Cuaderno 4

[IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN]

GUÍA SINDICAL PARA NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD EN EXTREMADURA

"CCOO te responde"

inex instituto de la mujer de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Igualdad y Cooperación para el Desarrollo

oige oficina de igualdad de género en el empleo

CCOO extremadura

Edita: **Comisiones Obreras Extremadura**

Elabora: **Oficina de Igualdad de Género en el Empleo CCOO Extremadura**

Financia: **Instituto de la Mujer de Extremadura**

Diseño y maquetación: **Servicios Gráficos y Publicidad.**

Año: **2021**

PRESENTACIÓN

Los Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son una potente herramienta sindical que permite el desarrollo y la aplicación de políticas de igualdad en las relaciones laborales y en toda la gestión organizativa de las empresas con el objetivo firme de lograr la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

En muchas ocasiones la cultura empresarial sigue manteniendo y perpetuando las desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, desigualdades basadas en el sexo que rápidamente reproducen diferencias en el acceso al empleo, la contratación, la promoción profesional, la brecha salarial, la conciliación laboral y familiar, entre otras, de aquí la necesidad establecer estrategias igualitarias /que permitan alcanzar la equidad de género en el mercado laboral.

La entrada en vigor del **Real Decreto 901/2020,** de 13 de octubre, por el que se regulan **los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, trae consigo la necesidad inminente de marcar una nueva hoja de ruta en la información sobre planes de igualdad que hemos de facilitar a la Representación legal de las personas trabajadoras de CCOO Extremadura

Este Real Decreto supone una fuerte inversión sindical para dar respuesta a toda la actividad negociadora que representan los planes de igualdad ya que refuerza el carácter negociado que deben tener los planes de igualdad; otorga una importancia sin precedentes a la comisión negociadora, responsable de todo el proceso y de la que la parte social forma parte de forma paritaria y apuesta por la publicidad de los planes mediante la inscripción en el registro, quedando a disposición de cualquier persona su contenido.

Así, la representación legal de las personas trabajadoras se constituye como figura principal garante de la negociación y acuerdo de los planes de igualdad, así como de su eficacia para ejercer de elemento transformador de las desigualdades de género en el mercado laboral Y avanzar en el objetivo de desterrar de las empresas y centros de trabajo las discriminaciones sexistas y garantizar a las mujeres el ejercicio de sus derechos laborales en igualdad.

Desde la Secretaría de las Mujeres e Igualdad de CCOO Extremadura ponemos a vuestra disposición La ***GUÍA SINDICAL PARA NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD EN EXTREMADURA. CCOO TE RESPONDE,*** recurso que tiene como objetivo servir de orientación para el trabajo sindical en materia de igualdad para la elaboración, negociación e implantación de los planes de igualdad en Extremadura.

Objetivos y estructura de la Guía

La presente Guía, nace para poder ayudar en este proceso, resolviendo dudas, contestando preguntas que frecuentemente se plantean en las mesas negociadoras, proporcionando recomendaciones sindicales y sobre todo para fortalecer el papel de la representación sindical a lo largo de todo el proceso de los planes de igualdad en los centros de trabajo.

La guía está estructurada en cuatro cuadernos independientes, cada uno de los cuales contiene cada una de las fases de los planes de igualdad de manera que dependiendo de la Fase del proceso de negociación en el que se encuentre, se podrá consultar uno u otro cuaderno.

Todos presentan la misma estructura; por un lado se contestan las preguntas y dudas más frecuentes surgidas en esta fase y por otro se proporcionan como anexos las herramientas prácticas necesarias en cada fase.

Esta metodología práctica y sencilla pretende abordar con éxito la negociación de los planes de igualdad.

- **El Cuaderno 1** se corresponde con la Fase 1 del proceso de negociación: **Constitución de la Comisión negociadora del plan de igualdad: Comunicación e inicio de la negociación.**
- **El Cuaderno 2** se corresponde con la Fase 2: **Elaboración del diagnóstico de género:** recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer las políticas de igualdad en la gestión de la empresa.
- **El Cuaderno 3** se corresponde con la Fase 3: **Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad:** definición de Objetivos, elaboración de medidas, selección de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.
- **El Cuaderno 4** se corresponde con la Fase 4: **Implantación y seguimiento del plan:** verificación del grado de cumplimiento de las medidas y valoración de resultados y con la Fase 5: **Valoración del alcance de los objetivos, resultados e impacto** que ha tenido el plan de igualdad en la empresa.

