

Evaluación del Plan de Igualdad

11 de diciembre 2024

Contenidos

1 Conceptos y marco normativo

2 Seguimiento y evaluación

3 Quiénes intervienen

4 Recomendaciones



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Objetivos

1

Definir en qué
consiste evaluar el
PI

2

Identificar
prioridades

3

Proveer
herramientas



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Normativa y Conceptos clave

46

Art. 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. (...) Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de **seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.**



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

6

Art. 6. Competencias de la comisión negociadora.

1. La comisión negociadora tendrá competencias en: e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el **seguimiento y evaluación** del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

8

Art. 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad.

2. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

g) Identificación de los **medios y recursos necesarios** para la implantación, **seguimiento y evaluación** de cada una de las medidas y objetivos.

h) **Calendario** de actuaciones para la implantación, **seguimiento y evaluación** de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de **seguimiento, evaluación y revisión periódica**.

j) Composición y funcionamiento de la **comisión u órgano paritario** encargado del **seguimiento, evaluación y revisión periódica** de los planes de igualdad.

k) 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.



9

Art. 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.

5. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, **deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan**, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

6. **El seguimiento y evaluación** de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

7

Art. 7. Concepto de auditoría retributiva

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el **seguimiento** de dicho sistema retributivo.

8

Art. 8. Contenido de la auditoría retributiva.

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización de diagnóstico de la situación retributiva de la empresa (...)

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y **seguimiento**. El plan de actuación deberá contener un **sistema de seguimiento** y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Para la solicitud y concesión del DIE, es requisito fundamental presentar un Informe intermedio desde que en mayo de 2023 entró en vigor el **Real Decreto 333/2023**, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

Para las empresas que ya lo tuvieran concedido (vigencia de 5 años) con anterioridad a la entrada en vigor del **RD 333/2023** les es de aplicación la normativa vigente en el momento de la concesión o de la prórroga hasta que expire el periodo de vigencia de tres años. Las entidades distinguidas deben aportar un informe de seguimiento intermedio.



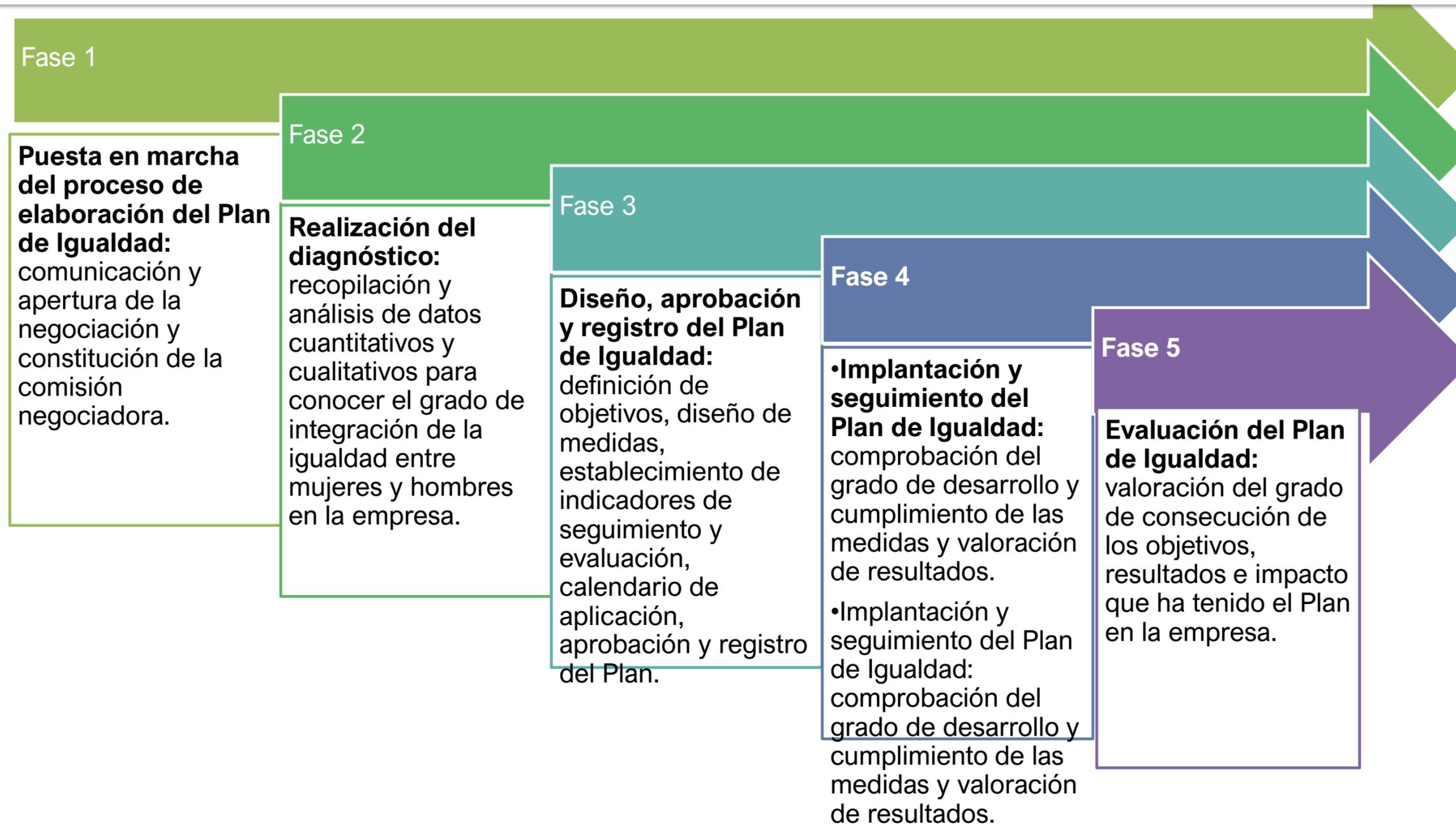
MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

