

ODS 5,8 Y 10 DIVERSIDAD E IGUALDAD EN LA EMPRESA: PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA



Financiado:



Elaborado:



Índice

1. Introducción

2. Objetivo

3. Metodología

4. Elaboración del plan de igualdad

- 4.1. Negociación y constitución de una comisión negociadora.
 - 4.2. Agentes involucrados
 - 4.3. Actuaciones
-

5. Realización del diagnóstico

- 5.1. Objetivo
 - 5.2. Agentes involucrados
 - 5.3. Actuaciones
-

6. Diseño, aprobación y registro del Plan de Igualdad.

- 6.1. Diseño
 - 6.2. Aprobación
 - 6.3. Registro
-

7. Implantación del Plan de Igualdad

8. Evaluación del Plan de Igualdad

- 8.1. Objetivo
 - 8.2. Proceso de Evaluación
-

9. Seguimiento del Plan de Igualdad

- 9.1. Actuaciones
 - 9.2. Revisión del plan de igualdad
-

Guía elaborada en el marco de la resolución del presidente del IVACE de concesión directa de subvención al Consejo de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de la Comunitat Valenciana, para la realización de acciones de impulso de la competitividad de las empresas de la Comunitat Valenciana a través del fomento de la innovación en materia de sostenibilidad y la reactivación de la economía basada en la sostenibilidad y la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.

Año 2023

INTRODUCCIÓN

1

ODS 5,8 y 10 Diversidad e Igualdad
en la Empresa:
Plan de igualdad en la empresa

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Alicante afirma su compromiso inquebrantable de establecer e implementar políticas internas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades para garantizar que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión, mujeres y hombres puedan desarrollarse plenamente en un entorno laboral donde se incentive la igualdad y el respeto. Además, se esfuerzan por impulsar y fomentar medidas encaminadas a lograr la igualdad dentro de nuestra organización.

Los planes de igualdad son considerados herramientas que ayudan a integrar formas revolucionarias en los ámbitos de gestión y organización de las empresas, para así, poder avanzar hacia una transición de igualdad de oportunidades, aportando además una indudable imagen positiva de la organización.

Las empresas podrán convertir esta política en uno de los principales cimientos de la cultura empresarial, integrando definitivamente en la gestión, que tanto mujeres, hombres y los diferentes colectivos tengan derechos igualitarios en el acceso, participación y estabilidad de la entidad.



OBJETIVO

2

ODS 5,8 y 10 Diversidad e Igualdad
en la Empresa:
Plan de igualdad en la empresa

La Guía busca simplificar la creación y ejecución de planes de igualdad en empresas, ofreciendo una metodología adaptable y efectiva. Proporciona pautas para negociar, desarrollar, aplicar, monitorear y evaluar estos planes, adaptándose a las necesidades de cada entidad de manera práctica y sencilla.

Se trata de un documento dinámico que se actualizará a medida que se implementen los instrumentos y medidas establecidos en los dos últimos Reales Decretos aprobados, y que por tanto, tiene como propósito servir de guía para implementar un Plan de Igualdad en las empresas.



METODOLOGÍA

3

ODS 5,8 y 10 Diversidad e Igualdad
en la Empresa:
Plan de igualdad en la empresa

La creación de un plan de igualdad seguirá unas fases de manera secuencial y ordenada, asegurando el tiempo, recursos y atención adecuados para cada una de ellas:

FASES	ACCIONES
1. Elaboración del plan de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ● Negociación y constitución de la comisión negociadora
2. Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> ● Análisis y recopilación de datos cuantitativos y cualitativos
3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ● Establecimiento de objetivos, medidas. ● Seguimiento y evaluación ● Calendario de aplicación, aprobación y registro.
4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ● Valoración del grado de desarrollo ● Cumplimiento de medidas
5. Evaluación del plan de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ● Valoración de objetivos, resultados ● Valoración de impacto.

ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

4

ODS 5,8 y 10 Diversidad e Igualdad en la Empresa:
Plan de igualdad en la empresa

4.1. Negociación y constitución de una comisión negociadora.

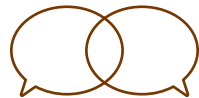
La elaboración y aplicación de un plan de igualdad es obligatorio para todas las entidades que tengan más de 50 personas trabajadoras en su plantilla, efectuándose el cómputo entre los meses de Junio o Diciembre, así como las que se lo indique los convenios particulares de la actividad o la Inspección de Trabajo. Esto se realizará una vez que la comisión negociadora esté formada.

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad será de **CUATRO AÑOS**, contados desde el día en el que se aprueba el plan por la comisión de Igualdad periodo máximo de vigencia previsto en el art.9 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.

Para el resto de las empresas, la creación e implementación de un plan de igualdad será opcional.

El cómputo del número de trabajadoras y trabajadores se obtendrá a partir del total de los empleados de la empresa, las sedes de las que disponga y los diferentes tipos de contratación laboral incluyendo contratos fijos discontinuos, de duración determinada y de contratos de puesta a disposición. Además, también se incluyen todos los contratos de duración determinada que han estado vigentes durante los 6 meses anteriores y que han finalizado a la hora de realizar el cómputo. Por tanto, 100 días trabajados se contabilizarán como un empleado más.

Todas las empresas que tengan multisedes podrán elaborar un único plan de igualdad que abarque todas las empresas del grupo. Esto se negociará según el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.



4.2. Agentes involucrados

La negociación del Plan de Igualdad implica la intervención de dos principales actores:

- **Representación legal de la empresa.** Encargada de iniciar la negociación, formada por el empresario/a o, en casos de planes para un grupo de empresas, la representación de dichas empresas.
- **Representación legal y/o sindical de los trabajadores.** Tendrán legitimación:
 - El comité de empresa y delegados de personal, o las secciones sindicales mayoritarias.
 - En grupos de empresas, sindicatos representativos a nivel estatal o regional, así como aquellos sindicatos con al menos el 10% de los representantes laborales.
 - En empresas sin representación legal, la interlocución será una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos, contando con un máximo de 6 miembros.

En resumen, la negociación involucra a la empresa, representación legal de los trabajadores y, en ausencia de esta, a sindicatos sectoriales, todo para impulsar la igualdad en el lugar de trabajo.

4.3. Actuaciones

Comunicación de la negociación

Como paso previo a la formación de la comisión negociadora, los órganos involucrados deberán comunicar la iniciativa de negociación, dejando constancia de lo siguiente:

○ La legitimación se aplica conforme al artículo 5 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.

○ El ámbito del plan de igualdad

○ Los puntos de negociación conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

- Selección y Contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Igualdad de condiciones laborales.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Equidad retributiva.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A su vez, se pueden incluir otros temas de interés como son la forma del lenguaje o el lenguaje no sexista, la violencia de género o cualquier otro que sea oportuno.

Constitución de la comisión negociadora

Plazos para la constitución de la comisión negociadora

Empresas de 50 o más trabajadores	3 meses a partir de alcanzar el número de empleados que lo hacen obligatorio.
Convenio colectivo	El determinado en el convenio y, en su defecto, 3 meses posteriores a la publicación del convenio.
Autoridad laboral	El fijado en el acuerdo.

Para esta comisión negociadora se debe tener en cuenta:

- Debe haber una representación **equilibrada** entre la empresa y las personas trabajadoras, buscando la igualdad de género en ambas partes, con miembros que tengan experiencia o formación en igualdad laboral.
- El número de personas con **voz y voto** en la comisión no excederá de 13 por cada parte, distribuidas de acuerdo con la representatividad de cada grupo. Si no hay representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, se formará una comisión con sindicatos relevantes del sector, con un máximo de 6 miembros por cada parte.
- Las partes pueden acordar designar a un **presidente** para la comisión o, de lo contrario, establecer procedimientos para moderar sesiones y firmar actas.
- La comisión puede recibir **apoyo y asesoramiento externo** en igualdad de género en el ámbito laboral, con intervención en discusiones pero sin derecho a voto.

