



**+ emprendimiento  
+ oportunidades**  
COMUNIDAD DE MADRID

# GUÍA INTERACTIVA: PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS DE MENOS DE 50 TRABAJADORES

➤ **Gestión  
empresarial** ◀

PRIMERO

# GRACIAS

POR SEGUIR ESTE PROYECTO

**+Emprendimiento +Oportunidades Comunidad de Madrid** es un proyecto que tiene como finalidad impulsar el emprendimiento, la digitalización y la mejora de la competitividad de los pequeños negocios de la región.

El programa incluye acciones de **asesoramiento, información, formación, sensibilización y divulgación** en materia de emprendimiento y desarrollo empresarial, contribuyendo a la **transformación productiva hacia una economía digital y sostenible** y al fortalecimiento de las competencias profesionales del tejido empresarial madrileño. El programa en su conjunto, no solo persigue el fortalecimiento del tejido productivo mediante el fomento del autoempleo y la economía social, sino que, también constituyen una herramienta estratégica de cohesión territorial y de equilibrio en el desarrollo regional, con un enfoque explícito hacia la igualdad de oportunidades en zonas menos favorecidas, especialmente en los **pequeños municipios y entornos rurales**.

En el marco del convenio regulador del proyecto se desarrollan diferentes herramientas para apoyar a las personas emprendedoras, autónomos y microempresas de la Comunidad de Madrid: **vídeos explicativos, guías interactivas**, una **herramienta digital con píldoras formativas**, una **aplicación web para la evaluación de competencias** y un **portal multiplataforma** que reúne estos y otros recursos del programa.

Las **guías interactivas** forman parte de esta línea de trabajo y están diseñadas para ofrecer contenidos prácticos, accesibles y aplicados, orientados a la **mejora de la competitividad, la digitalización, el emprendimiento y la gestión empresarial**. A través de estos materiales se pretende **apoyar la consolidación de los negocios existentes y facilitar nuevas oportunidades de emprendimiento** en la Comunidad de Madrid.

Por ello, les presentamos la guía de Plan de igualdad en empresas de menos de 50 trabajadores cuyo objetivo es ayudar a hacer práctica la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial.



---

# INDICE

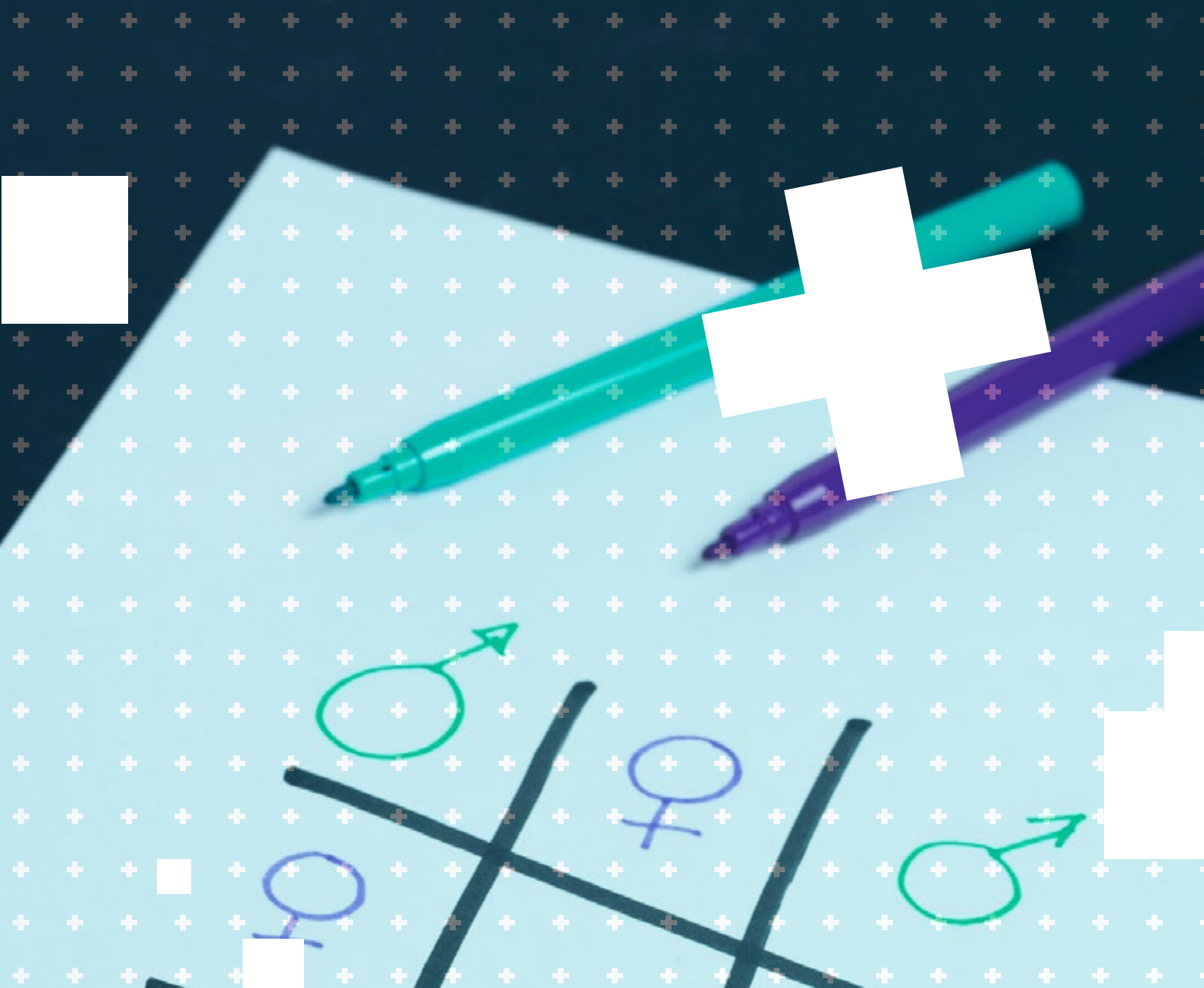
<b>CAPÍTULO 1: ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?</b>	<b>6</b>
1.1. DEFINICIÓN Y MARCO LEGAL	7
1.2. IMPORTANCIA DEL PLAN DE IGUALDAD EN PEQUEÑAS EMPRESAS	7
Justificación de la necesidad de trabajar la igualdad	7
1.3. MARCO LEGAL Y REQUISITOS	8
EJERCICIO PRÁCTICO: DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA	8
CHECKLIST DE COMPRENSIÓN:	9
<b>CAPÍTULO 2. BENEFICIOS DEL PLAN DE IGUALDAD PARA LA EMPRESA</b>	<b>10</b>
2.1. INTRODUCCIÓN	11
2.1. IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y EL AMBIENTE LABORAL	11
2.2. MEJORA EN LA REPUTACIÓN CORPORATIVA	11
2.3. ACCESO A AYUDAS Y SUBVENCIONES	12
2.4. ATRACCIÓN DE TALENTO DIVERSO	12
2.5. MEJORA DEL COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS Y REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO	12
EJERCICIO PRÁCTICO: IMPLEMENTANDO UN PLAN DE IGUALDAD EN TU EMPRESA	13
CHECKLIST DE COMPRENSIÓN:	13
<b>CAPÍTULO 3: MARCO LEGAL Y OBLIGACIONES PARA LAS EMPRESAS</b>	<b>14</b>
3.1. LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	15
3.2. LEY 39/1999 DE MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO	15
3.3. OBLIGACIÓN DE REGISTRO SALARIAL	16
3.4. PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS DE MENOS DE 50 TRABAJADORES	16
3.5. CONSECUENCIAS DE NO CUMPLIR CON LA NORMATIVA	17
EJERCICIO PRÁCTICO: ANALIZA EL CUMPLIMIENTO LEGAL DE TU EMPRESA	17
CHECKLIST DE COMPRENSIÓN:	17
<b>CAPÍTULO 4: DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA</b>	<b>18</b>
4.1. CÓMO REALIZAR UN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	19
4.2. IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO	19
4.3. HERRAMIENTAS PARA RECOPIRAR Y ANALIZAR DATOS	20
EJERCICIO PRÁCTICO: ELABORACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO BÁSICO	21
CHECKLIST: ELEMENTOS QUE DEBE INCLUIR UN DIAGNÓSTICO	21

---

<b>CAPÍTULO 5: DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>22</b>
<b>5.1. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS</b>	<b>23</b>
<b>5.2. ÁREAS CLAVE: CONTRATACIÓN, FORMACIÓN, PROMOCIÓN, RETRIBUCIÓN Y CONCILIACIÓN</b>	<b>23</b>
a) Contratación	24
b) Formación	24
c) Promoción	24
d) Retribución	24
e) Conciliación	24
<b>5.3. EJEMPLOS PRÁCTICOS DE OBJETIVOS CONCRETOS</b>	<b>24</b>
<b>EJERCICIO PRÁCTICO: DISEÑA LOS OBJETIVOS DE TU PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>25</b>
<b>CHECKLIST: ELEMENTOS ESENCIALES DEL DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO 6: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>26</b>
<b>6.1. FASES DE IMPLEMENTACIÓN</b>	<b>27</b>
<b>6.2. ROLES Y RESPONSABILIDADES</b>	<b>28</b>
<b>6.3. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DEL PLAN</b>	<b>28</b>
Comunicación interna:	28
Comunicación externa:	28
<b>EJERCICIO PRÁCTICO: PONIENDO EN MARCHA TU PLAN</b>	<b>29</b>
<b>CHECKLIST: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO 7: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>30</b>
<b>7.1. INDICADORES DE ÉXITO</b>	<b>31</b>
<b>7.2. CÓMO MEDIR EL IMPACTO DE LAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS</b>	<b>31</b>
<b>7.3. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO Y REVISIÓN</b>	<b>32</b>
<b>EJERCICIO PRÁCTICO: MEDICIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>32</b>
<b>CHECKLIST: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>33</b>
<b>CAPÍTULO 8: PLANES DE IGUALDAD Y SUBVENCIONES</b>	<b>34</b>
<b>8.1. SUBVENCIONES Y AYUDAS DISPONIBLES PARA LA CREACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>35</b>
a) Ayudas estatales	35
c) Ayudas europeas	35
<b>8.2. CÓMO ACCEDER A ELLAS Y REQUISITOS</b>	<b>36</b>
<b>8.3. PROCESO DE SOLICITUD PASO A PASO</b>	<b>36</b>
<b>8.4. JUSTIFICACIÓN DE LA SUBVENCIÓN</b>	<b>36</b>
<b>EJERCICIO PRÁCTICO: EXPLORANDO AYUDAS DISPONIBLES</b>	<b>37</b>

---

CHECKLIST: ACCESO A SUBVENCIONES	37
<b>CAPÍTULO 9: CASOS PRÁCTICOS Y EJEMPLOS</b>	<b>38</b>
9.1. EJEMPLO 1: EMPRESA FAMILIAR DEL SECTOR SERVICIOS	39
9.2. EJEMPLO 2: STARTUP TECNOLÓGICA	39
9.3. EJEMPLO 3: COMERCIO MINORISTA	40
9.4. BUENAS PRÁCTICAS COMUNES OBSERVADAS	41
EJERCICIO PRÁCTICO: INSPIRARSE EN BUENAS PRÁCTICAS	41
CHECKLIST: LECCIONES DE LOS CASOS REALES	41
<b>CAPÍTULO 10: HERRAMIENTAS Y RECURSOS PARA EMPRESAS</b>	<b>42</b>
10.1. SOFTWARE Y PLANTILLAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD	43
10.2. RECURSOS Y PORTALES WEB DE INTERÉS	44
10.3. MATERIALES DE APOYO Y AUTOFORMACIÓN	44
10.4. HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	45
EJERCICIO PRÁCTICO: MI CAJA DE HERRAMIENTAS DE IGUALDAD	45
CHECKLIST: RECURSOS DIGITALES ESENCIALES	45
<b>CAPÍTULO 11: ESTRATEGIA A LARGO PLAZO</b>	<b>46</b>
11.1. CÓMO INTEGRAR EL PLAN DE IGUALDAD EN LA CULTURA CORPORATIVA	47
11.2. DIVERSIFICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LAS ACCIONES DE IGUALDAD.	47
11.3. ANTICIPAR CICLOS DE CONVOCATORIA	48
11.4. EVALUAR RESULTADOS Y REINVERTIR	48
EJERCICIO FINAL: DISEÑA TU ESTRATEGIA DE CONTINUIDAD	49
CHECKLIST: SOSTENIBILIDAD Y CONTINUIDAD	49
<b>CAPÍTULO 12: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES</b>	<b>50</b>
12.1. RESUMEN DE LOS ASPECTOS CLAVE	51
12.2. RECOMENDACIONES PARA LA GESTIÓN CONTINUA DEL PLAN DE IGUALDAD	51
EJERCICIO FINAL DE REFLEXIÓN:	52
CHECKLIST FINAL DE LA GUÍA	52
<b>ANEXOS</b>	<b>53</b>
ANEXO A. GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE SOBRE IGUALDAD	54
ANEXO B. PLANTILLA EDITABLE PARA EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	55
ANEXO C. PLANTILLA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	56
ANEXO E. EJEMPLOS DE OBJETIVOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD	57



---

# CAPÍTULO 1: ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

## 1.1. Definición y marco legal

Un **Plan de Igualdad** es un conjunto de medidas estructuradas y planificadas para **garantizar la igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres dentro del entorno laboral. Según la **Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es una herramienta que permite a las empresas integrar la **igualdad de género** en sus políticas de recursos humanos, mejorando tanto la **competitividad** como el **bienestar** organizacional.