Esta guía sindical se enmarca cómo apoyo y asesoramiento especializado en las mesas de negociaciones en las que CCOO está presente para la negociación de planes de igualdad en la región extremeña.

La guía forma parte del proyecto de colaboración entre **CCOO Extremadura y el Instituto de la Mujer de Extremadura.**

Desde CCOO Extremadura esperamos que esta guía sindical sea el motor impulsor para negociar los planes de igualdad desde una perspectiva de género y deseamos que sea una herramienta de utilidad que os aproxime a mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en materia de igualdad de género.

Manuela Manzano Acedo
Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO Extremadura.

ÍNDICE

Presentación 01

IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 05

1 . ¿Que es la implantación del plan de igualdad? 05
2. ¿Quién o quienes se encargan de implementar las medidas del plan de igualdad? 05
3. ¿ La representación legal de las personas trabajadoras interviene en la implementación del plan de igualdad? 05

SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD 06

4. ¿Qué órgano se encarga de realizar el seguimiento del Plan de igualdad? 06
5. ¿Cómo se realiza el seguimiento del plan de igualdad? 06
6. ¿Cuándo debe realizarse el seguimiento de las medidas del plan de igualdad? 06
7. ¿Debe realizarse un informe de seguimiento? 06
8. ¿Qué periodo de vigencia tiene un plan de igualdad? 06
9. ¿Cuándo puede revisarse el plan de igualdad? 06

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 07

10. Quiénes intervienen en la evaluación del plan de igualdad? 07
11. ¿Cuántas evaluaciones se deben realizar? 07
12. ¿Cómo participa la plantilla en la evaluación del plan de igualdad? 07
13. ¿Qué recoge el informe de evaluación del plan de igualdad? 07

ANEXOS 08
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS 19

IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

01 ¿ Que es la implantación del plan de Igualdad?

La implantación el plan de igualdad supone la ejecución de las diversas medidas recogidas en el mismo por parte de la empresa.

02 ¿Quién o quienes se encargan de implementar las medidas del plan de igualdad?

La persona o personas encargadas de desarrollar todas y cada una de las actuaciones serán las responsables de ejecutar las medidas descriptas en las fichas incorporadas en el plan de igualdad.

03 ¿La representación legal de las personas trabajadoras interviene en la implementación del plan de igualdad?

Si, la Representación legal de las personas trabajadoras además de formar parte de la comisión negociadora, debe recibir información sobre el contenido del plan de igualdad, de las medidas y del alcance de los objetivos planteados en el plan de igualdad.

Es muy importante que en esta fase se proporcione información detallada, clara y precisa, acerca de los usos, requisitos y objetivos de las medidas adoptadas con la finalidad de lograr un uso correcto de las diversas acciones del plan de igualdad.

Para facilitar la implementación del plan de igualdad conviene seguir las recomendaciones establecidas por el Ministerio de igualdad [1]:

- 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.
- 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 presente 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.

SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

04 ¿Qué órgano se encarga de realizar el seguimiento del Plan de igualdad?

Para verificar y garantizar el cumplimiento del plan de igualdad, se deberá constituir una Comisión de vigilancia y seguimiento en el que deberán participar de forma paritaria la representación de las personas trabajadoras y de la empresa.

Se recomienda constituir la comisión de seguimiento el mismo día que se constituye la comisión negociadora del plan de igualdad, con representación paritaria entre la parte social y la parte empresarial.

05 ¿Cómo se realiza el seguimiento del plan de igualdad?

Se deben supervisar la implantación de cada medida de forma individualizada a través de la persona de la persona o departamento responsable de su ejecución, para ello se diseña una ficha de seguimiento de medidas que recoge toda la información sobre la implantación de cada una de las medidas del plan de igualdad.

Esta ficha será cumplimentada por la persona o departamento responsable de la puesta en marcha de cada medida para su posterior revisión en la comisión de seguimiento.

06 ¿Cuándo debe realizarse el seguimiento de las medidas del plan de igualdad?

El seguimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad, deberá realizarse de forma periódica y en los términos que se hayan acordado en el calendario de actuación. Sin embargo, recomendamos realizar seguimiento de las medidas semestral o anualmente.

