

# Estadística de Planes de Igualdad

## Proyecto Técnico

**MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**

**Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral**

Mayo 2026

## Índice

|                                                               | Página |
|---------------------------------------------------------------|--------|
| 1. Identificación de la operación .....                       | 3      |
| 2. Origen de la demanda y justificación de su necesidad ..... | 3      |
| 3. Objetivo.....                                              | 3      |
| 4. Clase de operación .....                                   | 4      |
| 5. Contenido .....                                            | 4      |
| 6. Características del proceso estadístico .....              | 7      |
| 7. Plan de difusión y periodicidad .....                      | 9      |
| 8. Calendario de implantación .....                           | 10     |
| 9. Estimación de costes.....                                  | 10     |

## 1. Identificación de la operación

PEN 2025-2028: 9469 Estadística de Planes de Igualdad.

IOE: 58033 Estadística de Planes de Igualdad.

Unidad responsable de la operación: Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral (Ministerio de Trabajo y Economía Social).

Organismos/Unidades colaboradores: Tesorería General de Seguridad Social (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones).

Antecedentes de la operación: se trata de una operación de nueva creación que responde a necesidades de información planteadas tras la aprobación del Real Decreto [901/2020](#), de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

## 2. Origen de la demanda y justificación de su necesidad

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 modificó la Ley Orgánica [3/2007](#), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres extendiendo la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores<sup>1</sup>, creando la **obligación de inscribir los mismos en el registro** que se desarrolló posteriormente en el Real Decreto [901/2020](#), de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto [713/2010](#), de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo donde también se desarrolló el contenido de los planes de igualdad.

La adopción de un plan de igualdad es de carácter voluntario para las empresas con menos de 50 trabajadores.

Desde la aprobación de estas leyes, la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral está recibiendo recurrentemente solicitudes de información sobre los planes de igualdad, que no han podido ser atendidas al no tener implantada la estadística.

## 3. Objetivo

El objetivo de esta operación es proporcionar información estadística de los aspectos más relevantes del conjunto de medidas adoptadas por las empresas tendentes a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres trabajadoras que

---

<sup>1</sup> De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras tenían esta obligación

quedan plasmadas en un plan de igualdad. Así como cuantificar dichos planes, las empresas que los han elaborado y las personas trabajadoras cubiertas por ellos así como identificar sus principales características.

## **4. Clase de operación**

Estadística elaborada a partir del tratamiento y depuración de ficheros administrativos con la información obrante en las hojas estadísticas registradas en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON).

Se miden niveles, resultados agregados en forma de tablas.

## **5. Contenido**

---

### **5.1 Población objeto de estudio**

La población objeto de estudio la forman los planes de igualdad, las empresas que los adoptan y registran en REGCON con la cumplimentación de la hoja estadística correspondiente y las personas trabajadoras cubiertas.

El estudio se realiza sobre las empresas que adoptan un plan de igualdad y sobre estos mismos detallando su contenido, las características y su tipología.

---

### **5.2 Ámbito geográfico o territorial**

Se investiga todo el territorio nacional.

---

### **5.3 Periodo/s de referencia de los datos**

El periodo de referencia es trimestral.

Aunque en 2021 se comenzaron a registrar planes de igualdad en REGCON, solo a partir de febrero de 2022 estos contaban con hoja estadística. La cumplimentación de dicha hoja al registrar los planes de igualdad es un requisito imprescindible para que los datos se puedan integrar en la estadística. Por tanto, existen resultados disponibles desde el año 2022.

---

### **5.4 Variables de estudio y clasificación**

Las principales variables de estudio son los planes de igualdad que las empresas han registrado durante el trimestre de referencia, las empresas que los han registrado/adoptado y las personas trabajadoras cubiertas por dichos planes.

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un *diagnóstico de situación*, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres trabajadoras y a eliminar la discriminación por razón de sexo, con definición de objetivos, estrategias, prácticas, sistemas de seguimiento y evaluación, y plazos de aplicación. Es un instrumento planificado que debe basarse en un diagnóstico previo. Tiene vigencia temporal e incorpora mecanismos de *seguimiento, evaluación y revisión*.

Todo plan de igualdad consta de tres fases: (1) diagnóstico de la situación, (2) las actuaciones o medidas concretas y (3) la evaluación del plan.

El *diagnóstico de situación* es el análisis sistemático de la realidad de la empresa, basado en datos cuantitativos y cualitativos, que permite identificar las desigualdades y brechas de género existentes como base para diseñar el plan de igualdad.

El conjunto de *medidas de un plan* son las actuaciones concretas, evaluables y negociadas, destinadas a eliminar desigualdades y promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres trabajadores en la empresa.

El *seguimiento, evaluación y revisión del plan* es la fase en la que se analizan de forma sistemática los resultados obtenidos, mediante indicadores previamente definidos, con el fin de verificar el grado de cumplimiento de los objetivos, la eficacia de las medidas aplicadas y la necesidad de introducir ajustes o mejoras.

También se ofrece información de la composición de la comisión negociadora del plan de igualdad.

Las empresas con 50 o más personas trabajadoras tienen la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad según se estableció en 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. Siendo de carácter voluntario para el resto de empresas con un número menor de personas trabajadoras.

Un grupo de empresas puede hacer un único plan de igualdad si lo acuerdan las organizaciones legitimadas para negociar un convenio colectivo de grupo de empresas, conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. Aunque haya un único plan, cada empresa del grupo debe tener su diagnóstico propio incluido en el plan. El plan debe explicar por qué es adecuado para el grupo elaborar un plan conjunto en vez de uno por empresa.

La comisión negociadora es el órgano constituido por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, cuya función es negociar el diagnóstico, diseñar, definir las medidas y objetivos y aprobar el plan de igualdad y realizar el seguimiento de éste, estableciendo sistemas de seguimiento, evaluación y revisión. Es, por tanto, el órgano formal de diálogo y negociación colectiva que articula la elaboración del plan de igualdad, asegurando la participación de ambas partes y la validez legal del proceso.

Se ofrece la siguiente información:

- General sobre los planes, las empresas y las personas trabajadoras cubiertas por los planes.
- De la composición de la comisión negociadora que pacta y firma el plan de igualdad.
- Del **diagnóstico** de la situación realizado por las empresas; si se realiza solo con las materias obligatorias o no, el tipo de instrumentos que utilizan para realizar el diagnóstico, etc.
- De las **medidas** adoptadas por las empresas para garantizar las mismas oportunidades entre sus trabajadores con independencia de su sexo. Estas medidas están relacionadas con la selección y contratación, con la clasificación profesional, con la formación, con la promoción profesional, con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, con las retribuciones, con la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, con los derechos laborales de las víctimas de violencia de género y con la comunicación, información y sensibilización.
- De las actuaciones desempeñadas por las empresas en el **seguimiento y evaluación** del plan.

Las principales variables de clasificación son las siguientes:

- En relación a los **planes de igualdad**:
  - Tipología por ámbito funcional: planes de empresas y planes de grupo de empresas/empresas vinculadas
  - Obligatorio o voluntario
  - Acordado o no acordado
  - Si es primer plan
  - Comunidad autónoma y provincia
  - .....
- En relación a las **personas trabajadoras** cubiertas:
  - Sexo
  - Tipo de contrato de trabajo (identifica la modalidad contractual que vincula a la persona trabajadora por cuenta

ajena y al empleador. Las modalidades principales se recogen en el Estatuto de los Trabajadores).

- Tipo de puesto de trabajo (se distingue entre puestos directivos, mandos intermedios y resto de plantilla).
- En relación a las **empresas** que registran un plan de igualdad:
  - Titularidad (privada o pública y dentro de ésta (estatal, autonómica y local))
  - Actividad económica desempeñada por las mismas (CNAE 2025)
  - Tamaño de la empresa
- En relación a la comisión negociadora que pacta y firma un plan: los tipos de representación legal de los trabajadores (comités de empresa, delegados de personal, comisión sindical...), etc.

## 6. Características del proceso estadístico

### 6.1 Unidades de observación a las que se refieren los datos primarios

Las unidades de observación de los datos corresponden a los planes de igualdad que las empresas (o grupos de empresas) registran en REGCON en el trimestre de referencia, las empresas que los han registrado/adoptado y las personas trabajadoras cubiertas. También los representantes de las personas trabajadoras y de la parte empresarial que componen la comisión negociadora.

---

### 6.2 Metodología de la recogida de los datos

La metodología de la recogida de los datos es la obtención mediante formulario estadístico individual para cada plan de igualdad con base en un acto administrativo.

Esta estadística se elabora a partir de los datos que las empresas cumplimentan en la **hoja estadística** (recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto [713/2010](#), de 28 de mayo modificado por Real Decreto [901/2020](#), de 13 de octubre), una vez negociado el plan de igualdad por las comisiones negociadoras, y que se adjunta como parte de la documentación al solicitar la inscripción del plan de igualdad en REGCON de la autoridad laboral competente.

---

### 6.3 Diseño muestral

No existe recogida mediante muestra.

---

### 6.4 Forma de recogida y tratamiento de los datos

Los planes de igualdad son objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. A estos efectos, el registro de planes de igualdad de las empresas está regulado en el artículo 11 del citado Real Decreto [901/2020](#), de 13 de octubre. La inscripción en él permite el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

La obligación del registro conlleva la cumplimentación de una **hoja estadística** por parte de las empresas, una vez que las comisiones negociadoras han pactado y firmado el plan de igualdad. Esta hoja estadística se adjunta como parte de la documentación al solicitar la inscripción del plan de igualdad en REGCON de la autoridad laboral competente.

La fuente de datos es dicha hoja estadística (recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto [901/2020](#), de 13 de octubre).

El acceso a estos datos por parte de la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral es dinámico ya que puede llevar a cabo descargas de información de forma autónoma desde la propia aplicación de registro.

Los datos tienen, por tanto, una naturaleza administrativa y la gestión de la información recogida de las hojas estadísticas cumplimentadas por las empresas al inscribir el plan de igualdad hace que las labores de depuración que se pueden realizar sean limitadas. A continuación, se detallan algunas de éstas:

Entre las tareas previas de depuración está la identificación de los planes de igualdad con códigos de inscripción repetidos examinando sus periodos de vigencia. Asimismo, se realizan comprobaciones de los datos consignados de las personas trabajadoras para que la desagregación por sexo y los totales coincidan por tipo de contrato y por tipo de puestos de trabajo.

Se corrigen los errores detectados de las fechas de firma contrastándolas con las fechas de constitución de la comisión negociadora y con las fechas de resolución.

Se completan los códigos de actividad de las empresas que no han sido consignados. Se contrasta el tipo de plan consignado en relación a la obligatoriedad con el tamaño de las empresas.

Se contacta con la Autoridad Laboral correspondiente si es necesario; especialmente en relación a las incoherencias encontradas entre los planes pactados/no pactados con acordados/no acordados.

El mecanismo de inclusión de controles de errores en la hoja estadística se ha ido mejorando a lo largo del tiempo con el objetivo de que no haya información incompleta o no coherente entre diferentes apartados de la misma.

También se realicen cruces con los ficheros procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre todo para chequear la actividad económica de la empresa (o grupo de empresas) y el número de convenios colectivos de aplicación en la empresa.

Una vez resueltos estas inconsistencias se tabula agregando la información por trimestre de registro y se lleva a cabo una segunda depuración realizando comparaciones con periodos previos y entre variables dentro de un mismo año.

---

## 6.5 Periodicidad de la recogida de los datos

La recogida de la información para la elaboración de las estadísticas se realiza de forma continua.

## 7. Plan de difusión y periodicidad

---

### 7.1 Plan de difusión

Los resultados se publicarán en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social en el apartado de Estadística y Análisis.

Los datos se publicarán trimestralmente con carácter de definitivos y no habrá publicación anual.

Cada publicación trimestral constará de los siguientes apartados en la web:

- Resumen: en el que se muestran las características más importantes del trimestre.
- Publicación: informe de resultados en pdf y tablas en formato Excel predefinidas con los resultados más relevantes.
- Análisis: cuadro de mando, que permite el análisis de los últimos datos y su comparación con los de periodos anteriores.
- Descarga: donde se permite la descarga de tablas a medida.
- Metodología: en la que se incluye el informe metodológico estandarizado.

En el apartado de Publicación en el fichero Excel se incluirá la información presentada en los siguientes apartados:

1. Datos generales (planes de igualdad registrados, empresas que han adoptado un plan de igualdad y personas trabajadoras cubiertas).
2. Datos de la composición de la representación de las personas trabajadoras en la negociación del plan de igualdad y de la representación empresarial.
3. Información relativa al diagnóstico de la situación (instrumentos utilizados para su realización, tipo de diagnóstico llevado a cabo, etc.)
4. Medidas adoptadas (relación de las medidas contenidas en el plan de igualdad).
5. Evaluación y seguimiento del plan (descripción de la gobernanza del plan, si se incorporan indicadores de seguimiento, si se fijan objetivos y calendario, etc.)

---

## 7.2 Periodicidad de la difusión

La información se difundirá trimestralmente.

## 8. Calendario de implantación

La difusión trimestral se realizará antes de que finalice el trimestre siguiente al de referencia.

La fecha prevista para comenzar la difusión de los resultados será el 30 de octubre de 2026. Se difundirán los datos correspondientes al tercer trimestre de 2026. Y en esta primera publicación se incluirá el evolutivo de la información de los planes de igualdad correspondientes a los trimestres de los años 2022, 2023, 2024 y 2025.

Posteriormente, el 30 de enero de 2027 se difundirá la información correspondiente al cuarto trimestre de 2026; el 30 de abril, la correspondiente al primer trimestre de 2027 y así sucesivamente.

## 9. Estimación de costes

La estimación del crédito presupuestario necesario durante el año 2026 para financiar esta estadística asciende a 10,33 miles de euros, según se recoge en el Programa Anual 2026 del Plan Estadístico Nacional 2025-2028.

## CRÉDITO PRESUPUESTARIO POR CAPÍTULO

(miles de euros)

| Año  | CAP.1<br>Sin cotiz. SS | CAP.1<br>Cotización SS | CAP. 2 | CAP. 6 | TOTAL |
|------|------------------------|------------------------|--------|--------|-------|
| 2026 | 8,32                   | 2,01                   |        |        | 10,33 |