El Plan de Igualdad debe abordar áreas como:

- ▶ **Contratación y selección.**
- ▶ **Retribución.**
- ▶ **Formación y desarrollo.**
- ▶ **Promoción interna.**
- ▶ **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**

## 1.2. Importancia del Plan de Igualdad en pequeñas empresas

Aunque la ley obliga a las empresas de **más de 50 empleados** a tener un Plan de Igualdad, las **pequeñas empresas** (con menos de 50 trabajadores) también se benefician enormemente de su implementación. Las políticas de igualdad **no solo son un requisito legal**, sino también una **estrategia empresarial** que puede mejorar el rendimiento organizacional y la motivación del personal.

### Justificación de la necesidad de trabajar la igualdad

La igualdad de género en el trabajo **es fundamental no solo desde un punto de vista legal, sino también como una estrategia que contribuye a la sostenibilidad y competitividad de las empresas**. La brecha de género, tanto salarial como en otras áreas del trabajo, sigue siendo un desafío global y local que las empresas deben abordar. Aquí algunos de los **razones** más importantes para **trabajar la igualdad de género** en las empresas:

- 1. Cumplimiento legal:** Según la **Ley Orgánica 3/2007**, las empresas deben velar por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, garantizando que no existan discriminaciones por razón de género en el ámbito laboral. No cumplir con la ley puede implicar **sanciones** y **perder competitividad**.
- 2. Aumento de la productividad:** Numerosos estudios demuestran que las empresas que adoptan políticas de igualdad tienen un **ambiente de trabajo más saludable**, lo que se traduce en **empleados más motivados** y **productivos**. Los trabajadores que se sienten valorados y respetados en un entorno igualitario, generalmente se sienten más comprometidos con sus tareas y la empresa.
- 3. Acceso a ayudas y subvenciones:** La implementación de un Plan de Igualdad puede ser **requisito previo** para acceder a diversas **subvenciones** y **financiaciones públicas**, tanto **estatales** como  **europeas**. Los programas de **igualdad** en el trabajo están muy vinculados con la **sostenibilidad empresarial** y las **estrategias de inversión**.

4. **Mejora en la reputación corporativa:** La igualdad es un aspecto clave dentro de la **responsabilidad social corporativa (RSC)**. Las empresas que promueven la igualdad de género mejoran su imagen tanto ante los clientes como ante los inversores, lo que aumenta su **reputación** y **credibilidad** en el mercado.
5. **Atracción de talento diverso:** Las empresas con Planes de Igualdad suelen atraer **talento diverso**, lo que se traduce en **nuevas ideas, innovaciones** y en un **mejoramiento de la competitividad** empresarial. La diversidad en el lugar de trabajo también fomenta un entorno más **creativo** y **adaptado a las nuevas necesidades** del mercado global.
6. **Reducción de la rotación de personal:** Implementar políticas de igualdad reduce las **desigualdades** y crea un ambiente de trabajo más **familiar** y **sostenible**, lo que contribuye a la **retención de talento**. Además, las empresas que favorecen la igualdad entre los géneros tienen menos problemas de **absentismo laboral**.

### 1.3. Marco legal y requisitos

La **Ley Orgánica 3/2007** establece que las empresas deben implementar medidas de igualdad para **eliminar la discriminación** por género en el ámbito laboral. Esta ley cubre una amplia gama de medidas, desde **igualdad salarial** hasta el **acceso a la formación** y la **conciliación familiar**. También regula las **condiciones laborales**, los **accesos a puestos directivos** y el **reconocimiento de logros profesionales** sin distinción de género.

Por otra parte, la legislación española ha incrementado los **beneficios** para aquellas empresas que implementan estos planes, lo que incluye el acceso a **subvenciones** para financiar las medidas de igualdad, y la posibilidad de aplicar bonificaciones fiscales o de seguridad social en determinados casos.

### Ejercicio práctico: Diagnóstico de la empresa

**Objetivo:** Ayudar a las empresas a identificar las **brechas de género** existentes en sus procesos internos.

#### Instrucciones:

1. Realiza una **encuesta interna** a los empleados de la empresa para recoger su **percepción sobre la igualdad** en áreas como:
  - ▶ Retribución.
  - ▶ Promoción.
  - ▶ Oportunidades de formación.
  - ▶ Conciliación.
2. **Revisa los procesos de contratación** de la empresa para verificar si hay **preferencia o sesgos** en la selección de personal. Asegúrate de que no haya barreras de acceso según el género.

3. **Analiza las políticas internas** sobre **conciliación** (horarios flexibles, teletrabajo, permisos de maternidad/paternidad, etc.). ¿Ofrecen igualdad en la **conciliación** de la vida laboral y personal para ambos géneros?
4. **Identifica si hay** un **diferencial salarial** por género, especialmente si realizas el mismo tipo de trabajo o función en tu empresa.

## Checklist de comprensión:

Antes de continuar con el siguiente capítulo, asegúrate de comprender lo siguiente:

- ▶  ¿Qué es un **Plan de Igualdad** y qué objetivos persigue?
- ▶  ¿Cuáles son los principales **beneficios** de implementar un Plan de Igualdad en tu empresa?
- ▶  ¿Qué dice la **ley española** sobre la implementación de planes de igualdad en empresas de menos de 50 trabajadores?
- ▶  ¿Cómo puedes realizar un **diagnóstico** de igualdad en tu empresa?



EQUAL OPPORTUNITIES

## CAPÍTULO 2. BENEFICIOS DEL PLAN DE IGUALDAD PARA LA EMPRESA

IN THE WORKPLACE

## 2.1. Introducción

La implementación de un **Plan de Igualdad** no solo responde a una cuestión de **justicia social**, sino que también constituye una **estrategia empresarial inteligente**. Las empresas que aplican políticas de igualdad mejoran su productividad, su clima laboral y su imagen pública.

En el caso de las **microempresas** y las **pymes de menos de 50 trabajadores**, trabajar la igualdad puede marcar una gran diferencia: ayuda a **organizar mejor los recursos humanos**, a **acceder a ayudas públicas**, y a **fomentar el compromiso del personal**.

En este capítulo veremos cómo un Plan de Igualdad puede transformarse en una **herramienta de crecimiento, sostenibilidad y competitividad**.

### 2.1. Impacto en la productividad y el ambiente laboral

El establecimiento de un Plan de Igualdad tiene un efecto directo en el **ambiente laboral**, ya que **garantiza un entorno de trabajo justo** y libre de discriminación. Esto contribuye a que los empleados se sientan **valorados y respetados**, lo cual puede mejorar significativamente su **motivación y compromiso**.

Los estudios demuestran que cuando los empleados sienten que la empresa se preocupa por sus derechos y su bienestar, su nivel de **satisfacción laboral** aumenta. Esto, a su vez, tiene un impacto directo en la **productividad** de la empresa. Los trabajadores comprometidos tienden a ser más **proactivos, creativos** y están **más dispuestos a contribuir al éxito organizacional**.

Un **ambiente laboral inclusivo** también ayuda a reducir los niveles de **estrés y conflictos laborales**, lo que contribuye a un mejor **clima organizacional**.

### 2.2. Mejora en la reputación corporativa

La implementación de un Plan de Igualdad no solo mejora las relaciones internas dentro de la empresa, sino que también tiene un impacto directo en su **reputación externa**. Las empresas que implementan políticas igualitarias y **responsables** en cuanto a género son vistas de manera **positiva** por los **clientes**, los **socios** y, sobre todo, los **empleados potenciales**.

En un mundo cada vez más **consciente** de la **igualdad de género**, las empresas que no adoptan medidas claras en este ámbito pueden ser percibidas como **desactualizadas** o incluso como **discriminatorias**. Por el contrario, aquellas que promueven la igualdad de género en el lugar de trabajo se ganan el respeto y la **fidelidad** de sus grupos de interés.

Un Plan de Igualdad también puede ayudar a la empresa a **atraer talento diverso**, especialmente entre las nuevas generaciones, que valoran los aspectos relacionados con la **ética empresarial** y la **inclusión**.

### 2.3. Acceso a ayudas y subvenciones

Uno de los principales **beneficios económicos** de implementar un Plan de Igualdad es el **acceso a subvenciones** y **ayudas públicas**, tanto a nivel estatal como europeo. En España, existen programas de **financiación pública** para apoyar la creación y gestión de planes de igualdad, especialmente dirigidos a empresas que desean mejorar sus políticas internas.

Además, las empresas con un Plan de Igualdad pueden optar a **bonificaciones fiscales** o **reducciones en cotizaciones** a la Seguridad Social. En algunos casos, estos incentivos pueden ser **considerables**, lo que representa una **ventaja competitiva** para las pequeñas empresas.

A nivel europeo, existen programas como **Next Generation EU**, **Horizonte Europa** y otros fondos que incentivan la **igualdad de género** y la **inclusión laboral**. Las empresas que demuestran compromiso con estas políticas pueden **optimizar** sus opciones de financiación.

### 2.4. Atracción de talento diverso

El **talento diverso** es un activo muy valioso para las empresas. Cuando se implementa un Plan de Igualdad, la empresa se convierte en un **entorno inclusivo**, que atrae a **profesionales cualificados** de diferentes géneros, edades y perfiles. Esta diversidad permite a la empresa tener **una visión más amplia**, con un enfoque renovado y **más adaptado** a las necesidades del mercado global.

Los estudios han demostrado que los equipos diversos son más **creativos** y **eficaces** a la hora de resolver problemas, ya que aportan diferentes puntos de vista y enfoques. Además, las empresas que promueven la igualdad de género suelen tener una **tasa de retención** de empleados mucho mayor, lo que contribuye a **reducir el coste de rotación**.

### 2.5. Mejora del compromiso de los empleados y reducción del absentismo

Un Plan de Igualdad también tiene un **impacto positivo** en la **retención de empleados** y en la **reducción del absentismo**. Cuando los empleados se sienten **respetados**, **valorados** y **equilibrados en cuanto a oportunidades**, su **compromiso** con la empresa aumenta considerablemente.

Las políticas de **conciliación** y la **flexibilidad laboral** son componentes esenciales de un Plan de Igualdad. Estas medidas no solo permiten a los empleados equilibrar mejor su vida personal y profesional, sino que también reducen el **estrés laboral** y el **absentismo**. Los empleados con una vida laboral más equilibrada son más **productivos**, menos propensos a **bajas laborales** y, en general, más **felices** en su puesto de trabajo.