El Plan de Igualdad implica acciones orientadas al alcance de una **serie de objetivos en un tiempo concreto**, a través de la utilización de **recursos materiales y humanos**.

El desarrollo del Plan de Igualdad se articula en un **ciclo conformado por fases interdependientes** que avanzan de manera consecutiva: desde el compromiso por parte de la empresa de llevar a cabo el Plan y la conformación de la comisión negociadora hasta la valoración a través de la evaluación final sobre el cumplimiento de los objetivos marcados.

Proceso para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad



La **ejecución y el seguimiento** son dos procesos que se implementan conjuntamente: la ejecución supone la implantación del Plan de Igualdad a través de la realización de las medidas programadas, y el seguimiento comprende un proceso permanente de supervisión del desarrollo del Plan para adquirir un conocimiento crítico de su implementación.

La **evaluación**, por su parte, es un ejercicio de análisis y apreciación, sistemática y objetiva, sobre la concepción y desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados realmente obtenidos. Supone un proceso de reflexión para valorar la actuación en un momento determinado o al final de la vigencia del Plan de Igualdad, valorando distintos aspectos como el impacto, la sostenibilidad, la pertinencia, la eficacia y la eficiencia.

En síntesis...

Para realizar un buen Plan es necesario **definir y aplicar un mecanismo de control y valoración** que haga posible el conocimiento exhaustivo sobre la implantación y desarrollo del Plan.

Este mecanismo de control se articula en **dos etapas complementarias**:

una dinámica, el seguimiento y

otra estática, la evaluación. Pues, si bien puede concebirse como un proceso que

puede realizarse en todas las etapas del Plan, tendrá específicamente (al menos) dos momentos de desarrollo atendiendo a la normativa: la evaluación intermedia y la evaluación final.

Seguimiento del Plan de Igualdad

Objetivos y finalidad

Una vez aprobado el Plan, comienza su periodo de vigencia en el que, atendiendo al calendario establecido, deben ser **desarrolladas las acciones previstas**. Al mismo tiempo, ha de realizarse el **control de actuaciones y resultados inmediatos** atendiendo a los siguientes objetivos:

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

Desarrollo de actuaciones

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que **hace parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo a la ejecución**. Tiene una doble finalidad: una relativa al **control y verificación** de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del Plan y la otra como facilitadora de la **detección de desajustes** para posibilitar la adopción de medidas correctoras.