Al momento de crear la comisión negociadora, se debe hacer un acta que incluya el reglamento interno. En esta acta se detalla:

- ① Quiénes son los integrantes de la comisión y a qué grupo representan.
- ② Las responsabilidades que tendrá la comisión.
- ③ Cómo funcionará la comisión, incluyendo el calendario de reuniones, el compromiso de confidencialidad y cómo se reemplazarán los miembros.
- ④ Cualquier información adicional que las partes consideren relevante.

Procedimiento de negociación del diagnóstico y Plan de igualdad

Las partes involucradas no eligen si negocian, deben hacerlo desde el inicio hasta el fin del proceso teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Al recibir la iniciativa de negociación, se debe comenzar de inmediato.
- Cada reunión debe ser registrada en actas aprobadas y firmadas, con aclaraciones si es necesario.
- Negociar con buena intención para lograr acuerdos que requieren el respaldo de la empresa y la mayoría de los trabajadores representados.
- Mantener abierta la negociación hasta un límite razonable por ambas partes.
- Presentar propuestas y alternativas por escrito, especialmente en momentos difíciles.
- Derecho de Acceso a la documentación e información necesaria para elaborar el diagnóstico de situación.
- Las personas involucradas en la negociación de igualdad tienen los mismos derechos y deberes que en otras negociaciones colectivas.
- Mantener la confidencialidad sobre la información recibida durante la negociación, sin usarla fuera de ese ámbito ni para otros fines.

- Si hay desacuerdo, la comisión negociadora tiene la opción de recurrir a procesos de resolución de conflictos.
- El acuerdo resultante debe ser escrito y firmado por las partes negociadoras y enviado a la autoridad laboral para su registro, depósito y divulgación, según las normativas del Real Decreto 901/2020 que modifica el Real Decreto 713/2010 sobre convenios laborales.



REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

5

ODS 5,8 y 10 Diversidad e Igualdad
en la Empresa:
Plan de igualdad en la empresa

Esta etapa implica analizar la situación de una empresa para detectar posibles desigualdades o discriminaciones. Se recopila información y se debate internamente para proponer mejoras que se integrarán en un plan de igualdad futuro.

El diagnóstico se hace considerando la **instrumentalidad** (identificar áreas específicas para la toma de decisiones), **flexibilidad** (adaptarse a necesidades específicas de la empresa) y **dinamismo** (actualizarse según las características de la misma).

Es crucial que este análisis tenga en cuenta la **perspectiva de género**, estudiando diferencias en condiciones, necesidades, participación, acceso a recursos, poder de decisión, etc., debido a roles tradicionales. Esto permite evaluar cómo las acciones y operaciones de la empresa afectan a hombres y mujeres y si generan efectos discriminatorios.

Además, se menciona la necesidad de realizar una auditoría salarial de acuerdo con ciertas regulaciones para integrar sus resultados en el diagnóstico, junto con información del registro de salarios.

5.1. Objetivo

El propósito general del diagnóstico es evaluar la posición de la empresa respecto a la igualdad de género entre mujeres y hombres, centrándose de manera específica en:

- Evaluar cómo está integrada la igualdad de género en la gestión de la empresa.
- Hacer visible la composición de la plantilla y detectar posibles divisiones por género en diferentes roles o niveles de la empresa.
- Analizar cómo las actividades laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales afectan a hombres y mujeres.
- Identificar posibles discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos dirigidas a hombres o mujeres.
- Proponer acciones y recomendaciones para corregir desigualdades detectadas y definir áreas prioritarias de acción para integrar en un plan de igualdad.

Por tanto, su objetivo final es identificar, medir y comprender las desigualdades de género en la empresa para diseñar medidas que promuevan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

5.2. Agentes involucrados

En esta fase participarán tres órganos principales y que desempeñarán diferentes funciones:

- **La comisión negociadora**, que será responsable de realizar el diagnóstico, elaborar el informe de resultados y determinar las medidas prioritarias en base a este.
- **Expertos** en temas de igualdad laboral entre hombres y mujeres, los cuales podrán servir de apoyo a la comisión cuando se vea conveniente.
- **La plantilla** de trabajadores, que también podrá contribuir completando los cuestionarios que respaldan la elaboración del diagnóstico.

