



Modelo de Plan de Igualdad

Empresa:

Fecha:

Anexo IV

b.1. Áreas de actuación y acciones (enumeración)

Áreas de actuación	ACCIONES	
	Nº	Denominación
Área de selección		
Área de promoción		
Área de ordenación del tiempo de trabajo		
Área de condiciones de trabajo		
Área de formación		
Área de riesgos laborales y salud laboral		
Área de representatividad		
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista		
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión		
Otras áreas de intervención		

b.2 Descripción detallada de cada acción

Rellenar una ficha por cada acción. Se anexa el modelo.

Los puntos siguientes del 4 al 9, se realizarán con respecto a todo el Plan de Igualdad, no debiendo incluirlos en cada acción concreta.

4. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Enumeración y descripción de los métodos e instrumentos que van a utilizarse para la evaluación del plan.

a. Evaluación de resultados. Indicadores.

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.



SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER



Área de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de selección		
Área de promoción		
Área de ordenación del tiempo de trabajo		
Área de condiciones de trabajo		
Área de formación		
Área de riesgos laborales y salud laboral		
Área de representatividad		
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista		
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión		
Otras áreas de intervención		
Subtotal		
TOTAL		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados
- Efectos no previstos del Plan en la empresa.
- Otros

b. Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Grado de adecuación de los recursos humanos
- Grado de adecuación de los recursos materiales
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones

- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha
- Otros

c. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución de segregación vertical
- Disminución de segregación horizontal
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- Otros

5. CALENDARIO

ACCIONES PREVISTAS	Periodos							
	Año 1				Año 2			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV

6. PRESUPUESTO

- a. Detallar el presupuesto que esté previsto para la realización del plan, indicando los conceptos y la cuantía aproximada.

CONCEPTO	TOTAL (euros)
TOTAL	

- b. ¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha?

NO
SI

- c. Si la respuesta es afirmativa, especificar qué subvenciones se han pedido o recibido.



SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER



Subvención y organismo que lo concede	Pedida	Recibida

7. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

Además de en la negociación colectiva, ¿cómo se ha previsto la participación de la representación legal de las y los trabajadores en el desarrollo del Plan?

8. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

Nombre, cargo y departamento de las personas que componen el Comité Permanente de Igualdad, incluyendo a la representación legal de los y las trabajadoras.

9. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	
Cargo:	
Departamento:	

Lugar y fecha