La Guía elaborada por el Instituto de las Mujeres ofrece algunas **recomendaciones** para el correcto desarrollo de esta fase:

- **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.

Realizamos un inciso en relación a los indicadores:

¿Qué es un indicador?

- Es la representación de un fenómeno que muestra la realidad y proporciona información.

Es deseable que reúna el mayor número de las características siguientes:

- **Accesibilidad:** el proceso de recogida y análisis de la información necesaria para medir y evaluar el indicador tiene que ser técnicamente posible, sencillo y que no implique un coste excesivamente elevado.
- **Comprensible:** la definición no debe dar lugar a ambigüedad, tiene que tener una interpretación única y sencilla de manera que cualquier persona pueda medirla e interpretar su resultado.
- **Consistencia y especificidad:** tiene que presentar una relación directa y específica con el aspecto que se pretende evaluar.
- **Fiabilidad:** las diferencias que se observen en momentos diferentes no tienen que ser fruto del azar o la casualidad.
- **Precisión:** en la medida que su margen de error sea aceptable y el mínimo posible.
- **Sensibilidad:** tiene que ser capaz de registrar cambios (de diferentes dimensiones) en el estado del objeto de estudio.
- **Validez:** debe tener la capacidad de medir realmente el fenómeno que se pretende medir y no otros.



Orientación respecto a objetivos, medidas e indicadores

La Guía relativa a la “Fase 3. Diseño, aprobación y registro del Plan de Igualdad” del Instituto de las Mujeres, en su “Anexo VIII. Ejemplos para el diseño de medidas evaluables”, nos proporciona algunas orientaciones a considerar a la hora de diseñar y definir objetivos, medidas e indicadores.

A modo de ejemplo:

| 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 | |
| <ul style="list-style-type: none">📍 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: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo

Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.



Medida

Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios).

Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.

Indicadores

- 📍 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.



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

- 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.** Definidos en el diseño de las medidas para garantizar la coherencia entre objetivos perseguidos, medidas adoptadas para su consecución y criterios de medición.
 - **Indicadores de resultado.** Aluden al grado de ejecución de cada medida y del Plan, en su conjunto, así como 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 las que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando los indicadores de seguimiento. Dicha ficha será cumplimentada por la persona/s responsable/s de la puesta en marcha de cada medida; siendo trasladada de forma posterior al órgano de vigilancia o control o personas designadas para realizar el seguimiento.

Modelo de ficha de seguimiento

La Guía relativa a la “Fase 4. Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad” del Instituto de las Mujeres, en su “Anexo XII. Modelo de ficha de seguimiento”, nos proporciona un modelo de ficha de seguimiento que puede resultar de guía para la elaboración de las propias.

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS | | | |
|--|---|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Medida | (Especificar) | | |
| Persona/Departamento responsable | | | |
| Fecha implantación | | | |
| Fecha de seguimiento | | | |
| Cumplimentado por | | | |
| Indicadores de seguimiento | | | |
| [Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)] | | | |
| Indicadores de resultado | | | |
| Nivel de ejecución | <input type="checkbox"/> Pendiente | <input type="checkbox"/> En ejecución | <input type="checkbox"/> Finalizada |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente | Falta de recursos humanos | | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de recursos materiales | | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de tiempo | | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de participación | | <input type="checkbox"/> |
| | Descoordinación con otros departamentos | | <input type="checkbox"/> |
| | Desconocimiento del desarrollo | | <input type="checkbox"/> |
| | Otros motivos (especificar) | | <input type="checkbox"/> |
| Indicadores de proceso | | | |
| Adecuación de los recursos asignados | | | |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación | | | |
| Soluciones adoptadas (en su caso) | | | |
| Indicadores de impacto | | | |
| Reducción de desigualdades | | | |
| Mejoras producidas | | | |
| Propuestas de futuro | | | |
| Documentación acreditativa de la ejecución de la medida | | | |

