

- la fecha de inicio y fin de la realización del diagnóstico.
- las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración. Todo ello, al objeto de que el diagnóstico refleje fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

También se deberán tomar en consideración datos e información sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista o aspectos relativos a la relación de la empresa con el entorno, si bien estos elementos pueden ser incorporados como materias de análisis específicas.

Información básica de la empresa

En primer lugar, se debe recoger información general de la empresa relativa a datos de identificación de la entidad, actividad, dimensión, localización, historia, dispersión geográfica, en su caso, y estructura organizativa, atendiendo a las peculiaridades de cada centro de trabajo, si fuera necesario, y de la actividad desarrollada.

Información cuantitativa de la plantilla

Se recopilará y analizará información relativa a la distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años. Así como de la distribución por sexo de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en relación al conjunto de la plantilla.

Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

Este aspecto del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos relativos a selección de personal, promoción y formación, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

Para recopilar la información relativa a esta materia se pueden usar estos métodos:

- En relación con la selección: formularios o solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados de ofertas de empleo, otras vías de solicitud de ofertas de empleo, guion de entrevistas, pruebas selectivas, perfil de las personas que intervienen en el proceso y demás documentación oportuna.
- Respecto a la promoción: planes de carrera, gestión y retención del talento y demás documentación o procedimientos utilizados por la empresa que aporten información sobre estos procesos. Además, habrá de tenerse en cuenta la auditoría retributiva en lo relativo a la valoración de puestos de trabajo que debe realizarse, también, con relación al sistema de promoción como se detalla en artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.
- En relación con la formación: cuestionario de detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.

Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.

La elaboración del diagnóstico permite identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, para lo cual, será necesario disponer de información, desagregada por sexo, sobre la política retributiva de la empresa, los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial y el sistema de clasificación profesional. A tal efecto, serán fuentes de información para el análisis las siguientes:

- Datos extraídos de la Herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla por sexo.
- Resultados de la auditoría retributiva, realizada de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que incluirá la valoración de los puestos de trabajo, realizada según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad
- Datos del registro retributivo con el contenido previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades que establece el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para las empresas con auditoría retributiva.

A partir de la información aportada por estos elementos y de cualquier otra que resulte de interés en esta materia, el diagnóstico contendrá información y análisis sobre:

- Los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas o funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.
- La distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado en la empresa para hacer la clasificación profesional.
- El salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno. Datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, que deberán ser facilitados por la empresa. Todo ello permitirá analizar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.
- Los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales, que incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.
- Conclusiones extraídas de la información que permita conocer, por ejemplo:
 - Si existen diferencias salariales entre ambos sexos.
 - Si las diferencias están asociadas a ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres o por hombres.
 - Si se accede a la política de incentivos y pluses a través de criterios objetivos (valoración del desempeño) o intervienen otros de carácter subjetivo (negociación individual) o vinculados a situaciones contractuales (antigüedad, nivel jerárquico...) del que puedan quedar excluidas mayor número de trabajadoras.
 - Si el reconocimiento de beneficios sociales está dirigido a toda la plantilla o solo corresponde a una parte y con qué criterios se reconocen.

- Si se paga, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución (satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial).
- Si la determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones del convenio o convenios colectivos de aplicación.
- La naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas (TA.6 Puesto-Nivel de Estudios), profesionales o de formación exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad son equivalentes (trabajo de igual valor).

Condiciones de trabajo:

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

- ✓ Jornada de trabajo.
- ✓ Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- ✓ Régimen de trabajo a turnos.
- ✓ Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos. Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- ✓ Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- ✓ Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.
- ✓ Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
- ✓ Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
- ✓ Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel formativo.

- ✓ Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.
- ✓ Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- ✓ Régimen de movilidad funcional y geográfica
- ✓ Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo , que hayan podido producirse en los últimos tres años. Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.
- ✓ Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 82.3)
- ✓ La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

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

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

residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos.

Infrarrepresentación femenina

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

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

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

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

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

grupo profesional, categoría profesional y puestos, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En este punto se comprobará si existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta. Se analizará, asimismo, si en la empresa se han dado situaciones de acoso y cómo se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, en los casos en que la empresa disponga de dicho protocolo.

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

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.
- Comprobación de que el procedimiento de actuación respete los siguientes principios:
 - Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
 - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Diligencia y celeridad del procedimiento.
 - Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
 -

Otras materias de análisis

Violencia de género

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

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

Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

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

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

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

Seguridad, salud laboral y equipamientos

En este apartado se revisará si se incorpora la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia). Asimismo, se revisará si se dispone de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría. Además, se analizarán las

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

Relación de la empresa con su entorno

En este apartado, se recopilará información sobre los procesos de contratación de servicios y relación con personas y empresas proveedoras.

Se analizará la existencia de criterios o requisitos en materia de igualdad a la hora de seleccionarlos.

