

# GUÍA PARA ELABORAR PLANES LOCALES DE IGUALDAD

Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y  
Provincias (FAMCP)



# CONTENIDOS

Presentación	03
Introducción	05
Qué es un Plan de Igualdad	07
Conceptos clave	10
Principios legales	12
Principios rectores	14
Fases de elaboración del Plan de igualdad	15
Fase I: Investigación y diagnóstico	15
Fase 2: Preparando el Plan	17
Fase 3: Aprobación e implantación	19
Comunicación del Plan	22
Resumen	24
Materiales y referencias	25



## Presentación

La Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP) ha elaborado esta Guía como un paso más en la apuesta por la igualdad real entre mujeres y hombres. En este año de puesta en marcha de Servicio de Igualdad, la guía es uno de los instrumentos básicos con los que acompañar a los municipios y comarcas en la prevención, promoción y puesta en marcha políticas hacia la igualdad entre mujeres y hombres: un principio recogido en la normativa internacional, europea, estatal y autonómica.

Son muchos los municipios que han venido desarrollando actividades para trabajar en la igualdad real. Se trata de una cuestión especialmente relevante en el ámbito rural, ya que la gestión adecuada de las medidas que forman esta política van a influir en el desarrollo de estas zonas. Tal y como se ha señalado desde diferentes organizaciones e instituciones, la participación de la mujer es un aspecto clave en el desarrollo sostenible.

El principio de igualdad se recoge en el Estatuto de Autonomía de Aragón como principio transversal a todas las políticas públicas de nuestra Comunidad. Y existe, además, en nuestra Comunidad una Ley específica de Igualdad de oportunidades: Ley 7/2018, de 28 de junio[1].

Disponer de un plan de acción bien elaborado, sobre bases ajustadas a la realidad, suponer disponer de una estrategia más para promover el desarrollo social y cambiar las mentalidades de manera definitiva. Las políticas de igualdad son un motor para el desarrollo de la sociedad.

Un Plan de igualdad bien elaborado pone en orden las medidas necesarias para alcanzar el objetivo de la igualdad real, eliminando la discriminación por razón de género y construyendo, a su vez, una sociedad más igualitaria y justa. Que por igualdad se entienda no solo la igualdad de derechos, sino también el fin de los roles y la co-responsabilidad: una igualdad que concierne a toda la sociedad.

[1] [HTTP://WWW.BOA.ARAGON.ES/CGI-BIN/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1030177444141](http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/eboa/brscgi?cmd=verobj&mlkob=1030177444141)

Aunque la creación del Servicio de Igualdad es reciente, la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias cuenta con cierta experiencia en este ámbito. Es en la FAMCP donde se creó la conocida Escuela de Liderazgo y Empoderamiento para Mujeres Electas Locales (ELEM), un lugar de encuentro para estas mujeres con el fin de definir un nuevo modelo de liderazgo, que fomente la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones y que aliente la perspectiva de género en todas las acciones de la política local.

Asimismo, desde la Federación también se llevó a cabo la elaboración de una Guía donde se refleja el perfil de Agente de Igualdad en el ámbito local en donde se reflejan los objetivos y competencias específicas de esta nueva figura. Una figura que por su perfil coordinador está llamada a materializar la transversalidad de la igualdad. Veamos en esta guía una herramienta con la que comenzar.



# Introducción

La siguiente Guía es una herramienta creada para apoyar a las entidades locales de la Comunidad Autónoma de Aragón en la creación y puesta en marcha de un Plan local de igualdad. Su objetivo más ambicioso es facilitar que cada municipio sea capaz de elaborar su propio Plan para promover la igualdad real entre mujeres y hombres. Teniendo en cuenta las características municipales y distribuciones competenciales de Aragón, la guía se ha desarrollado de manera que pueda ser utilizada también en el diseño e implementación de planes comarcales de igualdad, que coordinen medidas que faciliten a los pequeños municipios mejorar su compromiso con la igualdad.