Revisión del Plan de Igualdad

En paralelo a la ejecución y seguimiento de medidas, se procederá también a la **revisión** de las medidas del Plan de Igualdad, con el fin de **añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida** que contenga el Plan en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. (Art. 9.4 RD 901/2020)

Respecto a la **temporalización**, si bien la normativa indica que las medidas **podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia**, el seguimiento deberá realizarse de **forma periódica** conforme a lo estipulado en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la Comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad. (Art. 9.6 RD 901/2020)

Sin perjuicio de los plazos de revisión estipulados, los Planes de Igualdad **deberán revisarse**, en todo caso, cuando concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2 del RD 901/2020:

- 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**.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la **forma jurídica de la empresa**.
- 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.
- 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.

Redacción del informe de seguimiento

El informe resumirá toda la **información relativa a la ejecución de las acciones**, indicando, de forma clara y directamente observable, *qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, 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.

Además, resulta idónea la redacción de un **informe de seguimiento anual**, durante toda la vigencia del Plan que servirá, a su vez, para la evaluación.

Modelo para informe de seguimiento

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

La Guía relativa a la “Fase 4. Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad” del Instituto de las Mujeres, en su “Anexo XIV. Modelo para informe de seguimiento”, nos proporciona un modelo que puede resultar de guía para la elaboración del propio.

Evaluación del Plan de Igualdad

Objetivos y finalidad

Esta fase cierra el proceso de elaboración e implantación de un Plan de Igualdad. 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.**

Los 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.
- **Reflexionar sobre la continuidad** de las acciones.
- **Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades** que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Objetivos y finalidad

Una vez aprobado el Plan, comienza su periodo de vigencia en el que, atendiendo al calendario establecido, deben ser **desarrolladas las acciones previstas**. Al mismo tiempo, ha de realizarse el **control de actuaciones y resultados inmediatos** atendiendo a los siguientes objetivos:

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

Desarrollo de actuaciones

La evaluación es un proceso que valora de modo crítico lo actuado y permite definir estrategias a futuro. De esta manera, se configura crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad en la gestión empresarial.

En función de la pregunta a la que debe pretender responder, diferenciamos:

Evaluación de resultados

¿Qué se ha hecho?

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

Evaluación de proceso

¿Cómo se ha hecho?

- 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

¿Qué se ha conseguido?

- 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.



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Atendiendo a la **temporalización**, distinguimos tres tipos de evaluación complementarias entre sí:

- **Evaluación previa.** Se corresponde con la **fase del diagnóstico**. Su objetivo es tener una referencia sobre las diferentes situaciones y permite establecer los ámbitos y objetivos sobre los que se quiere actuar.

Además, facilita comparaciones con los resultados posteriores a la implantación del Plan con relación al grado en que éste ha modificado las situaciones de discriminación detectadas. Los resultados previos proporcionan un valor de referencia que se pueden comparar con los resultados posteriores. De la comparación de ambos, se obtiene una valiosa información sobre el efecto del Plan.

- **Evaluación intermedia.** Esta fase se realiza en un tiempo determinado **una vez iniciada la vigencia del Plan**. Se centra en el análisis de la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias. Esta evaluación debe vislumbrar la necesidad o no de modificar total o parcialmente alguna de las acciones previstas.
- **Evaluación final.** Valorará las medidas y estrategias una vez **finalice el periodo de vigencia establecido**.

La Guía elaborada por el Instituto de las Mujeres ofrece algunas **recomendaciones** para el facilitar la evaluación:

- **Establecer un sistema riguroso** de recopilación y sistematización de la información y documentación generada en la implantación y seguimiento.
- **Obtener información** sobre la opinión y valoración que del Plan hacen la dirección, plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.
- **Definir los periodos de realización** de la evaluación del Plan. Al menos deberá realizarse una evaluación intermedia y otra final.
- Elaborar una **propuesta de mejora** de las medidas incluidas.
- **Redactar un informe** que contenga la información y valoración evaluativa, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diferentes fuentes contempladas (fichas de seguimiento, informes de seguimiento, cuestionarios de evaluación cumplimentados...)
- El informe mencionado será **la base para la realización de un nuevo diagnóstico**, útil para la elaboración de un nuevo Plan.
- **Informar a la plantilla** sobre el desarrollo de Plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar información y valoración del proceso.