5.3. Actuaciones

La recopilación de datos debe ser sistemática para no perder detalles relevantes y evitar información innecesaria. Según la Ley Orgánica 3/2007, esto se realizará usando indicadores cuantitativos y cualitativos.

Todo ello se realizará siguiendo una serie de pautas:

- | | |
|------------------------|--|
| ① Planificación | <ul style="list-style-type: none"> ● Asignación del personal ● Selección de herramientas de recopilación de datos (fichas y cuestionarios) ● Comunicación al personal |
| ② Recopilación | <ul style="list-style-type: none"> ● Recopilación de información y documentación disponible |

- | | |
|-----------------------|---|
| ③ Análisis | <ul style="list-style-type: none"> ● Puntos fuertes ● Propuestas de mejora y prioridades ● Motivo de la desigualdad ● Medidas de mejora |
| ④ Informe | <ul style="list-style-type: none"> ● Resumen del análisis ● Conclusiones y propuestas |
| ⑤ Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> ● Información de los resultados |

Recogida de información

El diagnóstico debe extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y los indicadores e datos deberán estar desagregados por sexo y deben referirse a cada una de las materias que forman parte del diagnóstico.

Elaboración del diagnóstico

Condiciones generales	<ul style="list-style-type: none"> ● Datos desagregados por sexo. ● Metodología empleada. ● Periodo de referencia de los datos. ● Fecha de realización del diagnóstico. ● Personas que participan.
Información básica de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> ● Información básica, interna y externa. ● Datos sobre sector de actividad, dimensión y estructura organizativa. ● Datos de localización, dispersión geográfica y peculiaridades de cada centro.
Análisis cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> ● Plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, contrato y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, nivel formativo. ● Distribución por sexo de la representación de los trabajadores.

Proceso de gestión de personal	<ul style="list-style-type: none"> ● Procesos de selección y contratación. ● Proceso de formación. ● Proceso de promoción personal.
Política retributiva	<ul style="list-style-type: none"> ● Retribuciones. ● Clasificación profesional. ● Auditoría retributiva.
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo. ● Régimen de trabajo a turnos. ● Teletrabajo. ● Permisos y excedencias. ● Movilidad funcional y geográfica.
Corresponsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ● Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. ● Medidas implantadas en la empresa. ● Permisos y excedencias.
Infrarrepresentación femenina	<ul style="list-style-type: none"> ● Presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la empresa. ● Segregación vertical. ● Segregación horizontal. ● Presencia de mujeres y hombres en la RLT.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> ● Procedimiento de prevención, detección y actuación. ● Actuaciones de sensibilización y formación.
Otras materias	<ul style="list-style-type: none"> ● Violencia de género ● Comunicación incluyente y lenguaje no sexista ● Seguridad, salud laboral y equipamientos ● Relación de la empresa con su entorno ● Opinión de la plantilla y de la dirección

Redacción del informe

El informe diagnóstico resultante busca resumir la situación inicial de la empresa, identificar áreas que requieren mejoras en cuanto a la igualdad de trato y oportunidades entre géneros, y proponer medidas que puedan ser incorporadas en la negociación del plan de igualdad. Toda esta información se fundamenta en el análisis previo.

Este informe debe destacar:

- Los problemas principales y las dificultades encontradas.
- Las áreas prioritarias que necesitan atención.
- Los objetivos generales a alcanzar.
- Propuestas específicas de mejora.



DISEÑO, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.

6

ODS 5,8 y 10 Diversidad e Igualdad en la Empresa:
Plan de igualdad en la empresa

6.1. Diseño

Objetivo

Después de que el plan de igualdad sea aprobado, comienza su período de vigencia. Durante este tiempo, se llevan a cabo todas las acciones planificadas y se realiza un seguimiento continuo para alcanzar varios objetivos clave:

- Verificar el logro de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Recopilar información detallada sobre la implementación de las medidas propuestas: grado de ejecución, uso adecuado de recursos, cumplimiento de plazos, entre otros.
- Identificar posibles obstáculos o dificultades en la implementación y tomar las medidas necesarias para ajustar o corregir el curso si es necesario.