Opinión de la plantilla y de la dirección

La simple observación de datos, porcentajes y documentación no es suficiente para proporcionar una visión integral de la realidad de la empresa en lo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Contar con la opinión de la plantilla es un objetivo fundamental para conocer de cerca cómo el personal percibe la cultura organizativa de su empresa y sus prácticas en favor de la igualdad, cuáles son sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas.

De este modo, se favorece la comunicación ascendente y se facilita que se sientan partícipes en la identificación de necesidades y de propuestas para el diseño de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos de la empresa.

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

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

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

3.3.5. Redacción del informe diagnóstico:

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

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la empresa y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose las medidas que podrían incluirse en la negociación del plan de igualdad.

Estas medidas se definirán en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

Se detallarán en concreto:

- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Ámbitos prioritarios de actuación.
- Objetivos generales.
- Propuestas de mejora

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

3.4.1 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.

3.4.2 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.

3.4.3. Desarrollo de actuaciones:

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.

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:

1. Qué objetivo satisface.
2. Cómo se va a ejecutar.
3. A quién va dirigida.
4. Quién es responsable de su aplicación.
5. Cuándo se va a desarrollar.

6. Qué recursos se necesitan.
7. Cómo se medirá su cumplimiento

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.

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.

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.

3.4.4 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.

3.4.5 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.

3.4.6. 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.

3.4.7. 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.

3.4.8 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.

3.4.9. 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.

3.5. FASE 4. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

3.5.1 Objetivos y finalidad

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

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

3.5.2. Personas y órganos que intervienen

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.
- La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora en la Fase de diseño del plan, con la composición y atribuciones que en él se establezca.
- Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.
- La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las fichas de seguimiento.
- El departamento de Recursos Humanos, si lo hubiere, o personas responsables de personal que, por su posición estratégica y conocimiento de la empresa, será de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.
- La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la empresa.

3.5.3. Implantación del plan de igualdad

Desarrollo de actuaciones:

En la Fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma.

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan. Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

- Contar con el compromiso continuado del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.
- Hacer partícipe a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), proporcionando información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas e incorporándola al seguimiento.
- Disponer de personas con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Facilitar los recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las acciones.
- Cumplir el cronograma establecido, siempre que sea posible, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información necesaria para su seguimiento.
- Realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información

3.5.4. Seguimiento del plan de igualdad

Desarrollo de actuaciones

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución.

Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.

- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Cuantitativos y cualitativos.
 - Comparables en el tiempo.
 - Desagregados por sexo.

- Los indicadores deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan de igualdad.
- Para ello se determinarán cuatro tipos de indicadores:
 - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición. (El Anexo VIII de la Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan igualdad, ofrece un listado de objetivos, medidas e indicadores que pueden servir de orientación a las empresas)
 - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
 - Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
 - Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

- Diseñar una ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento, definidos como se ha explicado. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha

de cada medida y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y control, o personas designadas para realizar el seguimiento.

3.5.5. Revisión del plan de igualdad:

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria

3.5.6.Redacción del informe de seguimiento:

Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o

retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo.

La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan.

3.6. FASE 5. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

3.6.1. Objetivos y finalidad:

Esta fase, cierra el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad en la empresa. A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

3.6.2. Personas y órganos que intervienen

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
- La comisión de seguimiento o personas responsables, designadas por la comisión negociadora en la Fase de diseño del plan, con la composición y atribuciones que en él se establezca. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y

cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.

- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación

3.6.3. Desarrollo de actuaciones

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Responde, pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan.

Son:

¿Qué se ha hecho?	→	Evaluación de resultado
¿Cómo se ha hecho?	→	Evaluación de proceso
¿Qué se ha conseguido?	→	Evaluación de impacto

Cada uno de estos ejes aporta información específica de valoración del proceso completo de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

Evaluación de resultados:

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

Evaluación de proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.

- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

Evaluación de impacto:

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

Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes **recomendaciones**:

- Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
- Obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.
- Definir los periodos en que se realizará la evaluación del plan, teniendo en cuenta que debe realizarse, al menos, una **evaluación intermedia** y otra **final**.
- Elaborar una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.
- Redactar un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso).
- Este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización de un nuevo plan.

5.BIBLIOGRAFÍA:

1. Constitución Española
2. Instituto Nacional de Estadística (21 de junio de 2016) “Mujeres y Hombres en España”. Epígrafe 3.9. Nivel de formación de la población adulta (de 25 a 34 años)).
- 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE, nº 70, de 23 de marzo de 2007).
- 4 Ley Orgánica 9/2003, de 2 de abril de Igualdad entre hombres y mujeres.
5. Web: www.igualdadenaempresa.es
6. Informe “Women in business 2019: hace un avance real”
7. Web: Instituto de las mujeres
8. Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (ODS)
9. Real Decreto 901/2020 de 13 de Octubre.
10. Real Decreto 6/2019, de 1 de Marzo
11. Ley Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de Agosto.

Jurisprudencia:

- 12 STS 13/09/2018
13. STS 14/1/2017