Modelo de cuestionario para la Comisión de Seguimiento

La Guía relativa a la “Fase 5. Evaluación del Plan de Igualdad” del Instituto de las Mujeres, en su Anexo XV, proporciona un modelo editable a modo de referencia para la elaboración del propio.

DATOS

| | | |
|--------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| Sexo | <input type="checkbox"/> Hombre | <input type="checkbox"/> Mujer |
| ¿Formas parte de la RLT? | Sí <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |

¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?

¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura?

¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad?

En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?

¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:

¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:

¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10

¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10

¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?

¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?

¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?

Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora



Modelo de cuestionario para la Dirección

La Guía relativa a la “Fase 5. Evaluación del Plan de Igualdad” del Instituto de las Mujeres, en su Anexo XVI, proporciona un modelo editable a modo de referencia para la elaboración del propio.

| | | | |
|--------------------------------|---|------------------|--|
| Puesto/Cargo: | | | |
| Antigüedad³: | Menos de 2 años | Entre 2 y 5 años | Más de 5 años |
| Sexo¹ | <input type="checkbox"/> Hombre | | <input type="checkbox"/> Mujer |
| Edad² | <input type="checkbox"/> Menos de 45 años | | <input type="checkbox"/> 45 años o más |

| | Sí | No |
|--|--------------------------|--------------------------|
| ¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Crees que las decisiones que se toman en la empresa son analizadas para conocer el impacto de género que producen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales? | | |
| Positivamente: Indicar cuáles | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Negativamente: Indicar cuáles | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Cuáles? | | |

| | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| ¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Crees que ha servido para: | | |
| ▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ mejorar las políticas de conciliación en la empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ otras? Indicar cuáles | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad? | | |
| ¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad? | | |
| ¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas? | | |
| ¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar? | | |



Modelo de cuestionario para la Plantilla

La Guía relativa a la “Fase 5. Evaluación del Plan de Igualdad” del Instituto de las Mujeres, en su Anexo XVII, proporciona un modelo editable a modo de referencia para la elaboración del propio.

En [indicar razón social] estamos en proceso de evaluación de nuestro Plan de Igualdad.

A continuación, en este cuestionario de carácter **ANÓNIMO** y estrictamente **CONFIDENCIAL**, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la implantación del Plan de Igualdad.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

DATOS PERSONALES

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| Sexo ³ | <input type="checkbox"/> Hombre | <input type="checkbox"/> Mujer |
| Edad ⁴ | <input type="checkbox"/> Menos de 45 años | <input type="checkbox"/> 45 años y más |
| Responsabilidades de cuidados | | |
| Hijos/as | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Otras personas dependientes | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |

DATOS PROFESIONALES

| | | | |
|---------------------------------------|--|---|--|
| Grupo profesional ⁵ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Puesto ⁶ | Mando intermedio <input type="checkbox"/> | Técnico <input type="checkbox"/> | Administrativo u/y otros <input type="checkbox"/> |
| Antigüedad ⁷ : | Menos de 2 años <input type="checkbox"/> | Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/> | Más de 5 años <input type="checkbox"/> |
| ¿Tienes personal a cargo? | Sí <input type="checkbox"/> | | No <input type="checkbox"/> |
| ¿Formas parte de la RLT? ⁸ | Sí <input type="checkbox"/> | | No <input type="checkbox"/> |

| | Sí | No |
|--|--------------------------|--------------------------|
| ¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Crees que ha servido para: | | |
| ▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ mejorar políticas de conciliación en la empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ equilibrar la plantilla en relación a número de mujeres y hombres? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ tener las mismas oportunidades hombres y mujeres? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ otras? | | |
| Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad | | |
| ¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad? | | |
| ¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad? | | |
| ¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas? | | |