Agentes involucrados

- **Comisión negociadora.**
- **Comisión de seguimiento del plan**, designada en la fase de diseño, y que analiza la ejecución de acciones.
- **Responsables designados**, encargados de implementar las medidas del plan e informar del seguimiento.
- **Departamento de Recursos humanos o personas responsables del personal** que ayudan en la implementación y seguimiento debido a su posición estratégica.
- **Representación legal de los trabajadores**
- **La plantilla**, que será informada de todo el proceso.

Redacción del plan de igualdad

Este plan se estructura en varios apartados:

- 1 **Presentación:** Breve resumen de la empresa.
- 2 **Partes involucradas:** Identificación de las partes que suscriben el plan.
- 3 **Ámbito personal, territorial y temporal:** Define quiénes están incluidos y el período de vigencia.
- 4 **Informe del diagnóstico:** Resumen de los resultados del análisis de la empresa.
- 5 **Auditoría retributiva:** Resultados y periodicidad según normativas de igualdad salarial.
- 6 **Objetivos del Plan:** Metas generales y específicas, tanto cuantitativas como cualitativas.
- 7 **Medidas de igualdad:** Acciones evaluables por área, con objetivos, recursos necesarios, indicadores y plazos.
- 8 **Seguimiento y revisión:** Sistema de seguimiento, plazos de revisión y órgano de vigilancia.
- 9 **Evaluación:** Detalles sobre cómo y cuándo se evaluará el plan.
- 10 **Procedimiento de modificación:** Cómo modificarlo y resolver discrepancias.
- 11 **Calendario de actuaciones:** Fechas para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan.

6.2. Aprobación

La comisión negociadora debe llegar a acuerdos por mayoría de ambas representaciones y negociar de manera honesta. Si no hay acuerdo, pueden recurrir a procedimientos de resolución de conflictos acordados por ambas partes.

Los resultados se plasman por escrito en el plan de igualdad, que incluirá todos los acuerdos y será firmado por los negociadores. Además, se firma un acta de aprobación del plan en la reunión que finaliza las negociaciones y aprueba el plan, según el **Modelo de acta de aprobación del plan de igualdad en el Anexo XI**.

6.3. Registro

Los planes de igualdad, independientemente de su origen o acuerdo entre partes, deben inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad, permitiendo acceso público a su contenido. En un plazo de quince días desde su firma, la comisión negociadora o quien lo solicite debe presentar la solicitud de inscripción junto al texto original del plan, actas de sesiones y firmas de los integrantes.

Corresponde al Registro de COnvenios y Acuerdos Colectivos, adscrito a la Dirección General de Trabajo, como autoridad laboral competente, la inscripción de los planes de igualación de ámbito estatal o supraautonómico y a la autoridad laboral autonómica competente, la inscripción de los planes de ámbito de comunidad autónoma.

Además, es posible obtener más información en la autoridad laboral competente en su Comunidad Autónoma o, a nivel nacional, en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social (REGCON).

IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

7

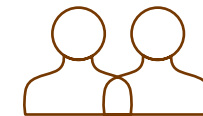
ODS 5,8 y 10 Diversidad e Igualdad
en la Empresa:
Plan de igualdad en la empresa

En la etapa de implementación del plan, es necesario ejecutar las distintas medidas contempladas en el mismo. Previo a esto, se debe comunicar a toda la plantilla acerca de la existencia del plan y las acciones que lo integran.

Se llevarán a cabo las acciones planificadas con la precaución de asegurar el cumplimiento de los objetivos propuestos. Se realizará una revisión periódica de los indicadores de igualdad establecidos en la fecha acordada y se garantizarán los recursos necesarios para su ejecución.

Es crucial proporcionar información detallada, clara y precisa en esta fase, enfocándose en los usos, requisitos y objetivos de las medidas adoptadas. El propósito es lograr un uso adecuado de las diversas acciones delineadas en el plan de igualdad.