## Ejercicio práctico: Implementando un Plan de Igualdad en tu empresa

**Objetivo:** Comprender cómo un Plan de Igualdad puede mejorar la **productividad** y la **reputación** de tu empresa.

### Instrucciones:

1. Realiza una **encuesta** a tus empleados sobre su percepción sobre la igualdad en el trabajo. Algunas preguntas podrían ser:
  - ▶ ¿Sientes que tienes las mismas oportunidades de formación y promoción que tus compañeros?
  - ▶ ¿Consideras que las políticas de conciliación son adecuadas en tu empresa?
  - ▶ ¿Piensas que existe un trato equitativo en términos salariales entre hombres y mujeres en la empresa?
2. **Analiza los resultados** para identificar posibles brechas de género en las áreas de contratación, promoción, y salarios.
3. **Define objetivos claros** para mejorar la igualdad en las áreas donde identifiques brechas. Por ejemplo:
  - ▶ Establecer objetivos para la **igualdad salarial**.
  - ▶ Crear una política de **conciliación de la vida personal y laboral**.
  - ▶ Promover **formación y liderazgo** equitativos.
4. **Implementa un calendario** para llevar a cabo las acciones necesarias y **supervisar su progreso**.

### Checklist de comprensión:

Antes de continuar con el siguiente capítulo, asegúrate de que comprendes lo siguiente:

- ▶  ¿Cuáles son los principales **beneficios** que aporta un Plan de Igualdad a una empresa de menos de 50 empleados?
- ▶  ¿Cómo puede un Plan de Igualdad impactar en la **productividad** y el **compromiso** de los empleados?
- ▶  ¿Cómo puede mejorar la **reputación** de la empresa con la implementación de un Plan de Igualdad?
- ▶  ¿Qué medidas puedes tomar para mejorar la **igualdad** en tu empresa a partir del diagnóstico realizado?



---

## CAPÍTULO 3: MARCO LEGAL Y OBLIGACIONES PARA LAS EMPRESAS

El **marco legal** sobre la igualdad de género en las empresas es clave para comprender **las obligaciones y responsabilidades** que tienen las empresas al momento de implementar un **Plan de Igualdad**. Este capítulo detalla las principales **leyes, normativas y obligaciones** que las empresas deben tener en cuenta para estar en cumplimiento con la legislación vigente, especialmente en cuanto a la **igualdad de género** en el ámbito laboral.

### 3.1. Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

La **Ley Orgánica 3/2007** establece que todos los **trabajadores y trabajadoras** deben gozar de los mismos derechos y oportunidades en el ámbito laboral. Es una ley fundamental que busca eliminar la **discriminación de género** y garantizar la **igualdad efectiva** en todos los niveles de la empresa.

La ley incluye diversas disposiciones que afectan directamente a las empresas, entre ellas:

- ▶ **Obligación de adoptar planes de igualdad** en empresas de **más de 50 trabajadores**.
- ▶ Establecimiento de medidas de **acción positiva** para corregir las desigualdades entre hombres y mujeres.
- ▶ Requerimiento de políticas laborales que favorezcan la **conciliación de la vida familiar y laboral**.

Para las empresas de **menos de 50 trabajadores**, aunque no existe una **obligación legal estricta**, el **Plan de Igualdad** sigue siendo una **recomendación** muy beneficiosa, tanto desde un punto de vista ético como estratégico. Las empresas que implementan estas políticas están mejor preparadas para acceder a **subvenciones y subvenciones europeas** que promueven la **igualdad de género**.

### 3.2. Ley 39/1999 de Medidas para la Promoción de la Igualdad de Género en el Empleo

Esta ley es otro **marco legal relevante** que refuerza la **igualdad de género** en el ámbito laboral. Está dirigida a garantizar que las políticas de **igualdad** se integren dentro de las políticas **laborales y empresariales** del país. La ley especifica que las **administraciones públicas** deben adoptar medidas activas para fomentar la **igualdad de oportunidades** en el acceso a la **empleabilidad, formación, remuneración**, y la **promoción profesional**.

Entre sus disposiciones más relevantes:

- ▶ Las **empresas** deben garantizar el cumplimiento de principios **igualitarios** en la contratación.
- ▶ Establece la **obligación** de promover **políticas activas** que favorezcan la **igualdad** en todos los ámbitos de la empresa.
- ▶ El fomento de **medidas de conciliación** y el **apoyo a la formación**.

### 3.3. Obligación de Registro Salarial

Uno de los aspectos clave del marco legal de la igualdad es la obligación de las empresas de **realizar un registro salarial** que detalla las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Según la **Ley 3/2007** y la reforma introducida por el **Real Decreto-ley 6/2019**, todas las empresas deben tener un **registro salarial** en el que se refleje de manera **transparente** la **distribución salarial** por género.

Este registro debe incluir:

- ▶ El **valor de los salarios está desglosado** por categorías profesionales.
- ▶ Las **diferencias** entre los sueldos de hombres y mujeres en la empresa.

El objetivo de este registro es **detectar desigualdades salariales** y, en su caso, adoptar medidas correctivas para eliminar la brecha salarial de género.

### 3.4. Plan de Igualdad en Empresas de Menos de 50 Trabajadores

Aunque el **Plan de Igualdad** es obligatorio solo para las empresas de **más de 50 trabajadores**, las empresas de menos de 50 trabajadores también deben tener en cuenta varias consideraciones:

- ▶ **Recomendación de adopción voluntaria:** Las empresas pequeñas no están obligadas a adoptar un Plan de Igualdad, pero sí se **recomienda encarecidamente** por los beneficios que ofrece.
- ▶ Las empresas con **menos de 50 trabajadores** que implementen un Plan de Igualdad pueden acceder a **subvenciones** y **bonificaciones** relacionadas con la igualdad.
- ▶ Si una **empresa con menos de 50 empleados** tiene un Plan de Igualdad, puede obtener ventajas a la hora de **acceder a financiación pública** y **mejorar su imagen empresarial**.

Si la empresa decide **implantar** un Plan de Igualdad, deberá cumplir con los mismos principios establecidos en la **Ley 3/2007** y otras normativas, adaptadas a su tamaño y recursos.

### 3.5. Consecuencias de no cumplir con la normativa

No implementar un **Plan de Igualdad** puede acarrear diversas **consecuencias legales y económicas**. Algunas de las consecuencias más importantes incluyen:

- ▶ **Multas económicas:** Las empresas que no cumplan con la normativa pueden enfrentarse a **sanciones** por no aplicar los principios de igualdad de género.
- ▶ **Pérdida de accesos a ayudas y subvenciones:** Las empresas que no implementan un Plan de Igualdad pueden perder oportunidades de **financiación pública**, lo que limita su capacidad de crecer y competir en el mercado.
- ▶ **Desventajas competitivas:** No cumplir con la legislación puede generar una mala imagen pública de la empresa, lo que afecta negativamente tanto a los **clientes** como a los **empleados potenciales**.
- ▶ **Desconfianza en los empleados:** La ausencia de un Plan de Igualdad puede generar un clima de desconfianza entre los empleados, afectando la **moral** y el **compromiso** con la empresa.

### Ejercicio práctico: Analiza el cumplimiento legal de tu empresa

**Objetivo:** Evaluar si tu empresa está cumpliendo con la normativa de igualdad vigente.

#### Instrucciones:

1. **Revisa la normativa legal:** Lee y comprende las **leyes y regulaciones** que afectan a tu empresa en relación con la igualdad de género.
2. **Realiza un inventario** de las **medidas de igualdad** que ya están implementadas en la empresa.
3. **Identifica las áreas de mejora:** Revisa el **registro salarial**, las **políticas de contratación** y las medidas de **conciliación** para asegurarte de que la empresa cumpla con los requisitos legales.
4. **Elabora un plan de acción:** Si detectas áreas de mejora, plantea **medidas concretas** para cumplir con la ley de igualdad de género.

### Checklist de comprensión:

Antes de continuar con el siguiente capítulo, asegúrate de que comprendes lo siguiente:

- ▶  ¿Qué es la **Ley Orgánica 3/2007** y cómo afecta a las empresas?
- ▶  ¿Qué implicaciones tiene el **registro salarial** para las empresas?
- ▶  ¿Qué consecuencias puede tener para una empresa no cumplir con la normativa de igualdad de género?
- ▶  ¿Cómo puede tu empresa cumplir con las **obligaciones legales** relacionadas con la igualdad de género en el trabajo?



---

## CAPÍTULO 4: DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

El diagnóstico de la empresa constituye la **base del Plan de Igualdad**. Es el proceso que permite conocer la **situación real** de mujeres y hombres dentro de la organización y determinar si existen **desequilibrios** que requieren medidas correctoras.

A través del diagnóstico se recogen y analizan datos sobre las **condiciones laborales, retributivas y organizativas**, así como sobre la **cultura corporativa** y las **percepciones del personal** en materia de igualdad. En empresas de menos de 50 trabajadores, aunque el Plan de Igualdad no sea obligatorio, realizar este diagnóstico ofrece una **visión estratégica** del funcionamiento interno y permite mejorar la **eficiencia organizativa**.

## 4.1. Cómo realizar un diagnóstico de situación

El diagnóstico debe realizarse de forma **estructurada y participativa**, implicando tanto a la dirección como a los empleados. Los pasos básicos son:

- 1. Designar un responsable o equipo de trabajo.** Aunque en empresas pequeñas puede no existir un comité formal, es recomendable nombrar a una persona encargada de coordinar la recopilación de información y mantener la confidencialidad de los datos.
- 2. Definir los objetivos del diagnóstico.** El principal objetivo es conocer el grado de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Otros objetivos específicos pueden ser:
  - ▶ Detectar posibles **brechas de género**.
  - ▶ Evaluar la efectividad de las medidas de conciliación.
  - ▶ Analizar la representación de mujeres y hombres por categoría y nivel.
- 3. Recopilar información interna.** Es necesario revisar:
  - ▶ Distribución de la plantilla por género, edad, categoría y tipo de contrato.
  - ▶ Política de selección y promoción.
  - ▶ Registro salarial y política retributiva.
  - ▶ Participación en programas de formación.
  - ▶ Medidas de conciliación vigentes.
  - ▶ Incidencias o quejas por discriminación o acoso.
- 4. Analizar los datos y redactar conclusiones.** Los resultados deben plasmarse en un **informe de diagnóstico** que resuma las áreas con desigualdades y proponga líneas de acción iniciales.

## 4.2. Identificación de brechas de género

La **brecha de género** se refiere a las diferencias entre mujeres y hombres en indicadores clave de la vida laboral, como el acceso a la formación, la promoción, la remuneración o la conciliación.

Para detectar brechas, se deben comparar los datos de hombres y mujeres en las siguientes áreas:

- ▶ **Contratación y acceso al empleo.** Revisa si existen diferencias en la proporción de candidaturas femeninas y masculinas contratadas.
- ▶ **Retribución.** Analiza si los salarios medios por puesto o categoría son equitativos.
- ▶ **Promoción interna.** Evalúa la proporción de mujeres y hombres en ascensos y puestos de responsabilidad.
- ▶ **Formación.** Examina si ambos géneros acceden en igualdad de condiciones a la formación profesional.
- ▶ **Conciliación.** Verifica el uso equitativo de permisos, reducciones de jornada y teletrabajo.

Identificar brechas no implica señalar culpables, sino detectar áreas donde pueden existir **barreras invisibles** o **prácticas culturales** que afecten a la igualdad real.

### 4.3. Herramientas para recopilar y analizar datos

Existen diversas **herramientas** que facilitan la obtención y análisis de información para el diagnóstico:

#### 1. Registros internos de personal

- ▶ Nóminas, contratos y datos de plantilla.
- ▶ Informes de formación y promoción.
- ▶ Registro salarial, obligatorio en todas las empresas.

#### 2. Encuestas y entrevistas

Permiten conocer la percepción del personal sobre temas como la igualdad de oportunidades, la conciliación o el clima laboral. Las preguntas deben ser claras y garantizar la **confidencialidad** de las respuestas.