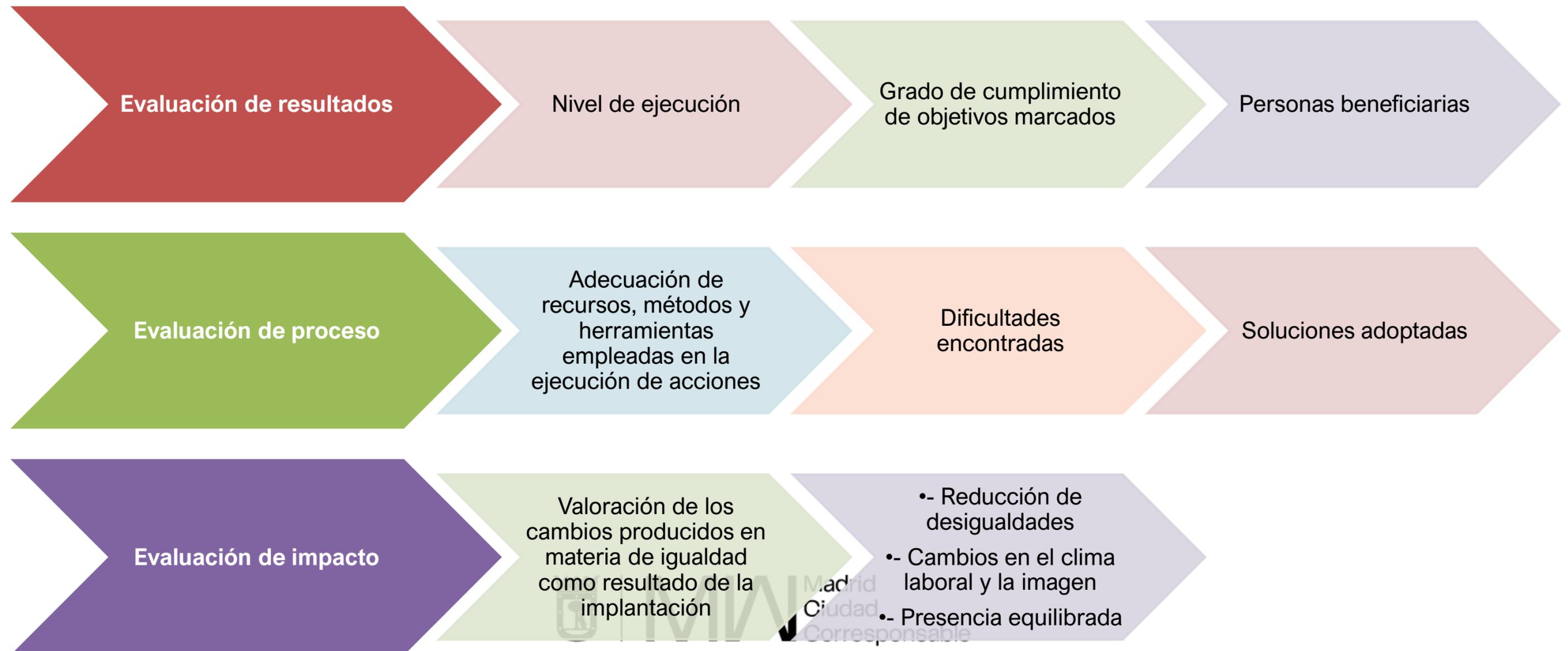
En cualquier caso, insistimos en el **carácter circular y continuo** de la implantación del Plan de Igualdad que enlaza la finalización de la vigencia de cada plan y su evaluación con el arranque de un nuevo Plan.

Por lo cual, no es un proyecto que empieza y acaba; sino que **exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante** que se define según las **nuevas necesidades que sean detectadas.**

Es por ello que, los diferentes pasos mencionados no tienen por qué ser estrictamente lineales en el tiempo.

