

Evaluación del Plan de Igualdad

15 de abril 2026

Objetivos

1

Conocer en qué
consiste evaluar el
PI

2

Planificación de los
procedimientos

3

Proveer
herramientas



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Contenidos

1

Marco de evaluación

2

Marco metodológico

3

Resultados de la evaluación

4

Recomendaciones



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Marco de evaluación

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.

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, si se considerase necesario.

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.



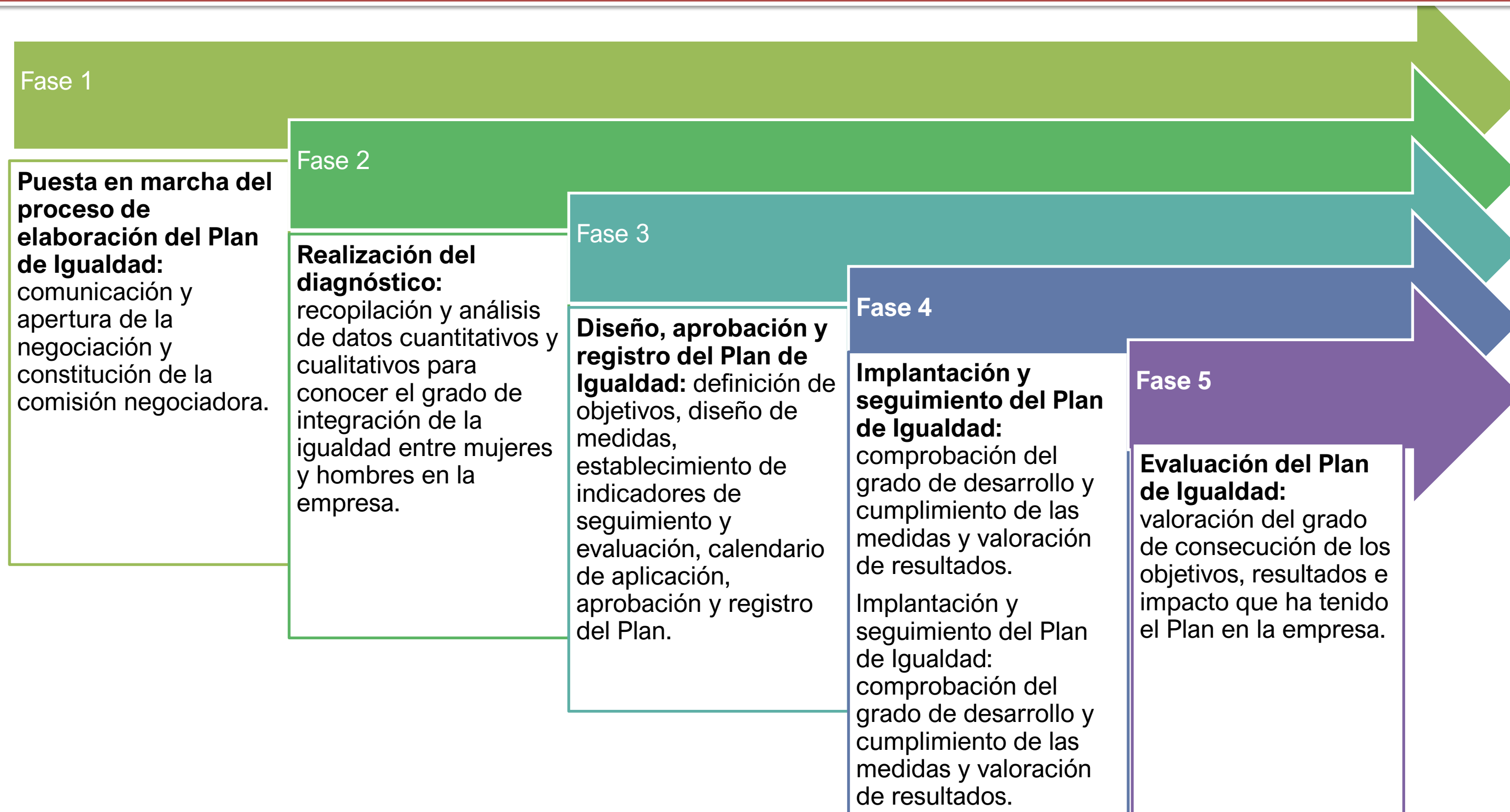
MCM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

El Plan de Igualdad implica el desarrollo de una planificación orientada al alcance de una serie de objetivos en un tiempo concreto, a través de la dotación y utilización de recursos de la organización.

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



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Una vez aprobado el Plan, comienza su periodo de vigencia en el que deben ser **desarrolladas las medidas previstas**, según la planificación prevista (calendario, recursos...). Al mismo tiempo, ha de realizarse el **control de resultados** 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.

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.

Seguimiento del Plan de Igualdad

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.

Se concibe como un proceso que está presente en todas las etapas del Plan, teniendo específicamente (al menos) dos momentos de desarrollo atendiendo a la normativa: la evaluación intermedia y la evaluación final.

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.



