

II PLAN DE IGUALDAD

FAPMI-ECPAT ESPAÑA

2023-2026



Abril, 2023.

Documento desarrollado y editado por FAPMI-ECPAT España.

C/ Delicias 8, entreplanta, 28045, Madrid (España).

fapmi@fapmi.es

Disponible a través de la web www.fapmi.es

Con el apoyo de:



INDICE

INTRODUCCIÓN 4

- Iniciativa
- Marco normativo de referencia

FASES DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 7

DIAGNÓSTICO 8

- Bloque 1: Características básicas de las personas vinculadas a la Federación
- Bloque 2: Opiniones de la plantilla y Órgano de Gobierno

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO 12

OBJETIVOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA 13

GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 13

- Implementación
- Seguimiento y Evaluación

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA 22

INTRODUCCIÓN

INICIATIVA

La Federación de Asociaciones para la Prevención del Maltrato Infantil (FAPMI)-ECPAT España, es una organización no gubernamental sin ánimo de lucro, en la que se integran profesionales y asociaciones sensibilizadas con la defensa y promoción de los derechos de las personas menores de edad como un bien fundamental e inherente para la sociedad. Ello lleva intrínseco la defensa por la igualdad de derechos, entendiendo que la equidad de género tal y como se establece en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, no es sólo un derecho humano fundamental sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

En este marco, el 25 de marzo de 2020 la Federación aprobó el I Plan de Igualdad en su compromiso en la defensa por la igualdad de derechos como un principio estratégico de la política de la entidad y como un eje transversal a todas las actuaciones que se desarrollen en el seno de la misma.

Tras la evaluación del I Plan, la Comisión de Igualdad ha elaborado el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de FAPMI-ECPAT España, continuando con el compromiso adquirido en materia de igualdad de género.

Este II Plan de Igualdad se aprueba el 25 de marzo de 2023 con el objetivo de avanzar en materia de igualdad, con especial incidencia en aquellas medidas que hagan referencia a la formación, conciliación laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

Legislación Internacional

FAPMI- ECPAT España.

C/. Delicias, 8, entreplanta. 28045, Madrid.

Tel.:(+34) 91.468.26.62

www.fapmi.es / fapmi@fapmi.es

- La [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#), que hace referencia a la igualdad en derechos y dignidad de todos los seres humanos así como el derecho al trabajo y una remuneración en condiciones igualitarias independientemente del sexo.
- La [Convención sobre los Derechos del Niño](#), en la que se reconoce por primera vez a las personas menores de edad como titulares de sus derechos y se hace especial referencia a la no discriminación por razón alguna de raza, sexo o religión, entre otras cuestiones.
- La [Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer](#), en la que a lo largo de sus artículos se define explícitamente la discriminación contra las mujeres y establece una hoja de ruta para ponerle fin.
- La [III Conferencia Mundial sobre la Mujer](#), en la que se confirmó que la igualdad de género es fundamental para el desarrollo de todas las sociedades.
- La [IV Conferencia Mundial sobre la Mujer](#), logró avances jurídicos destinados a garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres a nivel legislativo y práctico
- El [convenio núm.100 sobre la igualdad de remuneración](#); de la Organización Internacional del Trabajo.
- El [convenio núm. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación](#) de la Organización Internacional del Trabajo.
- El [convenio núm. 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares](#) de la Organización Internacional del Trabajo.
- El [convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad](#) de la Organización Internacional del Trabajo.

Legislación Europea

- La [Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres](#), en la que se identifica la igualdad de género como uno de los motores clave del crecimiento.
- El [Tratado de la Unión Europea](#), que consagra formalmente la igualdad entre mujeres y hombres como un principio fundamental de la Unión Europea.
- La [Carta Europea de la Mujer](#), que establece toda una serie de principios y compromisos en materia de igualdad de género destinados a ser aplicados por los gobiernos locales y

FAPMI- ECPAT España.

