



Crear un Plan de Igualdad, ¿por dónde empezamos?



Los Planes de Igualdad

Un Plan de Igualdad es un plan de acción que integra la **estrategia a seguir para la consecución real y efectiva del principio de igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres partiendo de un diagnóstico de la situación, y estableciendo medidas que palien las limitaciones detectadas o mejoren las condiciones presentes.

Tienen como objetivo, incorporar el principio de la igualdad en la plantilla laboral y política, garantizando la igualdad de oportunidades, la no discriminación por razón de género y el fomento de la eliminación de las barreras existentes para las mujeres. Es decir, son la herramienta para conseguir una transformación social, optimizar el desarrollo profesional y personal tanto de mujeres como de hombres, y eliminar cualquier tipo de discriminación y violencia hacia las mujeres, mediante la aplicación del *mainstreaming* de género.

La Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020 es el marco jurídico que regula la implementación de los planes de igualdad.



2024

Fundación Siglo22 es una organización sin ánimo de lucro cuyos fines son:

- Desarrollar programas y proyectos que faciliten la integración de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el sistema educativo.
- Mejorar la igualdad de género y la creación de programas para la mejora de la igualdad de oportunidades a través de las tecnologías de la información y comunicación.
- Desarrollar programas y proyectos relacionados con el aprendizaje y la creación de redes de conocimiento compartido.

Formación en Igualdad



1. Características de los Planes de Igualdad

Para que la implantación de un Plan de Igualdad se haga de la manera más óptima posible y alcance su objetivo principal, que no es otro que eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y favorecer la igualdad de oportunidades, es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Contar con la participación y colaboración de todos los agentes implicados
- Ser aplicable a la totalidad de la organización
- Ser dinámico
- Ser flexible
- Ser un proceso transparente
- Ser integral y transversal
- Estar basado en un enfoque de género

La implantación de un Plan de Igualdad requiere, además del compromiso y voluntad de ejecutar las medidas que se determinen, de la necesidad de crear un **órgano de trabajo encargado de la elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de dicho plan**.

Este órgano de trabajo se conformará como un equipo o comisión de igualdad, y estará compuesto por diferentes profesionales que representen a la totalidad de la organización o de la población municipal. Se recomienda que la composición sea paritaria para obtener una representación real de todas las personas implicadas y garantizar el cumplimiento de los objetivos del plan.

2. Planificación de un plan de igualdad

Tal y como se ha indicado, el primer paso para la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad es contar con el compromiso institucional.

Este compromiso concreta la **decisión de elaborar un Plan de Igualdad y de implementar las medidas de acción positiva** necesarias para paliar las desigualdades y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Es de vital importancia tener en cuenta que la implantación del Plan de Igualdad puede generar ciertas resistencias, derivadas por un lado del sistema patriarcal sobre el que se asienta la sociedad y por otro de la falta de conocimiento sobre las situaciones de desigualdad existentes que se dan entre mujeres y hombres. Para ello, es recomendable tener prevista la realización de acciones de sensibilización y presentación de datos que apoyen la necesidad de implementar un Plan de Igualdad y contar con el compromiso de todas las partes.

2.1. Diagnóstico de la situación

La elaboración e implementación de un Plan de Igualdad hace necesario conocer la **situación actual** de la empresa, organización o municipio en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que primeramente se ha de elaborar un diagnóstico de la situación.

Serán, por tanto, tres los objetivos específicos fundamentales del diagnóstico de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:

- Ofrecer una visión detallada
- Detectar las limitaciones
- Identificar los ámbitos que presentan las limitaciones

La recogida de información se hará mediante técnicas cuantitativas y técnicas cualitativas.

Las técnicas cuantitativas determinarán el número de mujeres y hombres en la empresa/organización o municipio, qué cantidad de mujeres y de hombres ocupan los distintos puestos de trabajo, perciben ayudas sociales o se han acogido a medidas de conciliación, o las diferencias en las retribuciones salariales, entre otros.

Por su parte, las técnicas cualitativas están orientadas a obtener información más subjetiva sobre la percepción que se tiene de la igualdad, la no discriminación u otras variables por parte de la población, asociaciones, sindicatos, plantilla laboral o puestos directivos de una empresa, entre otros.

2.2 Diseño del plan de Igualdad

Implementar un Plan de Igualdad requiere de una **planificación sobre qué objetivos quieren alcanzarse, mediante qué medidas u acciones concretas, en cuánto tiempo y con qué recursos.**

Las principales cuestiones a estructurar y abordar en el diseño serían, por tanto, las siguientes:

Objetivo general del Plan de Igualdad

Establecer cuál es la finalidad del Plan de Igualdad y qué se pretende conseguir con su implantación.