#### 3. Matrices de análisis

Se pueden usar hojas de cálculo (Excel o Google Sheets) para representar indicadores clave: brecha salarial, composición por sexo, acceso a formación, etc.

#### 4. Herramientas digitales oficiales

- ▶ **Ministerio de Igualdad** – [Guía para hacer un plan de igualdad en las empresas.](#)
- ▶ **Instituto de las Mujeres** – [Guías y recursos de igualdad en empresas.](#)
- ▶ **Portal de Igualdad de la Comunidad de Madrid** – [Recursos y asesoramiento para empresas.](#)

## Ejercicio práctico: Elaboración de un diagnóstico básico

**Objetivo:** Aplicar los conceptos aprendidos para analizar la situación de igualdad en tu empresa.

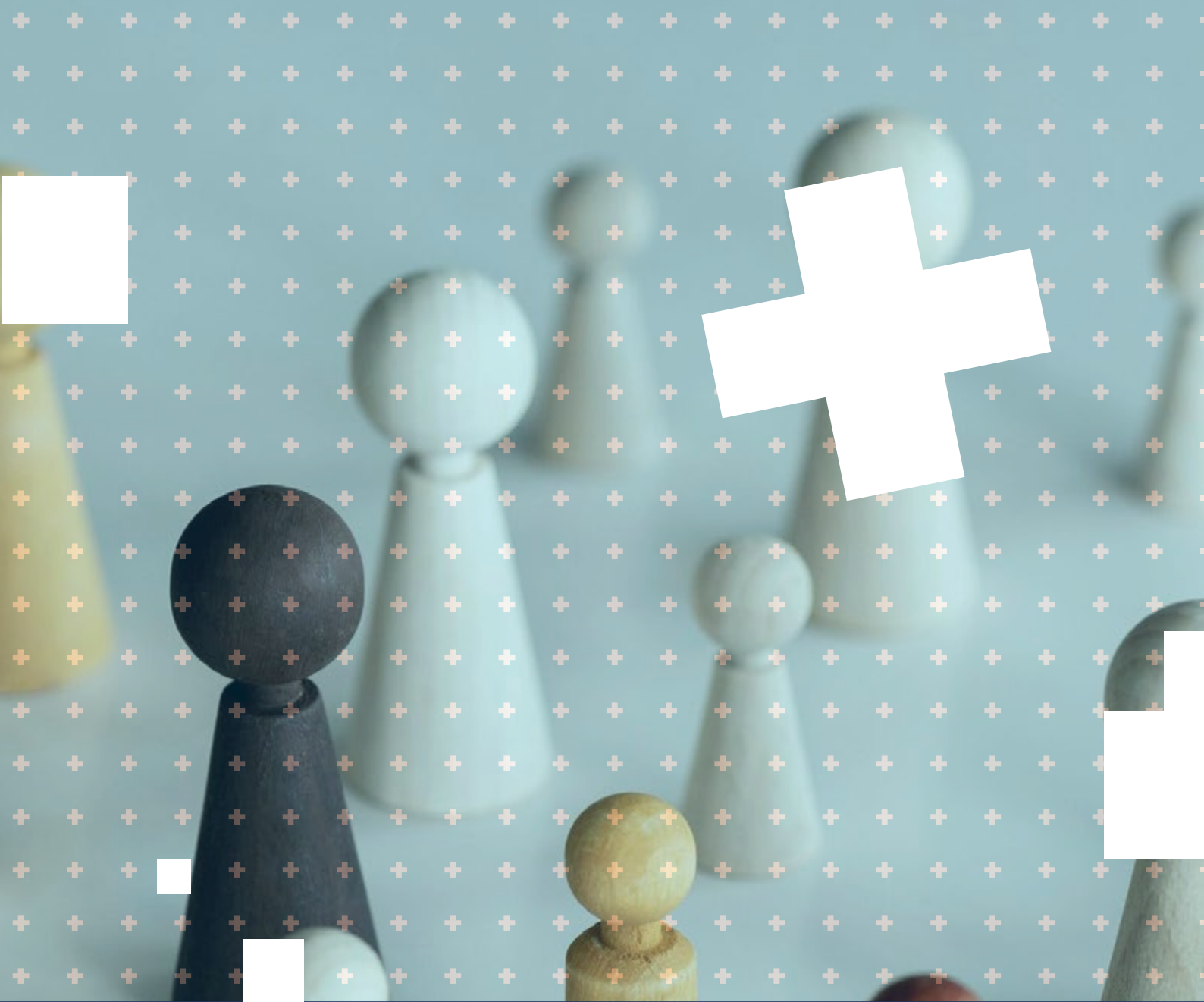
### Instrucciones:

1. Crea una hoja con los siguientes campos:
  - ▶ Número de empleados/as por departamento.
  - ▶ Categorías profesionales.
  - ▶ Salario medio por categoría.
  - ▶ Formación recibida.
  - ▶ Permisos de conciliación solicitados.
2. Calcula los porcentajes de hombres y mujeres en cada área.
3. Identifica si existen diferencias significativas.
4. Redacta un breve resumen con tus conclusiones y posibles causas.

## Checklist: elementos que debe incluir un diagnóstico

Antes de pasar al siguiente capítulo, verifica que tu diagnóstico incluye los siguientes puntos:

- ▶  Análisis de la plantilla por sexo, edad y tipo de contrato.
- ▶  Evaluación de la política salarial y existencia de brecha de género.
- ▶  Revisión de los procesos de promoción, selección y formación.
- ▶  Identificación de medidas de conciliación y su uso real.
- ▶  Detección de posibles situaciones de desigualdad o acoso.
- ▶  Informe resumen con resultados y propuestas de mejora.



---

# CAPÍTULO 5: DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

El diseño del Plan de Igualdad constituye la **fase estratégica** del proceso. Tras haber realizado el diagnóstico, la empresa debe **definir objetivos concretos y medibles**, junto con las **estrategias y medidas específicas** que permitirán avanzar hacia una igualdad efectiva. Un diseño sólido convierte el plan en una **herramienta real de gestión empresarial**, que mejora la organización, el clima laboral y la proyección externa.

## 5.1. Objetivos y estrategias

El **objetivo general** de todo Plan de Igualdad es garantizar la **igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación, directa o indirecta.

Para alcanzar ese objetivo, es necesario definir una serie de **objetivos específicos**, que respondan a las desigualdades detectadas en el diagnóstico previo. Estos deben ser **claros, realistas y medibles** (siguiendo la metodología SMART: específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales).

### Ejemplos de objetivos específicos:

- ▶ Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres en un 10 % en un plazo de 12 meses.
- ▶ Garantizar que al menos el 50 % de las acciones formativas sean impartidas o dirigidas por mujeres.
- ▶ Aumentar la representación femenina en puestos de responsabilidad un 20 % en dos años.
- ▶ Incorporar medidas de conciliación que beneficien por igual a ambos géneros.

**Estrategias:** Cada objetivo debe ir acompañado de una estrategia clara. Algunas estrategias comunes son:

- ▶ **Sensibilización interna:** fomentar una cultura empresarial inclusiva.
- ▶ **Revisión de procesos internos:** adaptar políticas de selección, promoción y formación.
- ▶ **Incorporación de indicadores de igualdad** en la evaluación del desempeño.
- ▶ **Formación continua** en materia de igualdad y liderazgo femenino.

## 5.2. Áreas clave: contratación, formación, promoción, retribución y conciliación

El Plan de Igualdad debe centrarse en cinco áreas fundamentales:

## a) Contratación

- ▶ Revisar los procesos de selección para eliminar sesgos de género.
- ▶ Garantizar que las ofertas de empleo utilicen lenguaje inclusivo.
- ▶ Establecer la paridad en los paneles de selección cuando sea posible.

## b) Formación

- ▶ Asegurar la igualdad de acceso a la formación interna y externa.
- ▶ Incluir módulos formativos en igualdad, acoso y liderazgo inclusivo.
- ▶ Favorecer la participación de las mujeres en cursos técnicos o de dirección.

## c) Promoción

- ▶ Crear criterios objetivos y transparentes para la promoción interna.
- ▶ Evaluar el equilibrio de género en los puestos directivos.
- ▶ Fomentar programas de mentoría o tutoría para mujeres con potencial de liderazgo.

## d) Retribución

- ▶ Revisar anualmente las bandas salariales por categoría profesional.
- ▶ Corregir las desigualdades detectadas en el registro salarial.
- ▶ Incorporar incentivos ligados a la corresponsabilidad y la igualdad.

## e) Conciliación

- ▶ Implantar medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo.
- ▶ Favorecer permisos parentales equitativos.
- ▶ Promover campañas internas de sensibilización sobre corresponsabilidad familiar.

## 5.3. Ejemplos prácticos de objetivos concretos

Para facilitar la aplicación, a continuación se presentan algunos ejemplos reales adaptables a pequeñas empresas:

Área	Objetivo	Medida concreta
Contratación	Equilibrar la presencia de mujeres en el área técnica	Publicar ofertas en portales especializados y garantizar lenguaje inclusivo
Formación	Aumentar la participación de mujeres en cursos de liderazgo	Plan anual de formación con cuotas paritarias
Promoción	Incrementar un 15 % la presencia femenina en mandos intermedios	Crear procesos de promoción transparentes y evaluaciones objetivas
Retribución	Reducir la brecha salarial al 0 %	Auditoría salarial anual y revisión de complementos
Conciliación	Mejorar la satisfacción del personal con la conciliación	Implementar jornada intensiva un día a la semana

## Ejercicio práctico: Diseña los objetivos de tu Plan de Igualdad

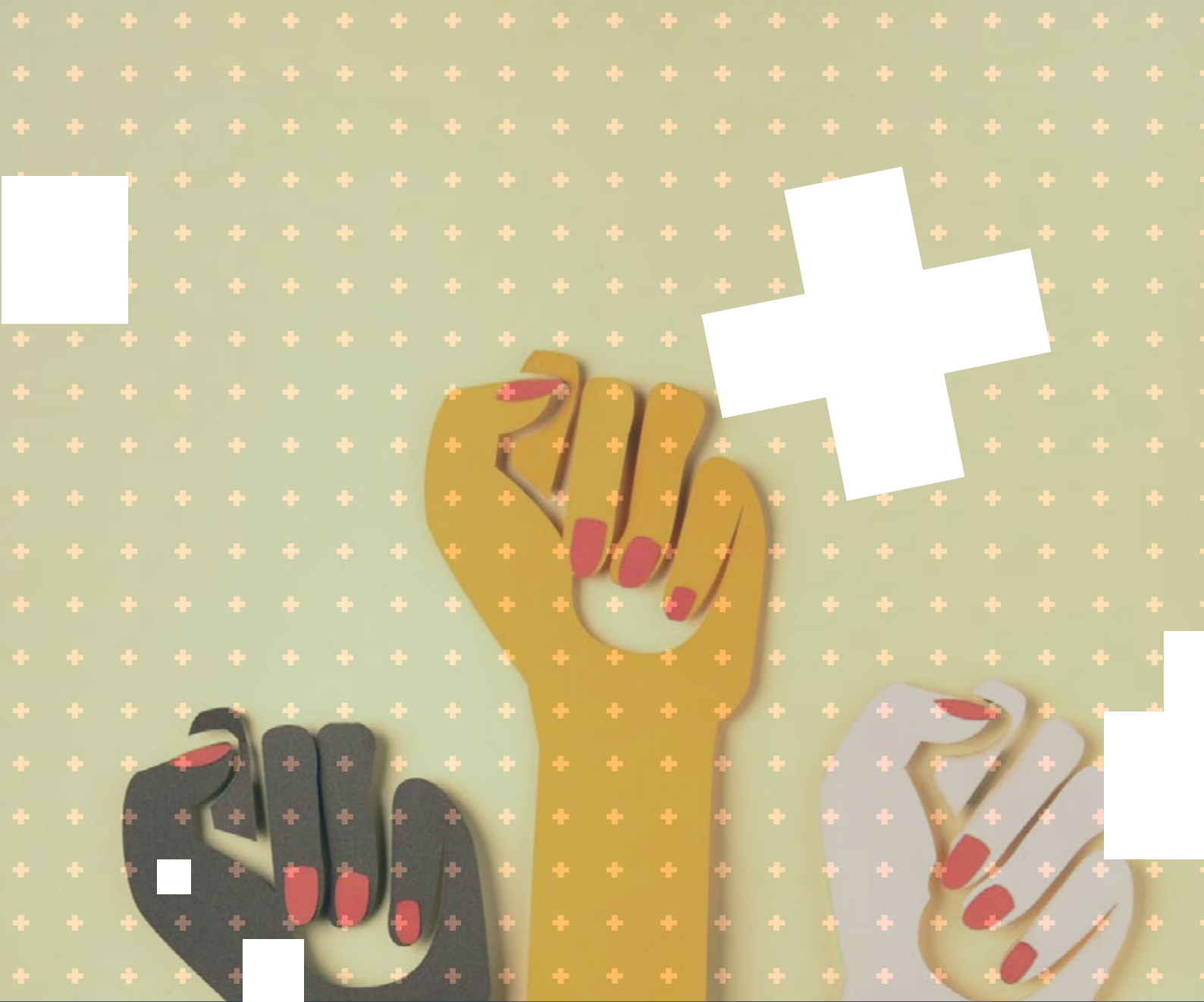
**Objetivo:** Aplicar los conocimientos del capítulo para crear una primera versión de los objetivos y medidas del plan.

