

C10/IGU/2025 – El reto de las modificaciones de los primeros planes de igualdad

En 2026, sobre los datos que tenemos en el REGCON, muchas de las empresas que fueron pioneras en la elaboración, registro e implementación del plan de igualdad se someten a un nuevo reto: ¿y ahora qué?

La actualización de los planes de igualdad sigue los mismos pasos que se han seguido para realizar los primeros, es decir:

- Compromiso empresarial
- Constitución de la mesa negociadora con representación empresarial y social
- Elaboración del diagnóstico y la auditoría salarial (junto con el registro salarial del último año)
- Diseño y negociación del plan de igualdad, es decir, los objetivos, las medidas, la calendarización, la priorización y, sobre todo, los indicadores de evaluación y cumplimiento.
- Firma y registro en el REGCON.

Unos de los aspectos más importantes referentes a la actualización de los planes de igualdad es la fecha en que tenemos que empezar todo el procedimiento. La fecha de caducidad del plan no es la fecha indicada para empezar, sino que es el momento en que nos vamos a quedar sin plan de igualdad aprobado. Por tanto, debemos prever el inicio de la actualización unos meses antes, para así poder realizar la inscripción del nuevo en tiempo y forma para no quedar en una situación de incumplimiento legal.

Para aquellos planes que siguen en vigor debemos destacar la importancia de llevar a cabo acciones de seguimiento de las medidas establecidas. En la última edición de *Esade Gender Monitor*, según su estudio basado en 1500 entrevistas a mujeres directivas sobre la perspectiva de género en sus organizaciones, uno de los aspectos que más detectaron fue la necesidad que las medidas negociadas de los planes de igualdad tuvieran un impacto real y que, por ende, su implementación fuera monitorizada.

Por este motivo es vital tener en cuenta que los indicadores de los planes de igualdad son medidas cuantitativas o cualitativas que permiten evaluar el progreso hacia un objetivo estipulado. Estos indicadores pueden ser:

- Seguimiento: se centran en el proceso de implementación del propio plan (*¿estamos haciendo lo que habíamos pactado?*)
- Proceso: evalúan la calidad y la eficiencia de las acciones implementadas (*¿lo estamos haciendo bien?*)
- De impacto: para poder medir los cambios a largo plazo del plan de igualdad (*¿estamos logrando aquello que queremos?*)
- De resultado: se centran en el grado de consecución de los objetivos plasmados (*¿hemos alcanzado los objetivos establecidos?*)

Contacto:

Maria Sastre Plomer

igualdad@caeb.com.es

Tel. 971 70 60 14

www.caeb.es/servicios/igualdad