C/. Delicias, 8, entreplanta. 28045, Madrid.

Tel.:(+34) 91.468.26.62

www.fapmi.es / fapmi@fapmi.es

regionales de Europa a través de su ratificación adoptando de esta forma una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres.

- El [Pacto Europeo por la Igualdad de Género](#) que insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para la prevención de las distintas formas de violencia contra la mujer.
- La [Directiva 2019/1158 del parlamento europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019](#) relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y las personas cuidadoras.

Legislación estatal

- La [constitución española](#) de 1978 que proclama la igualdad así como la adopción de medidas que eliminen los obstáculos que impidan disfrutar de la misma.
- La [Ley Orgánica 3/2007](#) de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la que se prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en el sector público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo.
- El [Real Decreto Legislativo 2/2015](#), de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- El [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre](#), de garantía integral de la libertad sexual.

FASES DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La implementación del II plan de igualdad se ha desarrollado en tres fases principales.

Compromiso

Con fecha de 8 de junio de 2019 se adquirió el compromiso por parte de la Federación de enmarcar sus actuaciones en concordancia con el principio de igualdad de género. Para ello se creó una Comisión de Igualdad representada por personas de diferentes áreas de la organización con interés en la igualdad de género y con fecha de 25 de marzo de 2020 se aprobó el I plan de igualdad.

En la Comisión de Igualdad hay representación proporcional de personas trabajadoras y Órgano de Gobierno de la Federación. De esta manera la componen dos personas correspondientes al equipo técnico y dos personas correspondientes a la junta directiva de FAPMI, con representación de un hombre y tres mujeres.

El objetivo de la Comisión de Igualdad ha sido el de elaborar el I plan de igualdad a raíz del diagnóstico de FAPMI en materia de igualdad de género, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación. Asimismo, ha informado de los avances en la implantación del plan y ha procedido a su actualización, dando lugar al II plan de igualdad de FAPMI-ECPAT España.

Diagnóstico

Se procede a realizar un diagnóstico de situación en materia de igualdad de género, con el objetivo de establecer los ejes y objetivos a través de los cuales se van a implementar las acciones y las medidas concretas.

Programación

En esta fase, tomando los resultados de la fase anterior y los resultados de la evaluación del I plan, se definen las áreas de actuación, objetivos y medidas a implementar ajustadas a la realidad de la Federación, se planifica y calendariza su ejecución, seguimiento y evaluación.

FAPMI- ECPAT España.

C/. Delicias, 8, entreplanta. 28045, Madrid.

Tel.:(+34) 91.468.26.62

www.fapmi.es / fapmi@fapmi.es

DIAGNÓSTICO

Con el objetivo de establecer unas conclusiones acerca de la situación de la Federación en materia de igualdad de género y las áreas de mejora, se procede a realizar el diagnóstico de FAPMI a fecha 22 de febrero de 2023.

El diagnóstico comprende los siguientes datos, divididos en dos bloques:

Bloque 1

Características básicas de las personas profesionales que trabajan en la entidad (género, edad y antigüedad), tipo de contratos, categoría profesional, formación, política salarial, promoción y desarrollo profesional, así como las características de las personas que integran el Órgano de Gobierno de la Federación.

Bloque 2

A través de un cuestionario, desde una perspectiva de género se recogen las opiniones tanto de la plantilla como de las personas miembro del Órgano de Gobierno de la Federación con el objetivo de mejorar la gestión en materia de igualdad, posteriormente traducidas en propuestas a integrar en el Plan.

En el diagnóstico de la entidad se procede a realizar el siguiente análisis:

1. Características de la estructura organizativa.	6. Política de igualdad.
2. Características del personal.	7. Transversalidad de género, comunicación y lenguaje.
3. Clasificación profesional.	8. Cultura organizativa.
4. Promoción profesional.	9. Conciliación familiar y laboral.
5. Condiciones de trabajo.	10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

BLOQUE 1: Características básicas de las personas vinculadas a la Federación.