### Instrucciones:

1. Revisa los resultados del diagnóstico de tu empresa.
2. Identifica tres áreas con desigualdad o margen de mejora.
3. Establece un objetivo concreto para cada una de ellas.
4. Define la medida o acción que permitirá alcanzarlo.
5. Fija un plazo y un responsable interno para cada acción.

### Checklist: Elementos esenciales del diseño del Plan de Igualdad

- ▶  Objetivos definidos y medibles.
- ▶  Estrategias adaptadas a la realidad de la empresa.
- ▶  Acciones específicas por área clave.
- ▶  Indicadores de seguimiento definidos.
- ▶  Cronograma de aplicación inicial.
- ▶  Asignación de responsables internos.
- ▶  Comunicación clara y accesible del plan.



---

# CAPÍTULO 6: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez diseñado el Plan de Igualdad, llega la fase de **implementación**, donde las ideas y estrategias se transforman en acciones concretas. Esta etapa es esencial para garantizar que las medidas de igualdad se integren **de manera real y sostenible** en la organización. El éxito depende de una **planificación ordenada**, una **asignación clara de responsabilidades** y una **comunicación eficaz**.

## 6.1. Fases de implementación

La puesta en marcha del Plan de Igualdad debe seguir una secuencia estructurada de fases, adaptadas al tamaño y recursos de cada empresa:

### 1. Preparación inicial

- ▶ Validar el documento final del plan.
- ▶ Aprobación formal por la dirección de la empresa.
- ▶ Comunicación interna del compromiso de igualdad.

### 2. Asignación de recursos

- ▶ Determinar los **recursos humanos, materiales y financieros** necesarios.
- ▶ Establecer un presupuesto básico para formación, campañas o ajustes organizativos.

### 3. Plan de acción

- ▶ Definir el **cronograma de ejecución** con fechas y responsables.
- ▶ Priorizar las medidas con mayor impacto o urgencia.
- ▶ Establecer mecanismos de coordinación entre áreas.

### 4. Puesta en marcha

- ▶ Iniciar las acciones previstas (formación, revisión de procesos, medidas de conciliación, etc.).
- ▶ Realizar un **seguimiento inicial** de los primeros resultados.

### 5. Evaluación continua

- ▶ Programar **revisiones trimestrales o semestrales**.
- ▶ Ajustar las medidas según los resultados o cambios en la empresa.

## 6.2. Roles y responsabilidades

El éxito de la implementación depende de que cada persona sepa cuál es su papel. Aunque las empresas de menos de 50 trabajadores no tienen obligación de crear una comisión formal de igualdad, es recomendable asignar **funciones específicas**:

- ▶ **Dirección**
  - ▶ Garantiza el liderazgo y compromiso institucional.
  - ▶ Asigna los recursos necesarios y aprueba el plan.
- ▶ **Responsable de igualdad o coordinador/a**
  - ▶ Supervisa la aplicación diaria del plan.
  - ▶ Actúa como punto de contacto para consultas o incidencias.
  - ▶ Informa periódicamente sobre el progreso.
- ▶ **Personas trabajadoras**
  - ▶ Participan en las acciones de formación y sensibilización.
  - ▶ Contribuyen a generar un clima inclusivo.
- ▶ **Consultores o asesores externos (si los hay)**
  - ▶ Aportan experiencia técnica.
  - ▶ Apoyan en la elaboración de informes o en la evaluación del impacto.

Una **definición clara de responsabilidades** evita duplicidades y mejora la eficacia en la ejecución.

## 6.3. Comunicación interna y externa del Plan

Una estrategia de comunicación efectiva es crucial para que el Plan de Igualdad sea conocido, comprendido y aceptado por toda la plantilla.

Comunicación interna:

- ▶ Anunciar el lanzamiento del plan mediante correos, reuniones o cartelería interna.
- ▶ Explicar los objetivos, medidas y beneficios de forma clara y cercana.
- ▶ Fomentar la participación mediante buzones de sugerencias o reuniones periódicas.

Comunicación externa:

- ▶ Publicar el compromiso con la igualdad en la web corporativa.
- ▶ Difundir los logros y avances en redes sociales y memorias anuales.
- ▶ Colaborar con organismos públicos o cámaras de comercio en programas de igualdad.

**Consejo:** la transparencia en la comunicación refuerza la confianza del personal y mejora la reputación de la empresa frente a clientes y colaboradores.

## Ejercicio práctico: Poniendo en marcha tu plan

**Objetivo:** Planificar la implementación real de tu Plan de Igualdad.

### Instrucciones:

1. Revisa las medidas que diseñaste en el capítulo anterior.
2. Asigna a cada acción un **responsable**, un **plazo** y un **recurso estimado** (tiempo o presupuesto).
3. Establece un sistema de comunicación interna para informar al personal (boletines, tablón o reuniones).
4. Diseña una **revisión trimestral** para evaluar el avance y ajustar lo necesario.

### Checklist: implementación del Plan de Igualdad

- ▶  Plan validado y aprobado por la dirección.
- ▶  Recursos humanos y materiales asignados.
- ▶  Responsables definidos.
- ▶  Cronograma establecido.
- ▶  Sistema de seguimiento creado.
- ▶  Comunicación interna y externa en marcha.
- ▶  Primera evaluación programada.



---

## CAPÍTULO 7: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de **seguimiento y evaluación** garantiza que el **Plan de Igualdad** no sea solo un documento, sino una herramienta viva y útil. Consiste en medir los **avances logrados**, identificar **debilidades** y ajustar las medidas para lograr una **mejora continua**. Esta etapa asegura la **coherencia y sostenibilidad** de todas las acciones de igualdad implementadas en la empresa.

## 7.1. Indicadores de éxito

Los **indicadores** permiten medir de forma objetiva los resultados de las acciones de igualdad. Cada objetivo del plan debe tener al menos un indicador asociado para poder valorar su cumplimiento.

### Ejemplos de indicadores cuantitativos:

- ▶ Porcentaje de mujeres en puestos de dirección respecto al total.
- ▶ Reducción del porcentaje de brecha salarial.
- ▶ Número de acciones formativas en igualdad realizadas.
- ▶ Tasa de participación en programas de conciliación.

### Ejemplos de indicadores cualitativos:

- ▶ Percepción del personal sobre la igualdad en la empresa.
- ▶ Nivel de satisfacción tras aplicar medidas de conciliación.
- ▶ Valoración de la cultura interna de respeto y diversidad.

**Recomendación:** Establece indicadores **simples y comparables en el tiempo**, de manera que puedas evaluar progresos semestrales o anuales sin dificultad.

## 7.2. Cómo medir el impacto de las medidas implementadas

Para medir el impacto, la empresa debe comparar los datos **antes y después** de aplicar las medidas del plan. El proceso incluye tres pasos:

### 1. Recopilar información actualizada.

- ▶ Repite el diagnóstico inicial usando los mismos indicadores.
- ▶ Revisa registros salariales, formativos y de promoción.

### 2. Analizar los resultados.

- ▶ Identifica los cambios positivos, los logros parciales y los objetivos no alcanzados.
- ▶ Detecta nuevas desigualdades o necesidades emergentes.

### 3. Elaborar un informe de seguimiento.

- ▶ Incluye un resumen de los resultados y propuestas de mejora.
- ▶ Presenta el informe a la dirección y al personal para mantener la transparencia.

El análisis debe centrarse no solo en los resultados numéricos, sino también en los **efectos culturales y organizativos**, como el aumento de la confianza o la mejora del clima laboral.

### 7.3. Herramientas de seguimiento y revisión

El seguimiento del Plan de Igualdad puede realizarse con **herramientas sencillas**, adaptadas al tamaño de la empresa. Entre las más utilizadas se encuentran:

#### 1. Tablas de control (Excel o Google Sheets)

- ▶ Para registrar avances, indicadores y fechas de revisión.
- ▶ Permite calcular automáticamente el grado de cumplimiento de cada objetivo.

#### 2. Informes semestrales

- ▶ Documentos breves que recogen los progresos y obstáculos detectados.
- ▶ Se recomiendan reuniones trimestrales para actualizar la información.

#### 3. Encuestas de percepción

- ▶ Cuestionarios anónimos para valorar si el personal percibe mejoras en la igualdad de trato, la conciliación o el ambiente laboral.

#### 4. Herramientas oficiales

- ▶ **Instituto de las Mujeres** - [Guía de seguimiento de planes de igualdad](#).
- ▶ **Comunidad de Madrid** - [Recursos para evaluación y control de medidas de igualdad](#).

Estas herramientas permiten **sistematizar la evaluación** y facilitan la **rendición de cuentas** ante organismos públicos si se solicita financiación o certificación.

### Ejercicio práctico: Medición de resultados

**Objetivo:** Evaluar el grado de cumplimiento de las medidas implementadas.

#### Instrucciones:

1. Escoge **tres medidas** del Plan de Igualdad.
2. Define un **indicador** y una **meta numérica** para cada una. Ejemplo:
  - ▶ Medida: Formación en igualdad → Indicador: % de plantilla formada → Meta: 80 % en un año.
3. Analiza los resultados tras seis meses.
4. Redacta una breve conclusión sobre el progreso y las mejoras posibles.

## Checklist: Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

- ▶  Se han definido indicadores claros para cada objetivo.
- ▶  Se han recogido y actualizado los datos necesarios.
- ▶  Existe un informe de seguimiento con conclusiones y mejoras.
- ▶  Se ha comunicado al personal el estado de avance del plan.
- ▶  Se han revisado las medidas que no funcionan adecuadamente.
- ▶  El plan se ajusta periódicamente a la realidad de la empresa.



---

## CAPÍTULO 8: PLANES DE IGUALDAD Y SUBVENCIONES

La **financiación pública** es una de las principales palancas para facilitar que las empresas —especialmente las pequeñas y medianas— puedan **diseñar, implantar y evaluar su Plan de Igualdad**. En este capítulo se explican las **ayudas económicas disponibles**, los **requisitos para acceder a ellas** y los **pasos para solicitarlas correctamente**.

Aunque muchas convocatorias están dirigidas a empresas con 50 o más trabajadores, existen líneas de apoyo **específicas para micropymes y autónomos** que deseen mejorar la igualdad de oportunidades y la conciliación.

## 8.1. Subvenciones y ayudas disponibles para la creación de un Plan de Igualdad

Las subvenciones pueden proceder de **diferentes niveles de la Administración Pública**: estatal, autonómico y local. A continuación se detallan las más relevantes y los organismos que las gestionan:

### a) Ayudas estatales

- ▶ **Instituto de las Mujeres** – [Subvenciones para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad](#). Apoya la fase de diagnóstico y diseño inicial del plan.