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.

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

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			

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.

Marco metodológico

¿Para qué evaluar el Plan de Igualdad?

- Análisis crítico del plan
- Cumplimiento de objetivos
- Valoración de recursos y metodologías
- Detección de espacio de mejoras

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 de todo el **periodo de vigencia establecido**.

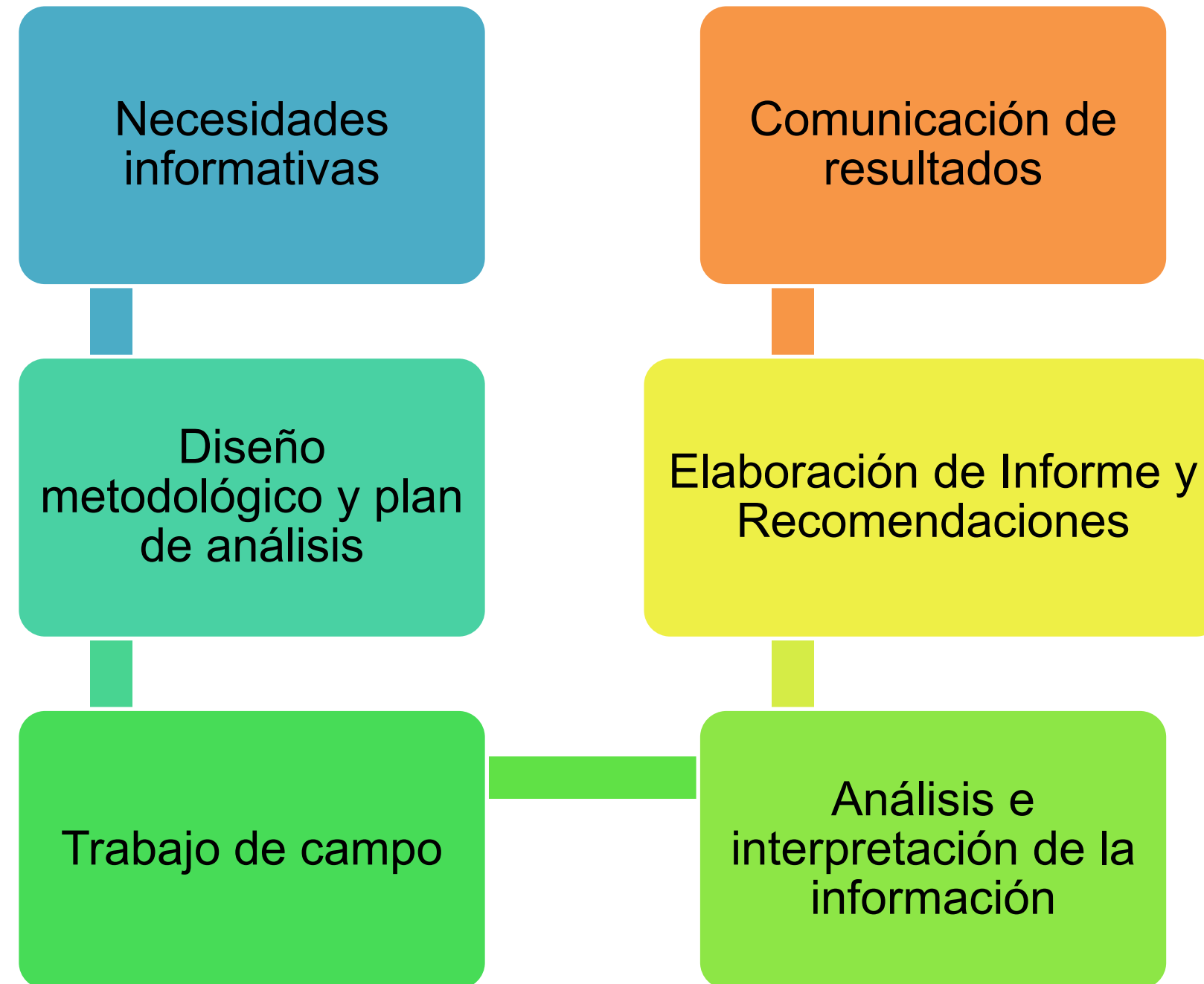
Objetivos y finalidad de la Evaluación

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, procedimientos y medidas definidas en el Plan negociado y registrado.**

Los objetivos principales están orientados a:

- **Comprobar** si el Plan ha conseguido **los objetivos propuestos.**
- **Conocer** el grado de **cumplimiento** del Plan y conocer su desarrollo.
- **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.

El proceso supone la puesta en marcha de, al menos, las siguientes etapas evaluativas:



La evaluación es un proceso que valora de modo crítico lo actuado y permite definir estrategias a futuro.

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

- Resultados
- Proceso
- Impacto

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



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

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.

Herramientas

- Revisión documental
- Entrevistas y grupos de trabajo
- Cuestionarios de valoración (comisión, dirección, plantilla)

Revisión Documental

La revisión documental se configura como una técnica fundamental, con la recopilación y análisis de todo el conjunto de documentación relevante vinculada al Pdl.