1. De las personas trabajadoras

FAPMI está formada por profesionales que desempeñan su trabajo técnico en el ámbito estatal y en el ámbito autonómico.

	Mujeres	Hombres	Total
Número	11	1	13

La plantilla está compuesta en mayor medida por mujeres. La edad media del personal contratado es de 35 años y la antigüedad laboral media es de 2 años y ocho meses.

1.1. Contratación

Este cuadro recoge la distribución de la plantilla por tipo de contrato:

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Fijo discontinuo a tiempo parcial	6	0	6
Fijo jornada completa	4	0	4
Fijo jornada parcial	1	1	2
TOTAL	11	1	12

El 100% de la plantilla tiene contrato fijo. Este porcentaje de contratos fijos está compuesto por un 33% de contratos fijos a tiempo completo, un 17% de contratos fijos a tiempo parcial y un 50% de contratos fijos discontinuos a jornada parcial.

Este cuadro recoge la distribución de la plantilla por categorías profesionales:

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Grupo I	7	0	7
Grupo II	4	0	4
Grupo III	0	1	1
TOTAL	11	0	12

1.2. Formación

En el momento actual la formación académica de las trabajadoras de FAPMI responde a esta distribución:

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Estudios universitarios	11	0	11

El 92% del personal contratado tiene formación superior (licenciatura, diplomatura o grado).

1.3. Política salarial

Todo el personal contratado encuadrados en los respectivos niveles profesionales tienen el salario base que se recoge en el Convenio Colectivo aplicable, perciben un complemento de antigüedad por cuatrienio y la posibilidad de un complemento por responsabilidad.

1.4. Promociones y desarrollo profesional

Actualmente hay 2 profesionales con cargos de responsabilidad.

2. De las personas miembro del Órgano de Gobierno de la Federación

La Federación está integrada por entidades sin ánimo de lucro, legalmente reconocidas, con ámbito territorial de una determinada Comunidad Autónoma, cada una en diferentes CCAA, cuyos fines sociales coinciden con los fines sociales de la Federación y aceptan los Estatutos de la Federación.

El Gobierno y administración de la Federación está a cargo de los siguientes órganos:

- La Asamblea General, como órgano supremo.
- La Junta Directiva, como órgano colegiado de dirección permanente.
- La Comisión Permanente de la Junta Directiva, como órgano colegiado para la toma de decisiones que precisen inmediatez.
- Los órganos unipersonales conformados por la Presidencia, Vicepresidencia, Tesorería, Secretaría y Vocalías de la Junta Directiva.
- Las Asociaciones federadas como Delegaciones de la Federación.

La Federación es gestionada y representada por la Junta Directiva de acuerdo con las directrices de la Asamblea General y bajo su control.

La Junta Directiva está compuesta por un número de personas miembro igual al del número de Asociaciones Federadas y cuenta con un Presidente/a, un Vicepresidente/a, un Tesorero/a, un Secretario/a y tantas vocalías como Asociaciones federadas haya en su momento y que no estén representadas por cargos unipersonales.

Las personas titulares de la Junta Directiva son socias y han sido propuestas por las mismas Asociaciones federadas; de acuerdo con los estatutos de la Federación, éstas deben ser personas mayores de edad, estar en pleno uso de sus capacidades civiles y no estar incurso en los motivos de incompatibilidad establecidos en la legislación vigente y deben representar a la propia Asociación en cuantas reuniones se convoquen.

	Mujeres	Hombres	Total
Número	10	1	11

La composición de la actual Junta Directiva está conformada en un 91% por mujeres con una edad media de 45 años.

El mandato de las personas miembro electas tiene una duración inicial de tres años, siendo posible su reelección consecutiva.

2.1. Formación

La formación académica de las personas miembro titulares de la Junta Directiva de FAPMI es del siguiente nivel:

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Estudios universitarios	10	1	11

El 100% tiene formación superior (licenciatura, diplomatura o grado).