Cada comunidad autónoma publica sus propias convocatorias. En el caso de **Madrid**, destacan:

- ▶ **Comunidad de Madrid** – [Apoyo para la promoción de la igualdad de oportunidades](#). Apoyan la creación e implementación de planes de igualdad en pequeñas empresas.
- ▶ **Ayuntamiento de Madrid** – [Líneas de ayuda para la conciliación y la igualdad laboral](#). Incluyen incentivos económicos para adaptar políticas de recursos humanos o financiar formación en igualdad.

### c) Ayudas europeas

La **Unión Europea** fomenta la igualdad de género a través de programas de financiación directa e indirecta:

- ▶ **Fondo Social Europeo Plus (FSE+)** – [Igualdad de oportunidades y conciliación](#).
- ▶ **Programa Horizonte Europa** – [financia proyectos de innovación con impacto en igualdad](#).
- ▶ **Next Generation EU** – a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, ofrece líneas de ayuda para empresas que integren políticas inclusivas y de conciliación.

## 8.2. Cómo acceder a ellas y requisitos

Para solicitar una subvención destinada a la igualdad, es imprescindible cumplir con algunos **requisitos generales**, que suelen repetirse en la mayoría de las convocatorias:

1. **Estar al corriente de las obligaciones fiscales y con la Seguridad Social.**
2. **Acreditar la actividad económica** mediante alta censal o certificado de autónomo/ empresa.
3. **Disponer de un borrador o diagnóstico de igualdad.** En muchas convocatorias, la empresa debe demostrar que ha iniciado el proceso de análisis previo.
4. **Compromiso de aplicación real del Plan.** El beneficiario debe justificar posteriormente la puesta en marcha del plan, no solo su diseño.

**Consejo práctico:** revisar con detalle las bases de cada convocatoria y preparar toda la documentación con antelación, ya que los plazos suelen ser cortos.

## 8.3. Proceso de solicitud paso a paso

El proceso de solicitud suele seguir la siguiente secuencia:

1. **Búsqueda de la convocatoria.** Consulta regularmente los portales que hemos visto en esta guía.
2. **Revisión de requisitos y documentación.** Prepara:
  - ▶ CIF o NIF de la empresa.
  - ▶ Memoria descriptiva del proyecto o del plan.
  - ▶ Presupuesto estimado.
  - ▶ Certificados de estar al corriente con Hacienda y Seguridad Social.
3. **Presentación telemática.** Las solicitudes suelen tramitarse **en línea** con certificado digital. Es importante revisar que todos los documentos estén firmados y en formato PDF.
4. **Evaluación y resolución.** La administración revisará el expediente y notificará la resolución provisional y definitiva. En caso de concesión, la empresa deberá **justificar el uso de los fondos** según los plazos establecidos.

## 8.4. Justificación de la subvención

Una vez recibida la ayuda, la empresa debe presentar un **informe justificativo** que demuestre que la subvención se ha destinado al fin concedido (por ejemplo, la elaboración del diagnóstico, la formación o la contratación de servicios de igualdad).

Este informe debe incluir:

- ▶ Descripción de las actividades realizadas.
- ▶ Facturas y comprobantes de pago.
- ▶ Resultados o evidencias del trabajo realizado.
- ▶ Evaluación del impacto de las medidas adoptadas.

**Recomendación:** conservar toda la documentación al menos durante **cuatro años**, en previsión de auditorías o revisiones administrativas.

## Ejercicio práctico: Explorando ayudas disponibles

**Objetivo:** familiarizarte con los recursos públicos de apoyo a la igualdad.

### Instrucciones:

1. Accede al portal de ayudas de tu comunidad o al Ministerio de Igualdad.
2. Busca convocatorias abiertas relacionadas con igualdad, conciliación o brecha salarial.
3. Anota:
  - ▶ Nombre de la convocatoria.
  - ▶ Importe máximo.
  - ▶ Fecha límite de solicitud.
  - ▶ Documentación exigida.
4. Evalúa si tu empresa cumple los requisitos y qué beneficios aportaría su solicitud.

## Checklist: acceso a subvenciones

- ▶  Conozco los portales donde se publican las ayudas.
- ▶  Tengo identificadas las convocatorias vigentes.
- ▶  Dispongo del diagnóstico de igualdad y memoria descriptiva.
- ▶  He preparado los certificados de Hacienda y Seguridad Social.
- ▶  Sé cómo justificar la ayuda en caso de concesión.
- ▶  Mantengo archivada toda la documentación relacionada.



---

## CAPÍTULO 9: CASOS PRÁCTICOS Y EJEMPLOS

Nada resulta más útil que aprender de **experiencias reales**. En este capítulo se presentan ejemplos de **empresas pequeñas y medianas** que han implementado su **Plan de Igualdad** con éxito, demostrando que no es necesario contar con grandes recursos para generar un cambio significativo. Estos casos evidencian que la **igualdad de género no es solo una obligación legal**, sino una **estrategia de crecimiento, innovación y cohesión interna**.

## 9.1. Ejemplo 1: Empresa familiar del sector servicios

**Contexto:** Una pyme madrileña de 18 empleados, dedicada a servicios de mantenimiento, decidió diseñar su Plan de Igualdad al observar que **solo el 15 % de su plantilla eran mujeres** y que había una clara brecha salarial en los puestos técnicos.

### Medidas aplicadas:

- ▶ Incorporación de lenguaje inclusivo en todas las ofertas de empleo.
- ▶ Establecimiento de un sistema de selección anónimo para reducir sesgos.
- ▶ Implantación de formación en igualdad y conciliación.
- ▶ Creación de un protocolo de prevención del acoso laboral.

### Resultados:

- ▶ En dos años, el porcentaje de mujeres aumentó al 35 %.
- ▶ Se redujo la rotación laboral y mejoró el clima interno.
- ▶ La empresa obtuvo una subvención de la **Comunidad de Madrid** para financiar la formación inicial.

**Lección aprendida:** La sensibilización y la transparencia en los procesos de selección son las bases de un cambio real y sostenible.

## 9.2. Ejemplo 2: Startup tecnológica

**Contexto:** Una startup de desarrollo de software, con 22 trabajadores, detectó una escasa presencia femenina en sus equipos técnicos (solo 2 de 12 programadores) y falta de medidas de conciliación.

### Medidas aplicadas:

- ▶ Flexibilización de horarios y teletrabajo tres días por semana.
- ▶ Mentoría entre mujeres técnicas para promover liderazgo interno.
- ▶ Publicación de un compromiso de igualdad en la web corporativa.
- ▶ Inclusión de la igualdad como criterio de evaluación de desempeño.

## Resultados:

- ▶ Mejora en la retención del talento joven.
- ▶ Incorporación de cuatro nuevas programadoras en un año.
- ▶ Incremento de la satisfacción del personal según encuesta interna.

**Lección aprendida:** La igualdad impulsa la **innovación y la motivación** del equipo cuando se integra como parte de la cultura empresarial.

## 9.3. Ejemplo 3: Comercio minorista

**Contexto:** Un pequeño comercio con seis empleadas en el centro de Madrid buscaba mejorar la conciliación y la organización del trabajo tras la pandemia.

### Medidas aplicadas:

- ▶ Elaboración de un plan sencillo centrado en **conciliación y formación**.
- ▶ Implantación de turnos rotativos y horarios compactados.
- ▶ Creación de un calendario de formación trimestral sobre atención al cliente e igualdad.
- ▶ Uso de la **plantilla de diagnóstico del Instituto de las Mujeres** (descargar aquí).

### Resultados:

- ▶ Reducción de absentismo en un 20 %.
- ▶ Mayor implicación del personal y mejora del servicio al cliente.
- ▶ Participación en el programa **“Empresas +Iguales”** del Ayuntamiento de Madrid.

**Lección aprendida:** Incluso las microempresas pueden aplicar medidas eficaces si las adaptan a su realidad diaria.

## 9.4. Buenas prácticas comunes observadas

De la comparación de distintos casos reales se extraen conclusiones clave aplicables a cualquier empresa:

Ámbito	Buena práctica	Resultado observado
<b>Selección y contratación</b>	Uso de lenguaje inclusivo y revisión de descripciones de puestos	Aumento de candidaturas femeninas
<b>Conciliación</b>	Horarios flexibles y teletrabajo parcial	Reducción de rotación y absentismo
<b>Formación</b>	Cursos breves en igualdad y diversidad	Mayor sensibilización y clima positivo
<b>Comunicación</b>	Difusión pública del compromiso con la igualdad	Mejora de la imagen corporativa
<b>Evaluación</b>	Revisión anual con indicadores de género	Ajustes y mejoras constantes del plan

### Ejercicio práctico: Inspirarse en buenas prácticas

**Objetivo:** adaptar ideas de otras empresas a tu propia realidad.

#### Instrucciones:

1. Selecciona una empresa de tu sector (puede ser un competidor o colaborador).
2. Investiga si cuenta con Plan de Igualdad (puedes consultar su web o informes anuales).
3. Anota tres medidas que podrías adaptar a tu negocio.
4. Explica cómo las implementarías y qué recursos necesitarías.

### Checklist: lecciones de los casos reales

- ▶  He identificado medidas aplicables a mi empresa.
- ▶  Comprendo que la igualdad también mejora la productividad.
- ▶  Conozco ejemplos reales que puedo citar como referencia.
- ▶  Sé dónde encontrar recursos prácticos y plantillas.
- ▶  Estoy dispuesto a evaluar periódicamente mis avances.



---

## CAPÍTULO 10: HERRAMIENTAS Y RECURSOS PARA EMPRESAS

Contar con herramientas adecuadas facilita enormemente la **gestión, el seguimiento y la mejora del Plan de Igualdad**. En este capítulo se presentan los **recursos digitales, guías oficiales, plantillas y portales** que las empresas pueden utilizar de manera gratuita para elaborar, implementar y evaluar su plan. El objetivo es que las pequeñas empresas dispongan de **instrumentos prácticos y actualizados** para cumplir sus compromisos en materia de igualdad.

## 10.1. Software y plantillas para el desarrollo del Plan de Igualdad

A continuación se enumeran algunos recursos gratuitos o de bajo coste que ayudan a estructurar el trabajo y registrar los avances:

Plantilla/recursos de diagnóstico (Instituto de las Mujeres) – “Herramientas para la igualdad” Punto de entrada oficial con guía, modelos y materiales para diagnóstico y plan.  
<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>  
[Igualdad en la Empresa](#)

Guía con modelo de Plan de Igualdad (Instituto de las Mujeres)  
Documento completo con estructura y anexo modelo para usar como plantilla.  
[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Guia\\_pdi.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Guia_pdi.pdf) [Igualdad en la Empresa+1](#)

Plantilla/guía de Plan de Igualdad – Comunidad de Madrid (documento informativo oficial)  
Recurso de la Comunidad de Madrid con requisitos y esquema de contenidos. [https://www.comunidad.madrid/transparencia/sites/default/files/person/documents/activity/plan\\_de\\_igualdad\\_0.pdf](https://www.comunidad.madrid/transparencia/sites/default/files/person/documents/activity/plan_de_igualdad_0.pdf) [Comunidad de Madrid](#)

Hojas de cálculo online para registro y control (Google Sheets)  
Acceso directo para crear tus hojas de control de indicadores y brecha.  
<https://docs.google.com/spreadsheets/> (enlace directo a Sheets)

Generador/recursos de planes (Red.es – portal y programas de digitalización)  
Página oficial de Red.es (convocatorias y recursos; útil como punto de partida).  
<https://www.red.es/es> (portal oficial verificado) [Red.es](#)

Herramienta de Registro Retributivo (Ministerio de Trabajo) – plantilla oficial y guía  
Página oficial con descarga de la herramienta y documentación.  
[https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta\\_registro\\_retributivo/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm) [Mites](#)

## 10.2. Recursos y portales web de interés

Las siguientes plataformas ofrecen **información actualizada, cursos, convocatorias y documentación útil** sobre igualdad de género en la empresa:

Tipo de recurso	Portal	Descripción
Guía y asesoramiento estatal	<a href="#">Instituto de las Mujeres</a>	Ofrece guías de diagnóstico, plantillas y convocatorias de ayudas.
Recursos autonómicos	<a href="#">Comunidad de Madrid – Igualdad Laboral</a>	Modelos y programas de subvenciones.
Portal de Empleo y Empresas	<a href="#">SEPE</a>	Formación, programas de empleo y orientación para empresas.
Financiación y ayudas	<a href="#">Portal de Ayudas del Ministerio de Industria</a>	Convocatorias estatales activas.
Certificación y distintivos de igualdad	Distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)	Reconocimiento a empresas comprometidas con la igualdad efectiva.