Con la utilización de esta técnica se pretende recopilar y analizar toda la información disponible sobre el Pdl: la documentación y procedimientos existentes, informes de seguimiento, metodologías y procesos diseñados, etc.

Para analizar adecuadamente esta información recabada, se seguirá un procedimiento de sistematización, revisión y anotación adecuado a las necesidades y en coherencia con los medios tecnológicos existentes en la actualidad.

Entrevistas y grupos de trabajo

El objetivo es el conocimiento en profundidad de las dimensiones de análisis en lo referido a la ejecución del Pdl, atendiendo en especial a la planificación y los procesos, presando atención al logro de los resultados establecidos y del impacto provocado.

Cuestionarios de valoración

Consistente en la aplicación de formularios dirigidos a diferentes perfiles dentro de la organización, para conocer su valoración, sensibilización, grado de conocimiento... sobre la ejecución y desarrollo del plan de igualdad.

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/ly 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?		



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

Resultados de la evaluación



MIA

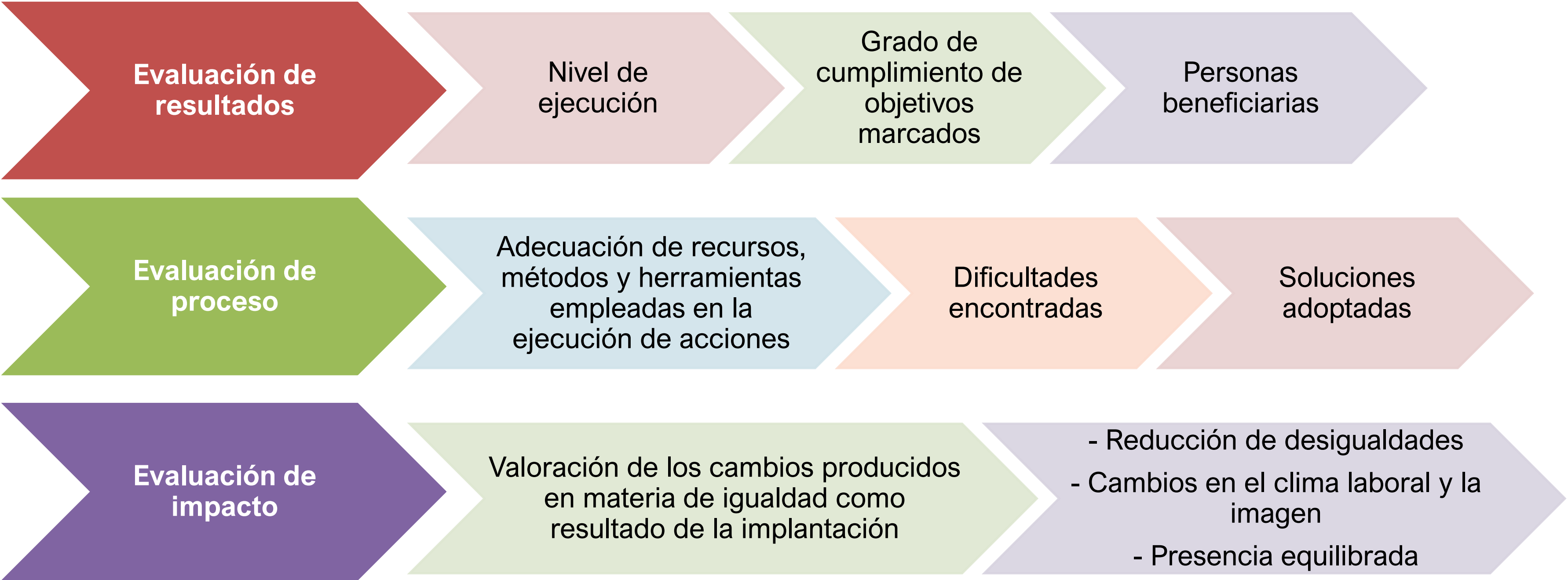
Madrid
Ciudad
Corresponsable

Carácter circular y continuo de la implantación del Plan de Igualdad: enlaza la finalización de la vigencia de cada plan y su evaluación con el arranque de un nuevo Plan.

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.

El informe de evaluación se articula en torno a los 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 adaptable a cada empresa.

[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.



Estructura del informe

- Datos generales
- Evaluación
 - Resultados
 - Nivel de ejecución
 - Cumplimiento
 - Análisis de datos
 - Proceso
 - Recursos
 - Dificultades
 - Soluciones
 - Impacto
 - Cambios en cultura
 - Cambios organizativos
 - Reducción desigualdades
- Conclusiones / Recomendaciones



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Recomendaciones

Evaluación continua, participativa y estratégica

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 en el macro del Plan de Igualdad y sistematizar toda la información recopilada

Es recomendable realizar informes de seguimiento con 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.

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.

La Guía elaborada por el Instituto de las Mujeres ofrece algunas **recomendaciones** para el correcto desarrollo de la Evaluación del Plan de Igualdad:

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.

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