2.2. Política salarial

El ejercicio de los cargos de la Junta Directiva es gratuito. De acuerdo con los estatutos, podrán percibir una retribución por la realización de servicios diferentes a las funciones que les corresponden como miembros del órgano de representación, percibir una retribución en el marco de una relación de carácter laboral y al reintegro de los gastos producidos en el desarrollo de sus funciones. Pero no podrán participar en los resultados económicos de la federación, por sí mismas, ni a través de persona o entidad interpuesta.

2.3. Promociones y desarrollo profesional

Las entidades federadas toman parte de las actividades organizativas de la Federación, ejercen la representación de la Federación en su respectivo ámbito territorial y se benefician de los servicios de materiales, documentación y divulgación de las actuaciones propias de la Federación y de las entidades federadas dedicadas a la prevención del maltrato infantil, a la atención de la infancia y adolescencia en situación de riesgo y/o desamparo y la mejora de la calidad de vida infantil.

Las personas miembro de las entidades federadas se benefician de los planes de formación y de la promoción de diversos grupos de trabajo para coordinar estudios relativos a la infancia y adolescencia.

BLOQUE 2: Opiniones de la plantilla y Órgano de Gobierno.

Para efectuar el diagnóstico de la entidad, se ha contado con la participación de las personas miembro de la Junta Directiva y de las personas trabajadoras de la Federación. .

Exponemos los principales resultados en las conclusiones.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Como conclusión al diagnóstico se extrae que la Federación continúa siendo un entorno favorable en materia de igualdad. Como aspectos positivos se destaca la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, la equidad laboral, el clima laboral, así como la transversalidad de género y uso del lenguaje no sexista.

No obstante, se observa que continúa habiendo una segregación laboral por género al ser una entidad compuesta mayormente por mujeres. También se detecta la necesidad de incorporar procedimientos claros que permitan el reporte y la actuación frente a posibles situaciones compatibles con el hostigamiento sexual y/o intimidación, así como establecer medidas claras respecto a cuestiones que afectan a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

OBJETIVOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El II plan de igualdad de FAPMI tendrá una vigencia de tres años, de abril de 2023 a abril de 2026 y se aplica a toda la plantilla y Órgano de Gobierno de la Federación.

El compromiso con la igualdad de género se describe en los siguientes objetivos transversales:

1. Mejorar la integración de la dimensión de género en todas las actuaciones y áreas de trabajo de la entidad.
2. Consolidar la Política de Igualdad en todas las acciones que se lleven a cabo en la Federación incluida la toma de decisiones.
3. Difundir la Política de Igualdad entre el equipo técnico y Órgano de Gobierno de la Federación, así como entre las Asociaciones miembro de FAPMI.

GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

IMPLEMENTACIÓN

La implementación del plan de igualdad supone su puesta en marcha a través de medidas concretas.

Las áreas de actuación para implementar las medidas en materia de igualdad y prevenir así desigualdades en materia de género se han organizado a raíz de la evaluación del I plan de igualdad y de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación en materia de igualdad de la entidad.

A continuación, se detallan las áreas y objetivos en los que se desarrollarán las medidas de esta nueva edición del Plan:

ÁREA 1: Cultura de igualdad de género en la Federación

Objetivo

Continuar potenciando la cultura organizativa de la igualdad de género

Medidas	Indicadores	Responsable	Personas destinatarias
Implementar el II plan de igualdad	Aprobación del II Plan.	Comisión de Igualdad	Personal técnico, Junta Directiva y asociaciones federadas
	Seguimiento semestral del plan de igualdad.	Junta Directiva	
	Evaluación final del plan de igualdad.		
Informar del II Plan de igualdad a todas las personas vinculadas a la entidad.	Nº de personas a quienes se les ha enviado el plan de igualdad. Nº de comunicaciones elaboradas para la difusión del II Plan		
Informar de las actuaciones derivadas de la implementación del II Plan a todas las personas vinculadas a la Federación.	Nº de informes difundidos Nº de personas informadas		
Difundir información y recursos sobre la igualdad de género que lleguen a la Federación entre todas las personas vinculadas a la entidad.	Listado de recursos difundidos.		
	Nº de personas informadas.		