07 ¿Debe realizarse un informe de seguimiento?

Sí. En la fase de seguimiento se deberá redactar un informe de seguimiento que resumirá información sobre la ejecución de las medidas y que permita observar que medidas se están ejecutando y retrasando, las áreas en las que es necesario desarrollar una actuación concreta, los obstáculos que se están presentando, cambios y avances de las acciones.

08 ¿Qué periodo de vigencia tiene un plan de igualdad?

La duración de los planes de igualdad será determinada por las partes negociadoras y no podrá ser superior a cuatro años. Los planes de igualdad no podrán tener duración indefinida.

09 ¿Cuándo puede revisarse el plan de igualdad?

Los planes de igualdad deberán revisarse en los siguientes casos:

- En los supuestos de fusión, absorción, transición o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Incidencias que modifiquen de manera sustancial la plantilla de la empresa, método de trabajo, organización, sistemas retributivos, modificaciones en las condiciones de trabajo, entre otras.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de seco.

---

[1] *Anexo 1. Modelos de solicitud de inicio de negociación y puesta en marcha de un plan de igualdad en la empresa por la RLT.*

- Por falta de adecuación de plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios...
- Cuando la Inspección de trabajo lo solicite por falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

¿En qué consiste la evaluación del plan de igualdad?

Evaluar implica hacer un análisis crítico del proceso en su conjunto y del impacto del plan de igualdad en la empresa.

10 ¿Quiénes intervienen en la evaluación del plan de igualdad?

Los órganos que intervienen en el estudio del impacto que ha tenido el plan de igualdad en la empresa son: la comisión de seguimiento que recibe y analiza la información sobre las acciones realizadas, la representación legal de las personas trabajadora que también debe recibir información sobre la ejecución del plan, la dirección de la empresa, responsable de garantizar la igualdad en el seno de su gestión y la plantilla.

11 ¿Cuántas evaluaciones se deben realizar?

Es importante establecer el momento en el que se realizará la evaluación del plan, teniendo en cuenta que debe realizarse al menos dos evaluaciones, una evaluación intermedia y otra final.

12 ¿Cómo participa la plantilla en la evaluación del plan de igualdad?

La plantilla puede participar en la cumplimentación del cuestionario que apoyará la elaboración del informe de evaluación.

13 ¿Qué recoge el informe de evaluación del plan de igualdad?

El informe de evaluación contiene datos cuantitativos y cualitativos que hacen referencia a los aspectos relacionados al plan de igualdad durante el periodo de vigencia del mismo. Este informe permitirá empezar el diagnostico de género del nuevo plan de igualdad de la empresa.

---

[2] *Anexo 2. Modelo de comunicación a la plantilla de la implantación del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su empresa.*
[3] *Anexo 3. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora*
[4] *Anexo 4. Modelo de reglamento interno de la Comisión negociadora del plan de igualdad*

ANEXOS

ANEXO 1.
Modelo ficha de seguimiento[2].

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	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materiales	☐	
	Falta de tiempo	☐	
	Falta de participación	☐	
	Descoordinación con otros departamentos	☐	
	Desconocimiento del desarrollo	☐	
	Otros motivos (especificar)	☐	
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			

ANEXO 2.
Modelo de cuestionario para el seguimiento.

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasosimportantes? Valorar los desajustes engeneral
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existenobstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?

- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

ANEXO 3.
Modelo de informe de seguimiento.

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 deplanificación, 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 consecuciónde objetivosmarcadosenel 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 dereferencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción deotras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

ANEXO 4.
Modelo de cuestionario de evaluación para la comisión de seguimiento.

Sexo	Mujer	Hombre
¿Formas parte de la RLT?	Sí	No

¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido? 0% 1 0% 2 0% 3 0% 4 0% 5 0% 6 0% 7 0% 8 0% 9 0% 1 00%
¿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

Puesto/Cargo:			
Antigüedad:	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Sexo	Mujer	Hombre	
Edad	Menos de 45 años	45 años o más	

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan delgualdad implementado?	☐	☐
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa?	☐	☐
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener máspresente las situaciones de desigualdad de género?	☐	☐
¿Crees que las decisiones que se toman en la empresa son analizadas para conocer elimpacto de género que producen?	☐	☐
El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales? Positivamente: Indicar cuáles Negativamente: Indicar cuáles	☐ ☐	☐ ☐
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? ¿Cuáles?	☐	☐
¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?	☐	☐
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres yhombres?	☐	☐
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?	☐	☐
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos…)?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de conciliación en la empresa?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?	☐	☐

ANEXO 5.
Modelo de cuestionario para la dirección.