Redacción del informe de evaluación

El informe se articula en torno a tres ejes de análisis y valoración, posibilitando la comparación de los resultados propuestos con los finalmente conseguidos. Es importante tener en consideración:



Modelo de informe de evaluación

La Guía relativa a la “Fase 5. Evaluación del Plan de Igualdad” del Instituto de las Mujeres, en su Anexo XVIII, proporciona un modelo de ejemplo para la elaboración del propio.

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

| | Bajo | Medio | Alto |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nivel de obtención de resultados esperados | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].



3. Información sobre el proceso de implantación

| | Bajo | Medio | Alto |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Nivel de desarrollo de las acciones | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Grado de implicación de la plantilla en el proceso | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| El presupuesto previsto ha sido | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| El cumplimiento del calendario previsto ha sido | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

| | Bajo | Medio | Alto |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.



Personas y órganos que intervienen

La Dirección de la empresa

Responsable de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asegurar los recursos necesarios.

La comisión de seguimiento

- O personas designadas por la comisión negociadora en el diseño del plan, con la composición y atribuciones que así se establezcan.
- Recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, informes de seguimiento y cualquier otra información respecto a la ejecución del Plan a lo largo de su vigencia, acordando su revisión cuando sea necesario.

La(s) persona(s) designadas como responsables de las medidas

Deberán trasladar las fichas de seguimiento.

El Departamento de Recursos Humanos o personas responsables de personal

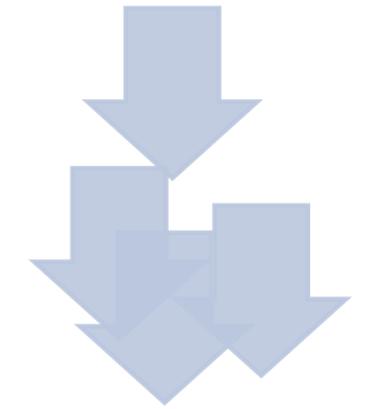
Dada su posición estratégica y conocimiento, serán clave para la implementación y seguimiento del Plan.

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, la ejecución de las medidas y la consecución de objetivos.

La plantilla

Debe ser informada de todo el proceso y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo a través de los canales de comunicación habituales empleados por la empresa y la cumplimentación de cuestionarios



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Composición de la Comisión de Seguimiento

Tal y como establece el art. 9.5 del RD 901/2020, el **Plan de Igualdad** incluirá **una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan**, con la **composición y atribuciones** que se acuerden; debiendo participar de forma **paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras**, y que, en la medida de lo posible, tendrá una **composición equilibrada** entre mujeres y hombres.

Recomendaciones para el seguimiento y la evaluación

El sistema de seguimiento y evaluación es fundamental para la consecución de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito empresarial. Por ello, merece especial atención su diseño en el Plan de Igualdad, no es un asunto secundario.

La definición de indicadores resulta clave para una correcta valoración sobre la ejecución y los resultados obtenidos.

Es fundamental documentar todas las actuaciones realizadas.

Es recomendable realizar, al menos, un informe de seguimiento anual que compile las conclusiones del análisis de la información recopilada.

Debe considerarse la estrategia de difusión de resultados del seguimiento y evaluación entre la plantilla.

Se procurará e incentivará la participación de toda la empresa tanto en el seguimiento como en la evaluación.

Resulta de gran utilidad disponer de toda la documentación generada y ordenada desde la elaboración del diagnóstico de igualdad hasta la implantación y seguimiento de cada una de las medidas para una correcta evaluación del Plan.



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Bibliografía:

- Guía Fase 4: Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad. Instituto de las Mujeres.
https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Fase4_Guia_pdi.pdf
- Guía Fase 5: Evaluación del Plan de Igualdad. Instituto de las Mujeres.
https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Fase5_Guia_pdi.pdf
- Los planes de igualdad: del diagnóstico a la evaluación. Raquel Gómez Merayo. Univ. Carlos III de Madrid. <https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/24237/02gomez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

GRACIAS

Contacto

contacto@madridcorresponsable.es
madridcorresponsable.es