Áreas de actuación

Determinar sobre qué áreas va a incidir el Plan de Igualdad y por qué motivos.

Objetivos específicos por áreas

Estipular que objetivos específicos se pretenden alcanzar en cada una de las áreas de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico.

Calendarización

Establecer el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad y la calendarización de cada una de las acciones a implementar, por trimestres o meses concretos.

Medidas de actuación por áreas

Determinar qué medidas concretas van a llevarse a cabo en cada una de las áreas para el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Impacto económico

Presupuestar cada una de las acciones previstas para garantizar la viabilidad económica de su implantación

Recursos personales

Designar por cada acción prevista una persona u área encargada de su implementación, así como una persona o equipo responsable del seguimiento del proceso.

Evaluación

Concretar de qué manera va a evaluarse la consecución de los objetivos planteados determinando los criterios de evaluación para cada una de las medidas previstas de implantar.

3. Evaluación

La evaluación de un Plan de Igualdad es uno de los procedimientos fundamentales del proceso, ya que **permite obtener información sobre el grado de consecución de los objetivos planteados**

para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, y analizar el impacto que las medidas implementadas han tenido en la empresa, organización o municipio.

Además, no solo aporta una visión sobre el cumplimiento de los objetivos, sino que, **aporta información sobre las limitaciones y las oportunidades encontradas en el desarrollo del plan**, y sobre el impacto que han tenido las distintas medidas en cuanto al desarrollo laboral y personal de la plantilla laboral y población municipal.

Asimismo, mediante la evaluación se posibilita el establecimiento de nuevas medidas a adoptar, bien para eliminar nuevas desigualdades que hayan surgido, o bien para alcanzar de manera más óptima los objetivos previstos.

Atendiendo a que unas de las características fundamentales de los planes de igualdad son su flexibilidad y su dinamismo, es necesario realizar evaluaciones periódicas que permitan ir conociendo los resultados de la implementación del plan y reajustando aquellos aspectos que no se estén desarrollando de manera adecuada.

Por otro lado, cada medida prevista lleva determinados, como se ha visto en apartados anteriores, una serie de indicadores de evaluación que favorecerán la obtención de una visión sobre el grado de cumplimiento e idoneidad de la medida; los cuales, analizados de manera integral ofrecerán información sobre los resultados obtenidos en cada una de las áreas y en el conjunto del Plan de Igualdad.

Se considera por tanto recomendable, realizar **evaluaciones periódicas** de cada una de las medidas implementadas y de las distintas áreas de actuación. Además, deberá de realizarse siempre una evaluación final al terminar el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

Una vez alcanzada la vigencia del Plan de Igualdad, se realizará la evaluación final, en la que se recogerán los resultados más relevantes y los avances conseguidos con la implementación del mismo, tomando como referencia el punto de partida obtenido mediante el diagnóstico de la situación elaborado en las fases iniciales del proceso.

4. Medidas

Una vez se han determinado los objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad a partir del análisis del diagnóstico de la situación, es necesario concretar qué medidas van a llevarse a cabo para la consecución de dichos objetivos.

Las áreas de actuación se modificarán y adaptarán atendiendo a la realidad de cada empresa, organización o municipio y a las conclusiones extraídas del diagnóstico.

Asimismo, es importante tener en cuenta que **algunas medidas serán acciones positivas y se concebirán con una temporalidad determinada**, es decir, se implantarán durante un tiempo concreto para eliminar desigualdades existentes; **y en cambio, otras medidas se configurarán de**

acciones permanentes que fomenten y garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, organización o municipio.

Presupuesto

La Fundación Siglo22 está especializada en la creación y desarrollo de los Planes de Igualdad y en la formación, ya que cuenta en su plantilla con una Agente de Igualdad, una Técnica de Formación en Igualdad y psicólogas.

Por ello, el presupuesto puede solicitarse para únicamente la creación del Plan de Igualdad, únicamente para la implementación de las medidas meramente formativas, o para ambas actividades.

- Solicitar presupuesto para la creación del Plan de Igualdad: para menos de 50 trabajadores y trabajadoras en la plantilla el presupuesto partirá de 350€. Para una plantilla de entre 50 y 150 partirá de 950€¹.
- Solicitar presupuesto para la implementación de medidas formativas: variará en función de las características de la formación.
- Solicitar presupuesto para la creación del Plan de Igualdad y la implementación de las medidas formativas: el presupuesto para la creación del plan será el mismo que en la primera opción, más el presupuesto de la implementación de las medidas formativas en función de las características de la formación que se lleve a cabo.

¹ El presupuesto es orientativo y se establecerá en reuniones internas con la organización en las que se puede modificar en función de la naturaleza de dicha organización.