Tal y como recoge el I Plan Estratégico para la Igualdad de Hombres y Mujeres en Aragón[1], la situación actual de la Comunidad Autónoma se incluye en el sistema patriarcal en el que toda la sociedad vive inmersa, situando a las mujeres en desigualdad estructural: altas tasas de desempleo femenino, condiciones de empleo más precarias, dificultades para promocionar en el mundo laboral, sin olvidar el techo de cristal y peso de las cuidados en ellas definen a grandes rasgos esta situación social.

El objetivo de los Planes de Igualdad Locales no es otro que la identificación de medidas prácticas y acciones que lleven a la erradicación de las desigualdades de género que existentes así como la prevención de cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

A pesar del gran avance que se ha experimentado en el camino hacia la igualdad, los datos siguen reflejando una sociedad que asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito doméstico y a los hombres la del ámbito público, basándose en una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social. Son muchas las campañas que se han desarrollado con el objetivo de concienciar sobre esa igualdad de roles, pero la brecha continua y en algunos aspectos sigue siendo demasiado grande, como el de las retribuciones salariales el determinados sectores profesionales.

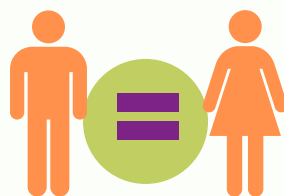
Así se desprende del análisis de los “Datos Básicos de las mujeres en Aragón (2019), publicado por el Instituto Aragonés de Estadística, que recoge los datos estadísticos desagregados por sexo, con el objetivo de servir al diagnóstico de la situación de igualdad desde una perspectiva de género, posibilitando así un mejor conocimiento de las diferencias en la situación de las mujeres y hombres en la sociedad[2].

Según datos del Gobierno de Aragón, las mujeres en el medio rural, que constituyen más del 20% de la población femenina de nuestra comunidad autónoma, acucian la desigualdad territorial que azota como otra forma de discriminación para las mujeres[2].

Por ello, el objetivo general de los planes locales debe ser el de paliar y prevenir todas las formas de desigualdad que sufren las mujeres en Aragón.

Teniendo en cuenta la distribución de competencias de la Comunidad Autónoma de Aragón, esta guía está concebida para servir de instrumento tanto a los ayuntamientos como para que puedan ser realizados de modo agrupado por las respectivas Comarcas. Pero es necesario recordar el compromiso que los Ayuntamientos tienen con las políticas de igualdad y la prevención de la violencia de género[3].

## PLAN DE IGUALDAD: NO A LOS ESTEREOTIPOS



1] [HTTP://WWW.ARAGON.ES/ESTATICOS/GOBIERNOARAGON/ORGANISMOS/INSTITUTOARAGONESMUJER/DOCUMENTOS/DOC/PLAN\\_IGUALDAD\\_HOMBRES\\_MUJERES.PDF](http://www.aragon.es/estaticos/gobiernoaragon/organismos/institutoaragonesmujer/documentos/doc/plan_igualdad_hombres_mujeres.pdf), PÁGINA 10.

2] I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ARAGÓN (2017-2020), PÁG. 11.

3] REAL DECRETO-LEY 9/2018, DE 3 DE AGOSTO, DE MEDIDAS URGENTES PARA EL DESARROLLO DEL PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO DE 04-08-2018.

# 1. Qué es un Plan de Igualdad

Los Planes de igualdad son estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo y que implican a las diferentes entidades de la Administración Pública y a los Agentes Sociales.

El objetivo general de los Planes de igualdad es desarrollar un proceso por el que las medidas de igualdad de género se conviertan en un principio transversal, vertebrador y subyacente en el resto de las políticas municipales.

Eso quiere decir que los principios recogidos en el plan conllevan la puesta en marcha de medidas concretas que se ejecutan con el compromiso de todos los actores y que llevan asociados recursos económicos y humanos para poder lograr los resultados planteados.