Puesto/Cargo:			
Antigüedad:	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Sexo	Mujer	Hombre	
Edad	Menos de 45 años	45 años o más	

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan deIgualdad implementado?	☐	☐
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa?	☐	☐
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener máspresente las situaciones de desigualdad de género?	☐	☐
¿Crees que las decisiones que se toman en la empresa son analizadas para conocer elimpacto de género que producen?	☐	☐
El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales? Positivamente: Indicar cuáles Negativamente: Indicar cuáles	☐ ☐	☐ ☐
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? ¿Cuáles?	☐	☐
¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?	☐	☐
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres yhombres?	☐	☐
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?	☐	☐
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos…)?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de conciliación en la empresa?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?	☐	☐

	Sí	No
▪ aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma dedecisiones?	☐	☐
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	☐	☐
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	☐	☐
▪ equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?	☐	☐
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	☐	☐
▪ que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?	☐	☐
▪ otras? Indicar cuáles	☐	☐
¿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?		

ANEXO 6.
Modelo de cuestionario para la plantilla.

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.

Portratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que noexisten respuestascorrectas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

Sexo[20]	Mujer	Hombre
Edad[21]	Menos de 45 años	45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	Sí	No
Otras personas dependientes	Sí	No

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan deIgualdad implementado?	☐	☐
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos…)?	☐	☐
▪ mejorar políticas de conciliación en la empresa?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?	☐	☐
▪ aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisionesimportantes?	☐	☐
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	☐	☐
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	☐	☐
▪ equilibrar la plantilla en relación a número de mujeres y hombres?	☐	☐
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	☐	☐
▪ tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?	☐	☐
▪ otras?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener máspresente las situaciones de desigualdad de género?	☐	☐
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?	☐	☐
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirtepara resolverla?	☐	☐
¿Has recibido formación sobre igualdad?	☐	☐
¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad?	☐	☐
¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestosinicialmente?	☐	☐
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?		

ANEXO 7.
Modelo de informe de evaluación.

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL [RAZÓN SOCIAL]

[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	☐	☐	☐
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plande Igualdad	☐	☐	☐
Nivel de obtención de resultados esperados	☐	☐	☐
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acciónsegún indicadores marcados en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	☐	☐	☐
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas enel diagnóstico	☐	☐	☐
Situación del nivel de compromiso de la empresa conla igualdad	☐	☐	☐

- 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 direcciónylaplantilla.
- Valoración general del periodo dereferencia [mencionando los resultadosmás destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando losmotivos 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	☐	☐	☐
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	☐	☐	☐
El presupuesto previsto ha sido	☐	☐	☐
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	☐	☐	☐

- 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?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de lasmujeres?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de loshombres?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones delequipo directivo?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de laplantilla?	☐	☐	☐
¿Se han detectado cambios en relación con la imagenexterna de la empresa?	☐	☐	☐

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personascomo en la gestiónyclima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

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

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Instituto de las mujeres.
Servicio de asesoramiento para planes y medidas de igualdad

Ministerio de igualdad e Instituto de las mujeres.
Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

Oficina de igualdad de género en el empleo de CCOO Extremadura.
Guía para la elaboración de planes de igualdad en Extremadura. Actualización

Secretaria confederal de mujeres e igualdad de CCOO.
Medidas y planes de igualdad, elaboración y aplicación. 2021

Secretaria confederal de mujeres e igualdad de CCOO.
Guía para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de los planes de igualdad.

Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

Para asesoramiento
y consultas
sobre planes de igualdad

Cuenta con nosotras

Oficina de Igualdad de Género en el Empleo CCOO Extremadura

Badajoz y provincia

Avda. de Colón 6. Badajoz

Móvil: 606 862 601

Cáceres y provincia

C/ Obispo Ciriaco Benavente. 2. Cáceres

Móvil: 689 061 598

mujer.ex@extremadura.ccoo.es

instituto de la mujer de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Igualdad y Cooperación para el Desarrollo

oficina de igualdad de género en el empleo

ccoo extremadura