## 10.3. Materiales de apoyo y autoformación

Además de las herramientas técnicas, existen **recursos formativos gratuitos** para mejorar la capacitación del personal:

- ▶ **Cursos online del Instituto de las Mujeres**
  - ▶ Formación en lenguaje inclusivo, liderazgo femenino y prevención del acoso laboral.
- ▶ **Aula Virtual del SEPE** – <https://sede.sepe.gob.es/portaSede/es/procedimientos-y-servicios/personas/formacion>. Cursos gratuitos sobre gestión de recursos humanos, comunicación inclusiva y empleo sostenible.
- ▶ **MOOC de la Unión Europea sobre Igualdad de Género** [European Institute for Gender Equality \(EIGE\)](#) Programa online gratuito con módulos sobre políticas de igualdad en el ámbito laboral.

## 10.4. Herramientas de comunicación y sensibilización

Una parte fundamental del plan es mantener **campañas de sensibilización interna**. Estas herramientas pueden ayudarte a difundir mensajes y buenas prácticas:

- ▶ **Canva para Empresas** – [www.canva.com](http://www.canva.com)
  - ▶ Diseña carteles, folletos y materiales visuales sobre igualdad.
- ▶ **Trello o Asana** – [www.trello.com](http://www.trello.com) / [www.asana.com](http://www.asana.com)
  - ▶ Permiten hacer seguimiento de tareas, medidas y responsables.
- ▶ **Google Workspace / Microsoft 365**
  - ▶ Útiles para crear formularios internos, informes y encuestas de percepción.

### Ejercicio práctico: Mi caja de herramientas de igualdad

**Objetivo:** Identificar las herramientas más adecuadas para tu empresa.

#### Instrucciones:

1. Visita los enlaces del capítulo.
2. Selecciona **tres herramientas** que consideres útiles para tu organización.
3. Anota su finalidad y cómo las aplicarías en el desarrollo del plan.
4. Evalúa si son gratuitas o requieren inversión.

#### Ejemplo:

- ▶ Herramienta: Plantilla del Instituto de las Mujeres.
- ▶ Uso: recopilar datos del diagnóstico inicial.
- ▶ Coste: gratuito.

### Checklist: recursos digitales esenciales

- ▶  Tengo identificadas las herramientas oficiales disponibles.
- ▶  Utilizo plantillas actualizadas para diagnóstico y seguimiento.
- ▶  Conozco los portales donde se publican ayudas y guías.
- ▶  Mi equipo tiene acceso a cursos de sensibilización en igualdad.
- ▶  Uso software de gestión o comunicación para dar seguimiento al plan.
- ▶  Sé cómo obtener el distintivo DIE o acreditaciones similares.



---

## CAPÍTULO 11: ESTRATEGIA A LARGO PLAZO

Un **Plan de Igualdad** no debe considerarse un proyecto temporal, sino una **estrategia continua** integrada en la gestión global de la empresa. Este capítulo aborda cómo consolidar los avances logrados, garantizar su sostenibilidad y transformar la igualdad en un **valor permanente de la cultura corporativa**.

## 11.1. Cómo integrar el Plan de Igualdad en la cultura corporativa

Integrar la igualdad en la cultura empresarial significa que los principios de **igualdad de trato, respeto y diversidad** se reflejen en todas las políticas y procesos internos.

### Claves para lograrlo:

- ▶ Incorporar el compromiso con la igualdad en la **misión, visión y valores** de la empresa.
- ▶ Incluir indicadores de igualdad en las **evaluaciones del desempeño** y planes de desarrollo.
- ▶ Promover el liderazgo inclusivo desde la dirección.
- ▶ Comunicar de forma permanente las buenas prácticas a empleados y clientes.
- ▶ Participar en redes o foros de empresas por la igualdad.

**Ejemplo:** Una pyme del sector educativo incorpora un bloque sobre igualdad en su plan anual de formación y designa una persona responsable de revisar el lenguaje en toda la comunicación corporativa.

## 11.2. Diversificación y sostenibilidad de las acciones de igualdad.

La sostenibilidad del Plan de Igualdad requiere recursos, por lo que es fundamental **diversificar las fuentes de apoyo económico**.

### Opciones principales:

- ▶ **Ayudas públicas periódicas:** programas del **Instituto de las Mujeres** o de la **Comunidad de Madrid** actualizados cada año.
- ▶ **Fondos europeos:** a través del **FSE+** o **Next Generation EU**, que incluyen convocatorias específicas sobre igualdad.
- ▶ **Colaboraciones empresariales o fundaciones.**
- ▶ **Bonificaciones fiscales** o subvenciones ligadas a la contratación de colectivos infrarrepresentados.

**Consejo:** Crea un pequeño **sistema de alerta** con recordatorios trimestrales para revisar convocatorias nuevas en los portales oficiales.

## 11.3. Anticipar ciclos de convocatoria

Las ayudas y subvenciones se publican con **periodicidad anual o plurianual**. Anticiparse permite preparar documentación con tiempo y mejorar las posibilidades de éxito.

### Pasos recomendados:

1. Identificar los **portales de referencia** donde se publican las ayudas:
  - ▶ Ministerio de Igualdad
  - ▶ [Instituto de las Mujeres](#)
  - ▶ Portal de Subvenciones de la Comunidad de Madrid
  - ▶ [Funding & Tenders Portal](#)
2. Elaborar un **calendario interno** con fechas aproximadas de publicación.
3. Actualizar cada año la documentación básica: diagnóstico, memoria, certificados y presupuestos.

**Ejemplo:** Una empresa que revisa su documentación en enero y julio puede presentarse sin contratiempos a convocatorias en primavera u otoño.

## 11.4. Evaluar resultados y reinvertir

Una vez ejecutadas las medidas de igualdad, la empresa debe **evaluar los resultados** y, si es posible, **reinvertir parte de los beneficios** o ahorros en nuevas acciones.

### Ámbitos de reinversión sugeridos:

- ▶ Formación continua en liderazgo y conciliación.
- ▶ Actualización de protocolos internos (acoso, lenguaje inclusivo, selección).
- ▶ Acciones de comunicación o campañas de sensibilización.
- ▶ Innovación en procesos de gestión del talento con enfoque inclusivo.

**Ejemplo:** Una empresa que ahorra costes gracias al teletrabajo destina parte de esos recursos a ofrecer formación en conciliación corresponsable.

## Ejercicio final: diseña tu estrategia de continuidad

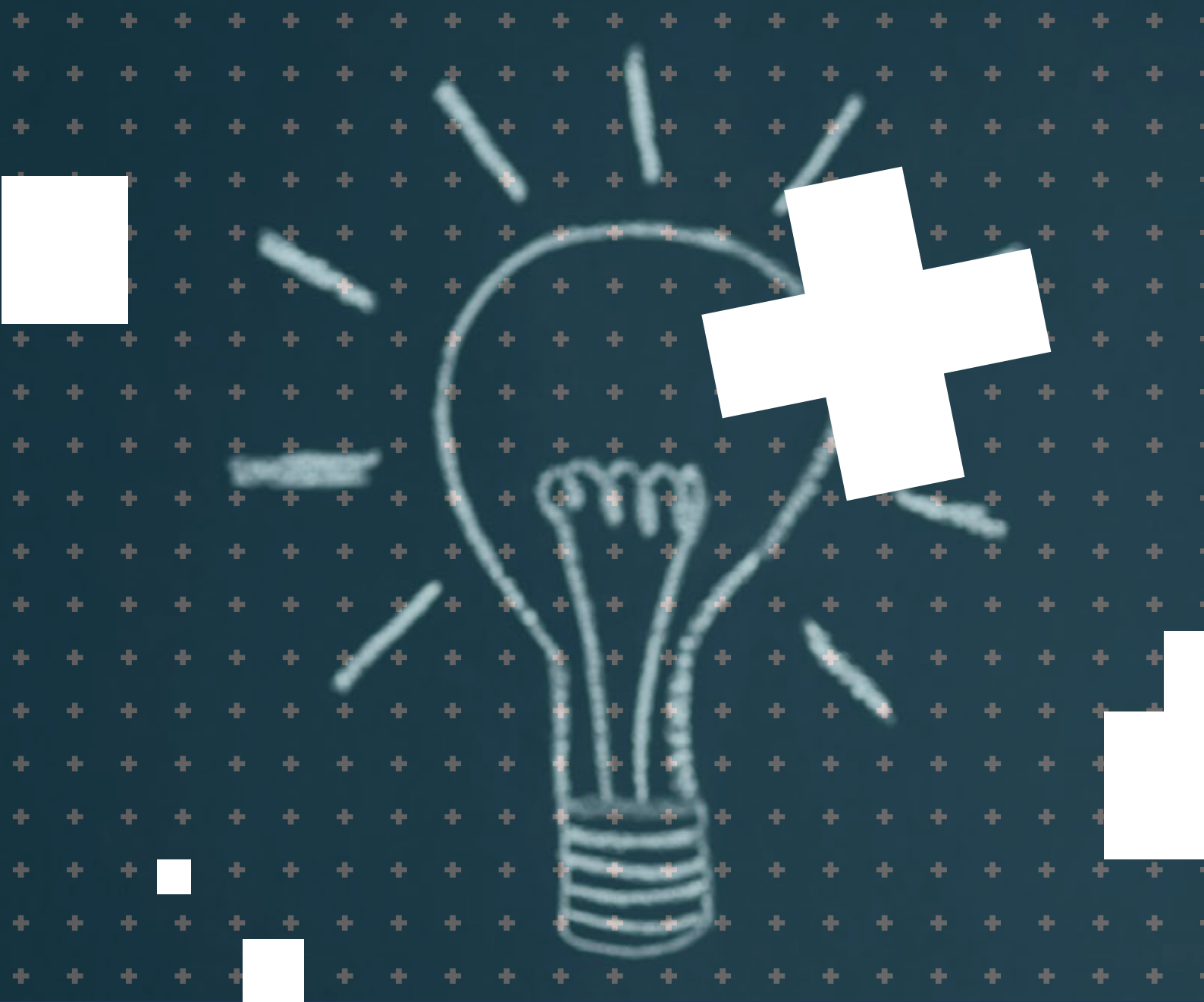
**Objetivo:** Transformar tu plan en una política permanente de empresa.

### Instrucciones:

1. Redacta tres acciones que garantizarán la continuidad del Plan de Igualdad.
2. Define responsables y plazos de revisión.
3. Establece cómo comunicarás los avances anualmente.
4. Identifica posibles fuentes de financiación futuras.

### Checklist: sostenibilidad y continuidad

- ▶  La igualdad forma parte de la cultura y valores de la empresa.
- ▶  Se actualizan las medidas anualmente.
- ▶  Existen recursos económicos o subvenciones planificadas.
- ▶  Hay un calendario interno de convocatorias.
- ▶  Se realiza una evaluación anual de impacto.
- ▶  Se comunican públicamente los avances y logros.



---

# CAPÍTULO 12: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES



El desarrollo de un **Plan de Igualdad en empresas de menos de 50 trabajadores** no solo responde a un marco normativo, sino que representa una **decisión estratégica** que fortalece la organización, mejora su imagen y promueve entornos laborales más justos y productivos.

A lo largo de esta guía se ha mostrado cómo cada fase —diagnóstico, diseño, implementación, seguimiento y evaluación— puede adaptarse de manera **realista y sencilla** a las características de pequeñas empresas, autónomos y micropymes.