Por tanto, un Plan de Igualdad es también un conjunto ordenado de medidas, basado en el diagnóstico de la situación local, para alcanzar la igualdad real y eliminar la discriminación por razón de sexo a través del diseño de cambios que transformen la sociedad en una más equitativa.

En el caso de los territorios rurales, los planes de igualdad deben tener en cuenta los aspectos relacionados con el desarrollo sostenible y es que políticas que no tengan en cuenta los aspectos de igualdad serán insuficientes para garantizar la sostenibilidad social porque impedirán luchar contra la masculinización, el envejecimiento y la despoblación, que solo se combaten dando a las mujeres las mismas oportunidades económicas, de acceso al empleo, infraestructuras básicas y recursos educativos.

La puesta en marcha de un Plan de igualdad municipal es el reflejo del compromiso del consistorio con la igualdad de género y en el caso de los comarcales, reflejan el compromiso de los diferentes consistorios del territorio al que se circunscriben para desarrollar acciones que superan las “obligaciones” necesarias con la promoción de la igualdad

y la lucha contra la violencia de género: es un **compromiso**, va más allá del cumplimiento de las obligaciones. Y es más, un Plan de Igualdad es el camino para conseguir que la igualdad sea la base en todas las demás políticas y acciones que se llevan a cabo.

Por ello, se trata de que el Plan cumpla los siguientes objetivos:

1

Promover el cumplimiento, desarrollo e implementación de la Ley Orgánica 3/2007 en el medio rural.

2

Contribuir a la implantación de las medidas de igualdad de género de la Ley 7/2018, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

3

Impulsar y fortalecer la transversalidad del enfoque de género en la política de desarrollo sostenible del medio rural.

4

Sensibilizar a la población, al personal técnico y al político relacionado con la materia sobre la importancia de la igualdad de género para el logro de la sostenibilidad social y el futuro del medio rural.

5

Dar cumplimiento a los acuerdos internacionales en materia de igualdad de género y desarrollo rural sostenible.





## ¿Por qué poner en marcha un Plan de Igualdad local?

### 6 RAZONES PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD

Convertir la IGUALDAD en PRINCIPIO RECTOR de las políticas locales

La Igualdad es un DERECHO

INNOVACIÓN Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS:

Atención Social, Emprendedores, Educación

Aumentar la PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES en las actividades económicas

Promover el desarrollo económico y social. Las mujeres son claves para el desarrollo

Implicar a los ACTORES SOCIALES en la identificación de acciones

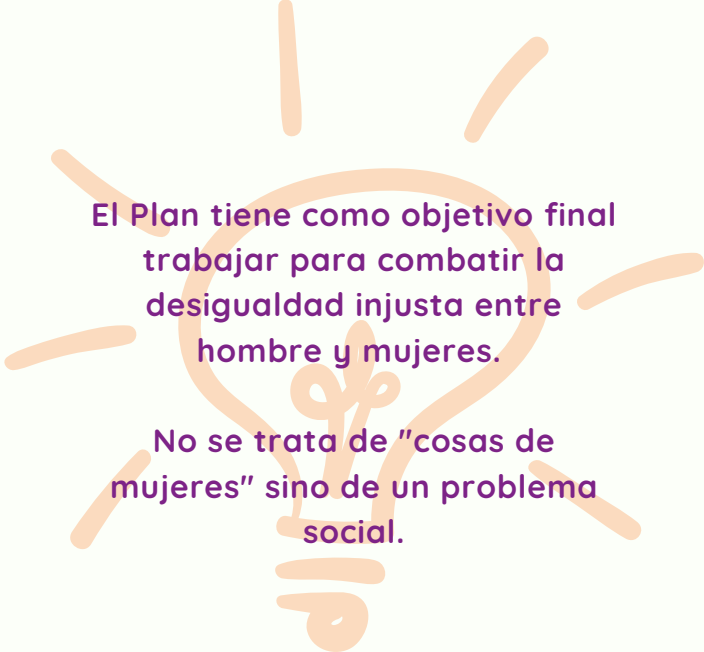
Empresas, asociaciones

Analizar la realidad del municipio, identificar las necesidades reales.