La comunicación y difusión son indispensables tanto dentro de la plantilla como hacia el exterior de la empresa. Se debe difundir el plan firmado e implementado, así como las acciones planificadas. Este enfoque es fundamental para asegurar la máxima participación de todo el personal en la aplicación del plan, contribuyendo así a obtener resultados más efectivos de las medidas implementadas.



EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

8

ODS 5,8 y 10 Diversidad e Igualdad
en la Empresa:
Plan de igualdad en la empresa

La evaluación proporciona la información necesaria para determinar si las medidas adoptadas y las acciones implementadas han logrado alcanzar los objetivos establecidos inicialmente. Asimismo, permite identificar aspectos cruciales para influir en el futuro.

8.1. Objetivo

Los objetivos específicos de la evaluación son los siguientes:

- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos planificados.
- Analizar el desarrollo del proceso integral del plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones, especialmente si se observa la necesidad de más tiempo para corregir desigualdades.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para promover y asegurar la igualdad de oportunidades en la empresa, en consonancia con el compromiso asumido.

8.2. Proceso de Evaluación

Para llevar a cabo este proceso, la evaluación se estructura en tres ejes clave:

Evaluación de Rendimiento

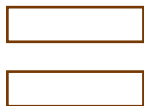
- Se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Se analiza el nivel de corrección de las desigualdades identificadas durante el diagnóstico.
- Se examina el grado de logro de los resultados esperados.

Evaluación del proceso

- Evaluación del Avance de las Acciones Emprendidas
 - Medición del Desafío Experimentado en el Desarrollo de las Acciones
 - Identificación de Dificultades y Estrategias Adoptadas
 - Análisis de Modificaciones en las Acciones y Desarrollo del Plan en Relación a su Adaptabilidad
-

Evaluación de Impacto

- Se mide el acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
 - Se consideran los cambios en la cultura organizacional, incluyendo las actitudes del equipo directivo, la plantilla en general y las prácticas de recursos humanos, entre otros aspectos.
 - Se verifica la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
-



SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

9

ODS 5,8 y 10 Diversidad e Igualdad
en la Empresa:
Plan de igualdad en la empresa

9.1. Actuaciones

La monitorización a lo largo de todo el desarrollo del Plan proporciona la verificación de la realización de los objetivos establecidos para cada acción y ofrece perspectiva sobre el proceso de desarrollo. Este enfoque tiene como meta la introducción de medidas adicionales si es necesario o la corrección de posibles desviaciones.

Es crucial haber establecido un sistema de indicadores efectivo durante la fase de programación para llevar a cabo un seguimiento y evaluación útiles.

9.2. Revisión del plan de igualdad

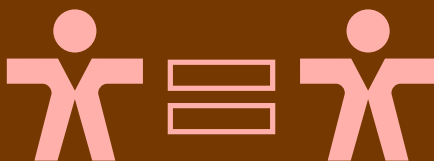
Se procederá además a su revisión con la finalidad de añadir, reorientar, mejorar, corregir o suplir alguna de las medidas si su ejecución no está proporcionando los efectos esperados con respecto a los objetivos propuestos.

Esta revisión se realizará en los plazos establecidos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión, y, cuando se den las siguientes circunstancias:

-
- Falta de cumplimiento legal o regulativo detectado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
-
- Cambios estructurales en la empresa, como fusión, absorción, transmisión o cambio en su forma jurídica.
-
- Cambios importantes en la plantilla, métodos de trabajo, organización, sistemas de remuneración, acuerdos colectivos o condiciones laborales, incluyendo casos de discriminación por razón de género.
-
- Sentencias judiciales que condenen a la empresa por discriminación de género o que señalen que el plan de igualdad no cumple con los requisitos legales.

Esta revisión implica actualizar el diagnóstico de la situación, cuando sea necesario, así como ajustar las medidas del plan de igualdad según corresponda a las circunstancias identificadas.

EMPRESARIALIZAR LA RSE: NEGOCIO CON IMPACTO.
EMPRENDIMIENTO CORPORATIVO DE IMPACTO



Cámara Comercio Alicante. Pza. Ruperto Chapí, 3. 03001 Alicante
camaralicante.com

Financiado:



Elaborado:

