

FUNDACIÓN SIGLO22
ESTRATEGIA DE GÉNERO 360

Estrategia de Género 360

Del cumplimiento a la transformación

Una propuesta integral para incorporar la perspectiva de género en toda la organización y en su actividad.



Contenido

¿Qué es la Estrategia de Género 360?	3
1.1 Nuestra puesta en valor	3
1.2 ¿Por qué ir más allá del Plan de Igualdad?	4
Un itinerario modular y adaptable	5
2.1 ¿Y si todavía no tenéis un Plan de Igualdad?	6
2.2 Servicios que pueden integrarse en la Estrategia 360	6
Metodología: tres fases para que el cambio ocurra	7
3.1. Resultados y entregables	7
¿Por qué Siglo22?	8
4.1 Un modelo flexible	8
4.2 Modalidades de colaboración.....	8

1

¿Qué es la Estrategia de Género 360?

Muchas organizaciones ya cuentan, o necesitan contar, con un Plan de Igualdad. Pero cumplir con la obligación legal no garantiza que la igualdad forme parte de la cultura, de la toma de decisiones, del liderazgo, de los procesos internos ni de la actividad de la organización.

Estrategia de Género 360 es la propuesta de consultoría de Fundación Siglo22 para acompañar a las organizaciones a dar ese paso: pasar del cumplimiento a una transformación real, medible y transversal.

No entregamos únicamente un documento. Analizamos la organización, identificamos brechas y oportunidades, diseñamos una estrategia adaptada a sus objetivos y acompañamos su implementación, formación, seguimiento y evaluación.

1.1 Nuestra puesta en valor

- **Transversal**, no limitada a Recursos Humanos: integramos la perspectiva de género en la organización y también en su actividad.
- Basada en **evidencia**: combinamos conocimiento especializado, análisis de datos, fuentes primarias y una base académica.
- **Interseccional**: tenemos en cuenta cómo el género se cruza con otras dimensiones de desigualdad y diversidad.
- Orientada a la **transformación**: buscamos cambios en procesos, cultura y prácticas, no solo documentos.
- **Medible**: definimos objetivos, indicadores y mecanismos de seguimiento e impacto.
- **Internacional**: cuando la organización lo necesita, adaptamos la estrategia a distintos países y contextos legales y culturales.

1.2 ¿Por qué ir más allá del Plan de Igualdad?

El Plan de Igualdad es un punto de partida fundamental, pero puede quedarse en el plano documental si no existe una estrategia que conecte sus medidas con la cultura y el funcionamiento cotidiano de la organización.

La pregunta que proponemos a las organizaciones es sencilla: ¿vuestro Plan de Igualdad existe o está transformando?

Estrategia de Género 360 permite pasar de una lógica de cumplimiento a una lógica de estrategia, integración, impacto y mejora continua.

2

Un itinerario modular y adaptable

La Estrategia de Género 360 de la Fundación Siglo22 tiene una estructura modular para que pueda adaptarse a cada organización. Se puede coger el paquete entero (nuestra recomendación) o los módulos que se necesiten.

Módulo 0 · Auditoría del Plan de Igualdad

Diagnóstico de madurez, implementación y eficacia del Plan de Igualdad existente. Ideal como puerta de entrada para organizaciones que ya tienen plan.

Módulo 1 · Transversalización de la perspectiva de género

Integración del enfoque de género en políticas, procesos, estructuras y áreas de la organización, más allá de Recursos Humanos.

Módulo 2 · Enfoque interseccional

Análisis de desigualdades cruzadas relacionadas con género, edad, discapacidad, origen, clase y otras dimensiones relevantes para cada contexto.

Módulo 3 · Género en la actividad y en el negocio

Incorporación de la perspectiva de género en productos, servicios, proyectos, relación con clientes, comunicación y actividad de la organización.

Módulo 4 · Cultura, liderazgo y corresponsabilidad

Trabajo sobre cultura organizacional, liderazgo femenino, masculinidades, corresponsabilidad y condiciones que favorecen una participación igualitaria.

Módulo 5 · Dimensión internacional

Diseño y acompañamiento de estrategias multipaís, adaptadas a los marcos legales, culturales y organizativos de cada territorio.

Módulo 6 · Formación y acompañamiento

Formación híbrida y acompañamiento continuado a equipos, dirección, comisión de igualdad y agentes implicados, con materiales de consulta y recursos digitales.

Módulo 7 · Medición de impacto y reporting

Definición de indicadores, seguimiento y evaluación para demostrar avances y facilitar la comunicación de resultados y el reporting de sostenibilidad.

2.1 ¿Y si todavía no tenéis un Plan de Igualdad?

El Plan de Igualdad puede ser nuestra puerta de entrada. Acompañamos a la organización en el diagnóstico, diseño y negociación del plan y, desde el principio, incorporamos una mirada orientada a la transversalización y al cambio cultural. El objetivo es que el plan no sea el destino, sino el punto de partida.

2.2 Servicios que pueden integrarse en la Estrategia 360

- Diagnóstico de situación de igualdad, cuantitativo y cualitativo.
- Elaboración, negociación, registro, seguimiento y revisión de Planes de Igualdad.
- Auditoría retributiva y análisis de brecha salarial.
- Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación y sensibilización para plantilla, dirección, mandos y comisiones de igualdad.
- Comunicación no sexista e inclusiva y revisión de materiales y canales.
- Programas de liderazgo femenino y desarrollo de capacidades.
- Seguimiento y evaluación anual.
- Acompañamiento internacional y adaptación multipaís.

3

Metodología: tres fases para que el cambio ocurra

- **Fase 1 · Diagnóstico y comprensión**

Analizamos la situación mediante datos cuantitativos y cualitativos, encuestas, entrevistas, revisión documental y análisis del sector y del contexto. Cuando procede, se constituye o refuerza la comisión de igualdad con apoyo especializado.

- **Fase 2 · Estrategia y plan de acción**

Definimos objetivos, áreas prioritarias, medidas concretas, responsables, recursos, indicadores, calendario, evaluación y comunicación. En proyectos internacionales, adaptamos la estrategia a cada país.

- **Fase 3 · Formación, implementación y acompañamiento**

Trabajamos con las personas implicadas mediante formación presencial y online, recursos prácticos y acompañamiento continuado. El objetivo es consolidar el cambio, no desaparecer después de entregar el informe.

3.1. Resultados y entregables

- Informe de diagnóstico y análisis de brechas.
- Estrategia de Género 360 y plan de acción.
- Indicadores y sistema de seguimiento y evaluación.
- Plan de comunicación y herramientas de aplicación.
- Sesiones de formación y sensibilización.
- Materiales y recursos de consulta.
- Informes de seguimiento e impacto.
- Entregables específicos según los módulos contratados.

4

¿Por qué Siglo22?

- Experiencia especializada en igualdad de género desde 2011 y enfoque transversal.
- Base académica y vínculo con la universidades, con equipos especializados y de doctorado en Educación.
- Experiencia práctica en organizaciones, administraciones, cooperativas y empresas.
- Experiencia en estrategias de género multipaís.
- Trayectoria en proyectos europeos Erasmus+ y CERV incorporando la perspectiva de género.
- Una mirada educativa: formación y acompañamiento como herramientas para convertir las políticas en prácticas reales.

4.1 Un modelo flexible

Estrategia de Género 360 no es un producto cerrado. Podemos trabajar la estrategia completa o comenzar por una necesidad concreta y ampliar progresivamente el acompañamiento.

La organización puede entrar por una auditoría del Plan de Igualdad, un diagnóstico, una formación, una auditoría retributiva o cualquier otra necesidad, y construir a partir de ahí una estrategia más amplia.

4.2 Modalidades de colaboración

Los servicios pueden contratarse como proyectos independientes o integrarse en relaciones de acompañamiento recurrente. La Fundación también dispone de modelos de colaboración con empresas que combinan asociación y servicios.

Las tarifas son orientativas y se ajustan al tamaño de la organización, alcance, número de centros o países y módulos seleccionados. Como referencia se comparten las siguientes tablas:

A · Contratación de servicios (venta por proyecto)

Modalidad transaccional: la empresa contrata un servicio concreto.

Servicio	Precio orientativo	Modalidad
Auditoría del plan de igualdad actual (Módulo 0)	1.500 – 3.000 €	Proyecto
Diagnóstico de género	1.500 – 3.000 €	Proyecto
Plan de igualdad completo	3.000 – 6.000 €	Proyecto
Estrategia de Género 360 (transversalización)	Desde 6.000 € / a convenir	Proyecto
Auditoría retributiva	1.500 – 3.500 €	Proyecto
Protocolo de acoso	800 – 1.800 €	Proyecto
Formación en igualdad	400 – 900 € / jornada	Por sesión
Programa de liderazgo femenino (PDD)	A convenir	Programa
Acompañamiento internacional (multipaís)	A convenir	Proyecto
Seguimiento y evaluación anual	600 – 1.500 € / año	Cuota recurrente

Nota: las acciones formativas pueden ser bonificables vía FUNDAE, lo que reduce el coste real para la empresa.

B · Asociarse a la Fundación (colaboración recurrente)

Modalidad relacional: la empresa se vincula a la Fundación con una aportación anual. Refuerza su RSC, recibe contraprestaciones y, al tratarse de colaboración/donación a una entidad acogida a la Ley 49/2002, puede acogerse a ventajas fiscales.

Modalidad	Aportación anual	Qué recibe	Fiscalidad
Organización Colaboradora	Desde 1.000 €	Logo en web y memoria anual; agradecimiento en redes.	Deducción Ley 49/2002
Organización Aliada	Desde 5.000 €	Lo anterior + 1 acción formativa a la plantilla + mención en el proyecto apoyado.	Deducción Ley 49/2002

Modalidad	Aportación anual	Qué recibe	Fiscalidad
Socia Estratégica	Desde 15.000 €	Patrocinio de un programa + informe de impacto + formación + comunicación conjunta.	Deducción (mayor si es recurrente)
Amadrina un proyecto	A convenir	Financiación de un proyecto concreto (coeducación, prevención, etc.).	Convenio de colaboración (art. 25)

C · Modelo combinado: Socia + servicios

Lo más interesante para ambas partes: convertir una venta puntual en una relación estable. La organización se asocia y, dentro de su cuota anual, incluye servicios; el resto los contrata con tarifa preferente.

Fórmula combinada	Qué incluye
Socia Estratégico + Igualdad	Cuota anual que incluye: auditoría anual del plan + [X] jornadas de formación + seguimiento continuo, y tarifa preferente (p. ej. -15%) en el resto de servicios.
Aliada + Formación anual	Cuota de Organización Aliada con un plan de formación anual en igualdad para la plantilla y prioridad de agenda.

Contigo cambiamos de Siglo...

El Plan de Igualdad es el punto de partida. Con Estrategia de Género 360 ayudamos a que la igualdad se convierta en una estrategia transversal, medible y transformadora.



¿Qué cambiarías para el próximo siglo?



Fundación Siglo22