FAPMI- ECPAT España.

C/. Delicias, 8, entreplanta. 28045, Madrid.

Tel.:(+34) 91.468.26.62

www.fapmi.es / fapmi@fapmi.es

Objetivo			
Reforzar una estructura organizativa paritaria			
Medidas	Indicadores	Responsable	Personas destinatarias
Continuar con la elaboración de ofertas de empleo utilizando un lenguaje neutro.	Nº de procesos de selección en los que se ha utilizado el lenguaje neutro.	Comisión de igualdad	Personal técnico y órgano de gobierno
	Nº de candidaturas presentadas desagregadas por sexo.		
	Nº de personas que participan en el proceso de selección desagregado por sexo.		
	Nº de personas efectivamente incorporadas desagregado por sexo.		
Sistematizar los procesos de elección de las personas miembro de los órganos de gobierno incluyendo la perspectiva de género.	Evidencia del documento Nº de hombres y mujeres dentro del Órgano de Gobierno de la Federación.		
Sistematizar la participación en las diferentes comisiones de trabajo de la entidad incluyendo la perspectiva de género.	Evidencia del documento Nº de hombres y mujeres dentro de las comisiones y grupos de trabajo de la Federación.		

ÁREA 2: Conciliación y corresponsabilidad			
Objetivo			
Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral			
Medidas	Indicadores	Responsable	Personas destinatarias
Implementar el Plan de Conciliación de la entidad	Aprobación del Plan de conciliación.	Comisión de igualdad	Personal técnico
	Nº de personas que hacen uso de las medidas contenidas en el plan de conciliación, desagregado por sexo.		
Informar a las personas trabajadoras sobre el Plan de Conciliación	Nº de personas a quienes se les ha enviado el plan Conciliación Nº de comunicaciones elaboradas para la difusión del Plan		
Valorar de la implementación del Plan de Conciliación por parte de las personas trabajadoras	Incremento perceptual (pre test - post test) de la mejora en la conciliación de la vida familiar, personal, y laboral		

ÁREA 3: Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

Objetivo

Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo garantizando el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.

Medida	Indicador	Responsable	Personas destinatarias
Elaborar un Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de Sexo.	Elaboración del protocolo	Comisión de igualdad Junta Directiva	Personal técnico
	Aprobación e implementación del protocolo		
Difundir internamente el protocolo siguiendo los canales de la Federación.	Nº de personas trabajadoras informadas		
	Nº de personas miembro de la Junta Directiva informadas		

FAPMI- ECPAT España.

C/. Delicias, 8, entreplanta. 28045, Madrid.

Tel.:(+34) 91.468.26.62

www.fapmi.es / fapmi@fapmi.es

ÁREA 4: Comunicación y lenguaje			
Objetivo			
Integrar el uso de un lenguaje e imagen no sexista en la Federación			
Medida	Indicador	Responsable	Personas destinatarias
Implementar acciones de formación en lenguaje no sexista en la entidad	Nº de acciones de formación implementadas.	Comisión de igualdad	Personal técnico y Junta Directiva
	Nº de personas beneficiarias de la formación.		
Continuar incorporando y revisando el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, programas, comunicaciones internas y externas.	Nº de actuaciones en las que se incorpora el lenguaje inclusivo		