## 12.1. Resumen de los aspectos clave

1. El **compromiso real de la dirección** es la base del éxito de cualquier Plan de Igualdad.
2. El **diagnóstico inicial** debe ser riguroso y participativo, para reflejar fielmente la situación de la empresa.
3. Los **objetivos** deben formularse de manera **medible y alcanzable**, priorizando las áreas más sensibles: contratación, retribución, promoción, conciliación y comunicación.
4. La **implementación** requiere coordinación, seguimiento y comunicación interna constante.
5. El **seguimiento y la evaluación** permiten ajustar y mejorar las medidas en el tiempo.
6. Existen **ayudas y subvenciones** que facilitan la financiación del proceso, especialmente a nivel autonómico y europeo.
7. La igualdad no es un punto de llegada, sino un **proceso de mejora continua** que debe integrarse en la estrategia general del negocio.

## 12.2. Recomendaciones para la gestión continua del Plan de Igualdad

- ▶ **Planifica revisiones periódicas.** Evalúa el cumplimiento de los objetivos al menos una vez al año.
- ▶ **Mantén la formación constante.** La sensibilización en igualdad debe ser continua, no puntual.
- ▶ **Actualiza la documentación.** Guarda informes, actas y evidencias para justificar avances o subvenciones.
- ▶ **Involucra a toda la plantilla.** Promueve la participación activa del personal en las medidas del plan.
- ▶ **Comunica los logros.** Difunde resultados y avances tanto internamente como hacia clientes y proveedores.
- ▶ **Busca apoyo externo si es necesario.** Consultoras, asociaciones empresariales o cámaras de comercio ofrecen orientación técnica gratuita o subvencionada.
- ▶ **Revisa las ayudas vigentes.** Comprueba regularmente las convocatorias en los portales oficiales:
  - ▶ [Instituto de las Mujeres](#)
  - ▶ Comunidad de Madrid – Igualdad en el Empleo
  - ▶ Ministerio de Igualdad
  - ▶ [Funding & Tenders Portal – Comisión Europea](#)

La igualdad en el ámbito laboral no es solo una cuestión de cumplimiento normativo, sino una **apuesta por la innovación, la cohesión y la sostenibilidad empresarial**. Cada paso que una empresa da hacia la igualdad genera **mayor compromiso del personal, reputación positiva y ventaja competitiva**.

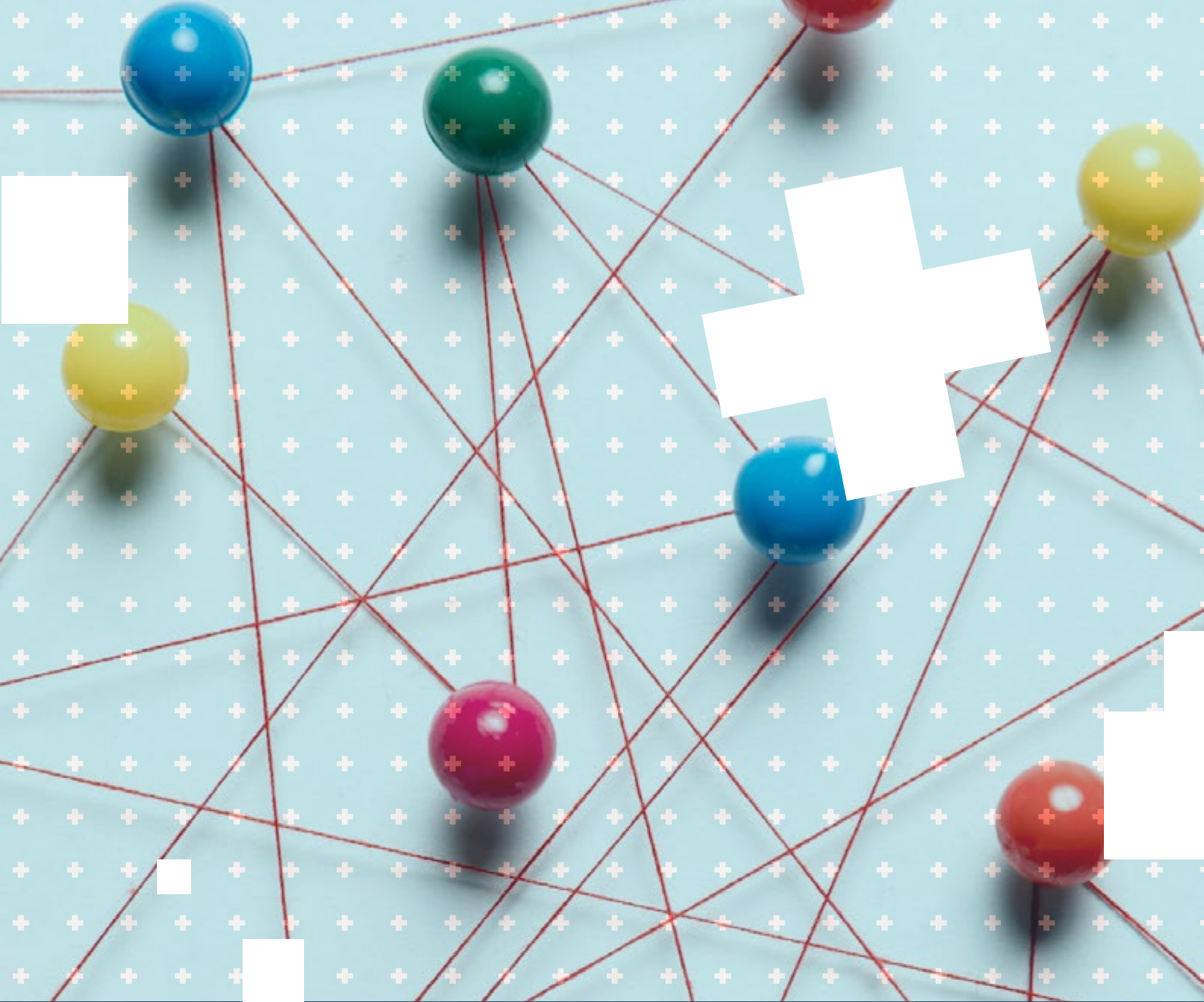
Las pequeñas empresas tienen un papel clave en la transformación social. Su cercanía, flexibilidad y capacidad de adaptación las convierten en **agentes de cambio reales**, capaces de demostrar que la igualdad no depende del tamaño, sino de la **voluntad y la coherencia**.

## Ejercicio final de reflexión:

1. Escribe tres beneficios que ha aportado o aportaría un Plan de Igualdad a tu empresa.
2. Define una medida concreta que podrías implementar este año.
3. Comprométete a comunicar tus avances al equipo antes de que termine el año.

## Checklist final de la guía

- ▶  Mi empresa entiende la importancia estratégica del Plan de Igualdad.
- ▶  He realizado un diagnóstico con datos reales.
- ▶  He definido objetivos y medidas concretas.
- ▶  He planificado la implementación con responsables y plazos.
- ▶  Dispongo de indicadores para medir el progreso.
- ▶  Conozco las ayudas públicas disponibles.
- ▶  Mi plan se revisa y mejora cada año.



---

## ANEXOS

## Anexo A. Glosario de términos clave sobre igualdad

Este glosario reúne los conceptos más relevantes utilizados en el ámbito de la igualdad laboral. Su objetivo es facilitar la comprensión de la terminología más empleada en la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad.

**Brecha salarial:** Diferencia media entre las remuneraciones percibidas por hombres y mujeres en la empresa.

**Conciliación:** Conjunto de medidas que facilitan compatibilizar la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

**Corresponsabilidad:** Reparto equilibrado de las tareas domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres.

**Discriminación directa:** Situación en la que una persona recibe un trato menos favorable que otra por razón de sexo.

**Discriminación indirecta:** Práctica aparentemente neutra que pone a un sexo en desventaja respecto al otro.

**Igualdad efectiva:** Situación en la que hombres y mujeres gozan de las mismas oportunidades reales en el empleo, formación y promoción.

**Lenguaje inclusivo:** Uso del lenguaje que visibiliza a ambos sexos y evita estereotipos o exclusiones.

**Plan de Igualdad:** Conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a eliminar desigualdades de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

**Registro salarial:** Documento obligatorio que recoge los valores medios de salarios, complementos y percepciones del personal, desagregados por sexo.

**Techo de cristal:** Barreras invisibles que dificultan el acceso de las mujeres a puestos directivos o de decisión.

## Anexo B. Plantilla editable para el diagnóstico de situación

La siguiente estructura puede utilizarse como **modelo base** para recopilar la información del diagnóstico inicial. Se recomienda adaptarla a las características de cada empresa.

### Datos básicos de la empresa:

- ▶ Nombre y sector de actividad
- ▶ Número total de personas trabajadoras
- ▶ Porcentaje de mujeres y hombres

### Análisis de personal:

- ▶ Distribución por categorías profesionales
- ▶ Contratación y tipos de contrato
- ▶ Acceso a formación y promoción

### Retribuciones:

- ▶ Salario medio por puesto y sexo
- ▶ Complementos o incentivos variables
- ▶ Análisis de brecha salarial

### Conciliación:

- ▶ Medidas de flexibilidad horaria
- ▶ Uso de permisos por maternidad/paternidad
- ▶ Satisfacción del personal

### Cultura organizativa:

- ▶ Existencia de protocolos de acoso
- ▶ Lenguaje y comunicación interna
- ▶ Participación en actividades de igualdad

## Anexo C. Plantilla de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Modelo de registro para realizar un **seguimiento periódico** de las medidas implantadas.

Área	Objetivo	Indicador	Responsable	Plazo	Estado	Observaciones
Contratación	Aumentar la presencia femenina	% de mujeres contratadas	RR. HH.	Trimestral	En curso	
Formación	Igualar acceso a formación	Nº de horas por sexo	Dirección	Semestral	Cumplido	
Retribución	Reducir brecha salarial	Diferencia media salarial	Dirección Financiera	Anual	En revisión	
Conciliación	Implantar medidas flexibles	Nº de personas beneficiarias	Gerencia	Trimestral	Cumplido	

## Anexo D. Recursos adicionales: enlaces a ayudas y subvenciones

Listado actualizado (noviembre de 2025) de **portales públicos y europeos** donde se publican convocatorias de ayudas y subvenciones relacionadas con la igualdad de género en la empresa.

### A nivel estatal:

- ▶ [Ministerio de Igualdad](#)
- ▶ [Instituto de las Mujeres](#)
- ▶ [Ministerio de Industria, Comercio y Turismo](#)
- ▶ [SEPE – Programas de apoyo a la igualdad](#)

### A nivel autonómico y local (Madrid):

- ▶ [Comunidad de Madrid – Igualdad y empleo](#)
- ▶ [Ayuntamiento de Madrid – Igualdad laboral y conciliación](#)

### A nivel europeo:

- ▶ [Funding & Tenders Portal](#)
- ▶ [Fondo Social Europeo Plus \(FSE+\)](#)
- ▶ [European Institute for Gender Equality \(EIG\)](#)

## Anexo E. Ejemplos de objetivos y medidas de igualdad

Ejemplos prácticos que pueden servir de referencia al diseñar o revisar un Plan de Igualdad.

Área	Objetivo	Medida propuesta	Indicador de seguimiento
Contratación	Aumentar la presencia femenina en el área técnica	Uso de lenguaje inclusivo en ofertas y revisión de procesos de selección	% mujeres en nuevas contrataciones
Formación	Promover liderazgo femenino	Cursos anuales de liderazgo inclusivo y mentoría	Nº de mujeres formadas
Retribución	Garantizar equidad salarial	Revisión anual del registro retributivo	Diferencia media salarial
Conciliación	Favorecer la flexibilidad horaria	Implantación de jornada compacta y teletrabajo parcial	Nº de personas acogidas
Comunicación	Fomentar cultura inclusiva	Campañas internas y uso de lenguaje no sexista	Nivel de satisfacción del personal



**+ emprendimiento**  
**+ oportunidades**  
COMUNIDAD DE MADRID

