualdad, no debiendo incluirlos en cada acción concreta.

4. SISTEMAS DE EVALUACIÓN

Enumeración y descripción de los métodos e instrumentos que van a utilizarse para la evaluación del plan.

a. Evaluación de resultados

- o Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

Área de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de selección		
Área de promoción		
Área de ordenación del tiempo de trabajo		
Área de condiciones de trabajo		
Área de formación		
Área de riesgos laborales y salud laboral		
Área de representatividad		
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista		
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión		
Subtotal		
TOTAL		

- o Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

Áreas de actuación	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº mujeres	Nº hombres	Total
Total			

- o Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría

Categoría profesional	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº mujeres	Nº hombres	Total
Total			

- o Grado de desarrollo de los objetivos planteados
 - o Efectos no previstos del Plan en la empresa
 - o Otros
- b. Evaluación de proceso. De qué manera se ha recogido y procesado la información. Visión a nivel general de los siguientes apartados:
- o Grado de sistematización de los procedimientos
 - o Grado de información y difusión entre la plantilla
 - o Grado de adecuación de los recursos humanos
 - o Grado de adecuación de las herramientas de recogida
 - o Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles)
 - o Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
 - o Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha
 - o Otros
- c. Evaluación de impacto. Una vez puesto en marcha el Plan de Igualdad.
- o Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
 - o Disminución segregación vertical
 - o Disminución segregación horizontal
 - o Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres
 - o Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
 - o Cambios en la cultura de la empresa
 - o Cambios en la imagen de la empresa
 - o Cambios en las relaciones externas de la empresa
 - o Mejora de las condiciones de trabajo
 - o Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
 - o Otros

5. CALENDARIO

ACCIONES PREVISTAS	Períodos	
	Año 1	Año 2

6. PRESUPUESTO

- a. Detallar el presupuesto que esté previsto para la realización del plan, indicando los conceptos y la cuantía aproximada.

CONCEPTO	TOTAL (euros)
TOTAL	

- b. ¿Ha solicitado o recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha del Plan?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

- c. Si la respuesta es afirmativa, especificar qué subvenciones se han pedido o recibido

Subvención y organismo que la concede	Pedida	Recibida

7. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

Además de en la negociación colectiva, ¿cómo se ha previsto la participación de la representación legal de las y los trabajadores en el desarrollo del Plan?

8. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

Nombre, cargo y departamento de las personas que componen el Comité Permanente de Igualdad, incluyendo a la representación legal de los y las trabajadoras.

9. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	
Cargo:	
Departamento:	

Lugar y fecha

Modelo de ficha individual para cada acción

Ficha Acción N°:

ÁREA:

ACCIÓN N°: Denominación:

	Inicio	Finalización*
Fecha		

*si estuviera prevista

Objetivos

- ...
- ...
- ...

Descripción

-

Mecanismos de seguimiento y evaluación.

Indicadores

- ...
- ...

Personal a quien va dirigida la acción

- ...
- ...

Personal responsable

- ...
- ...

Personal participante (nº)

Departamento	Departamento	Departamento	Departamento	Departamento
Categoría				
Personal directivo				
Personal intermedio				
Personal cualificado				
Personal no cualificado				
Personal administrativo				

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

- ...
- ...

Mecanismos de difusión

- ...
- ...

Comentarios

- ...
- ...