CRONOGRAMA																
MEDIDA	2023				2024				2025				2026			
	T1	T2	T3	T4												
Cultura de igualdad de género en la Federación																
Implementar el II plan de igualdad																
Informar del Plan de igualdad a las personas trabajadoras y Junta Directiva de la entidad.																
Informar de las actuaciones derivadas a todas las personas miembro de la Federación.																
Difundir información y recursos sobre la igualdad de género que lleguen a la Federación entre las personas trabajadoras y Junta Directiva de la entidad.																
Elaborar ofertas de empleo utilizando un lenguaje neutro.																
Abrir los procesos tanto a hombres como a mujeres para elegir a las personas miembro de los órganos de gobierno.																
Abrir los procesos tanto a hombres como a mujeres para que participen en las diferentes comisiones de trabajo de la entidad.																
Conciliación y corresponsabilidad																
Implementar el Plan de Conciliación de la entidad																
Informar a las personas trabajadoras de																

las modificaciones que introduce el plan de conciliación respecto a los permisos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio colectivo acogido por la entidad.																	
Prevención del acoso sexual o por razón de sexo																	
Elaborar un Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de Sexo.																	
Difundir internamente el protocolo siguiendo los canales de la Federación.																	
Comunicación y lenguaje																	
Implementar acciones de formación en lenguaje no sexista en la entidad																	
Continuar incorporando y revisando el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, comunicaciones internas y externas.																	

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A través del seguimiento del Plan se registra el desarrollo de las medidas previstas en él. De esta manera podemos conocer su grado de funcionamiento, así como adaptar el contenido en función de las necesidades que puedan surgir durante su implementación.

La evaluación permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, el impacto que han tenido sobre el funcionamiento de la Federación e identificar nuevas necesidades que requieran acciones concretas para garantizar la igualdad.

Para ello, una vez implementado el Plan, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Un seguimiento semestral anualmente para analizar el desarrollo de las diferentes medidas y valorar la necesidad de modificar alguna de las acciones contempladas.
- Una evaluación a final del periodo de vigencia del plan en la que se valorarán las medidas y estrategias implementadas.

Para ello, se designa una Comisión de Seguimiento y Evaluación conformada por las mismas personas que integran la Comisión de Igualdad, de acuerdo al siguiente procedimiento:

- El seguimiento de cada medida se llevará a cabo de acuerdo con los indicadores previstos en cada acción. No obstante, las medidas e indicadores son susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. La información se recogerá en las correspondientes fichas de seguimiento para cada una de las medidas (Anexo I).
- La información recogida se reflejará en informes semestrales de seguimiento, que harán referencia a la situación actual y a la evolución de los indicadores a analizar.
- Los informes se trasladarán a la Junta Directiva para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos planteados. En el caso de que sea aconsejable, la valoración incluirá la propuesta de modificación y/o incorporación de acciones.
- Se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- El Plan de Igualdad: elaboración, implementación y medidas. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIDA_PLANES_IGUAL_PUBLICACI/Monografico%204.%20EI%20Plan%20de%20Igualdad.pdf
- Guía de elaboración de un Plan de Igualdad en una ONG de acción social (2011). Plataforma de ONG de acción social. Disponible en: https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261_044.pdf
- Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas (2019). Instituto vasco de la mujer. Disponible en: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/organizaciones_recursos/ess_material/adjuntos/metodologia_elaboracion_diagnostico_plan_igualdad_empresas.pdf
- Guía para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad. Secretaría Confederal de la Mujer. CCOO. Disponible en: [http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15669/doc282146_2009-_GUIA_SINDICAL_\(PARA_DELEGADAS_Y_DELEGADOS\)_PARA_EL_SEGUIMIENTO_Y_EVALUACION_DE_LOS_PLANES_DE_IGUALDAD_\(NOVIEMBRE\).pdf](http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15669/doc282146_2009-_GUIA_SINDICAL_(PARA_DELEGADAS_Y_DELEGADOS)_PARA_EL_SEGUIMIENTO_Y_EVALUACION_DE_LOS_PLANES_DE_IGUALDAD_(NOVIEMBRE).pdf)
- Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas (2021). Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de la Mujer. Ministerio de igualdad. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Guia_pdi.pdf