Diseñar acciones adecuadas para la igualdad

Disponer de un PLAN DE ACCIÓN con las actividades mínimas a realizar cada año.

Estrategia y seguimiento



El Plan tiene como objetivo final trabajar para combatir la desigualdad injusta entre hombre y mujeres.

No se trata de "cosas de mujeres" sino de un problema social.

## 2. Por dónde empezar: conceptos clave, principios legales y principios rectores

Los planes de igualdad deben trabajar sobre conceptos claros que todos los participantes y toda la población debe comprender con el fin de conseguir los objetivos recogidos en el mismo y que estarán en línea con los principios legales nacionales, europeos e internacionales.

### Conceptos clave

A continuación se recogen los conceptos que deben ser conocidos y respetados desde la decisión de la preparación de un plan de igualdad. Estas referencias que se recogen no son un listado exhaustivo ni exclusivo: Serán el análisis de la realidad y el diseño del mismo los que definan cuales recoger.

#### Discriminación directa

Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en atención a su sexo.

#### Discriminación indirecta

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima.

#### Inclusión

Enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas, entendiendo la diversidad como una oportunidad a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo, los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

#### Igualdad de género

La existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen.

**Emoderamien-  
-to**

Proceso por medio del cual las mujeres adquieren autodeterminación y autonomía para representar sus intereses. Su manifestación se materializa en el ejercicio de cargos de responsabilidad política.

**Equidad**

Acción que, sin discriminación alguna, responde a una necesidad o situación, de acuerdo con las características o circunstancias específicas de la persona a quien va dirigida.

**Igualdad de  
oportunida-  
des**

Con base en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre mujeres y hombres. Constituye la garantía de que ambos puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

**Lenguaje no  
sexista**

Forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres y promueve la generación de estereotipos. Como reflejo de la concepción del mundo, el lenguaje también puede servir como un poderoso instrumento de cambio para identificar y eliminar los factores discriminatorios que el lenguaje excluyente pueda contener.

**Micromachis-  
mos**

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación sobre la mujer. Son hábitos de funcionamiento frente a las mujeres, que se realizan de modo automático, favoreciendo el mantenimiento de la posición ventajosa masculina.

**Paridad**

Estrategia política que tiene por objeto garantizar una participación equilibrada de mujeres y varones en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. Se ha reflejado en el sistema de cuotas que implicaría que tanto mujeres como varones deban tener un porcentaje de cargos de representación popular y de toma de decisiones equivalente al porcentaje de la población que representan.

### Sexo y Género

Son conceptos complementarios: el **sexo** se refiere a las diferencias biológicas y el **género** a las sociales o culturales. El género es la construcción cultural según la cual se asigna a las personas determinados papeles, ocupaciones, expectativas, comportamientos y valores por haber nacido mujeres u hombres

### Techo de cristal

Barreras invisibles y artificiales que no permiten que la mujer avance en la jerarquía organizacional. Pueden ser sociales (oportunidades y desarrollo, prejuicios y parcialidad) y culturales (genero, raza...)

### Transversalidad

Incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que mujeres y hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos.

## Principios legales

### INTERNACIONALES



Art. 2 de la Declaración Universal de **Derechos Humanos**.

**Declaración sobre la eliminación De la violencia contra la mujer.** Naciones Unidas 1983

**Derecho al Desarrollo:** derecho humano inalienable. Naciones Unidas Resolución 41/128, 1986.

**Declaración de Ginebra sobre las Mujeres Rurales (1992):** formulación de políticas dirigidas a mejorar su calidad de vida: salud, educación, acceso al mercado laboral, y reducir la carga de trabajo doméstico.

**IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Naciones Unidas, 1995.** Puesta en marcha del enfoque de transversalidad de género y el empoderamiento de las mujeres.

## EUROPEOS

**Tratado de Ámsterdam (1.999).** Las instituciones europeas adquirieron competencias para regular la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo.

**El Tratado de Lisboa (2009):** Artículo 2 del Tratado de la UE define la igualdad como uno de los valores centrales en los que se fundamenta la Unión, en el marco de una sociedad caracterizada por el pluralismo y la no discriminación.

**La Carta de Derechos Fundamentales (2009)** prohíbe en su artículo 21 toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

**Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local,** en 2006. Del Consejo Europeo de Municipios y Regiones.

## NACIONAL



**Constitución Española** (art. 1.1, art. 9.2 y art. 14).

**Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

**Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural que fomenta la igualdad de género y la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida en el medio rural.**

## REGIONAL

**Ley de 7/2018, de 28 de junio, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón**

**Ley 4/2018, de 19 de abril, Ley de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de Aragón**

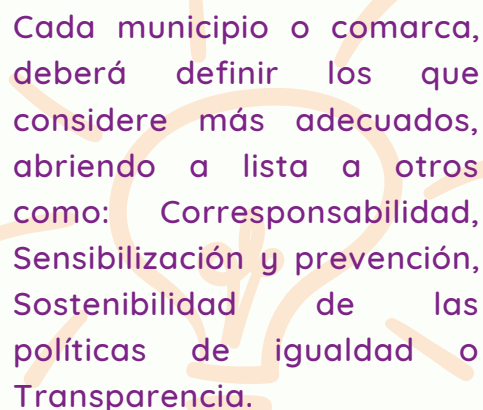
**Ley 18/2018, de 20 de diciembre, proclama la igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.**

## Principios rectores

Son la base sobre la que se asienta nuestro Plan de igualdad y recogerlos en él es una declaración de intenciones.

Señalamos de nuevo que cada realidad condicionará los principios en los que se base el Plan, pero a modo de ejemplo recogemos los más generales:

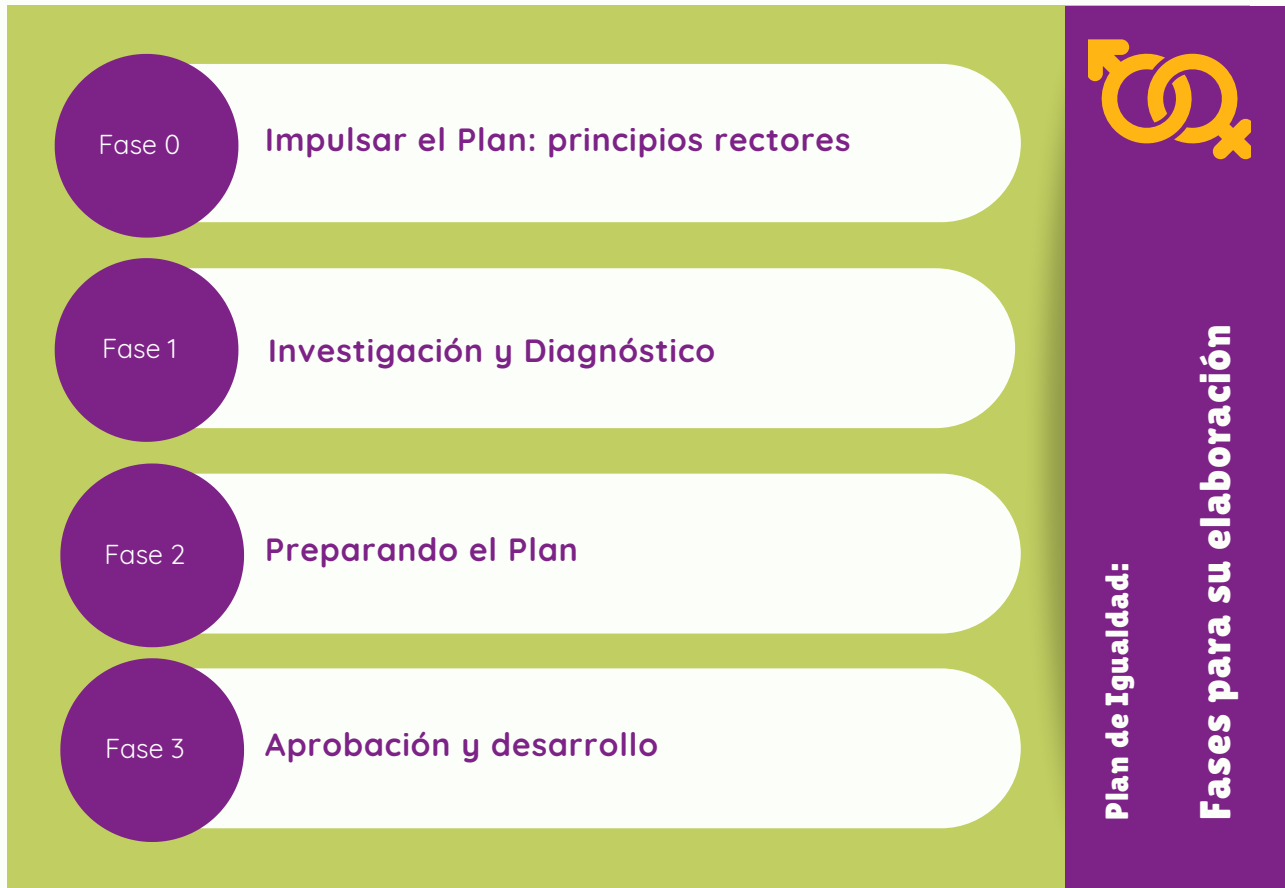
- **Derechos Humanos:** en especial haciendo referencia a la no discriminación y la igualdad.
- **Transversalidad:** incorporación de la perspectiva de género a todas las áreas del Ayuntamiento, tanto de forma intersectorial como de forma coordinada.
- **Respeto a la diversidad:** comprensión de las mujeres como una categoría plural y diversa, con diferentes necesidades, preocupaciones y deseos, articulando la perspectiva de género con las perspectivas intercultural, intergeneracional y socioeconómica.
- **Empoderamiento:** fortalecimiento de las mujeres como agentes sociales, de sus capacidades, confianza y protagonismo a través de la revalorización de lo socialmente entendido como femenino.
- **Participación:** contar con la voz de la ciudadanía, velando por la representación de todos los colectivos, para conocer sus necesidades y llevar a cabo una política más transparente.



Cada municipio o comarca, deberá definir los que considere más adecuados, abriendo a lista a otros como: Corresponsabilidad, Sensibilización y prevención, Sostenibilidad de las políticas de igualdad o Transparencia.



## 2. Elaborar el Plan de Igualdad



Como el capítulo anterior hacía referencia a los principios rectores, conceptos y marco normativo, comenzaremos esta parte de la Guía desde la fase 1.

### FASE 1: Investigación y Diagnóstico

**OBJETIVO:** Detectar cuáles son los problemas y definir las prioridades de actuación.

El diagnóstico debe ser transversal a toda el territorio con el fin de **fijar los ejes** en los que se quiere actuar con el Plan. Como comentábamos, un plan de igualdad es una herramienta que se irá modificando, por lo que es importante seleccionar ejes que puedan ser ampliados o modificados en las siguientes versiones a elaborar tras el seguimiento y evaluación.

Toda esta fase debe realizarse de manera coordinada con fuentes de información e instituciones, por lo que es necesario **constituir un equipo técnico responsable del diagnóstico**. Puede ser el mismo o no que gestione el Plan, pero debería estar siempre presente el **personal técnico** principal de la Concejalía o Servicio Comarcal correspondiente. Sería necesario contar con el **Agente de Igualdad** que se encargaría de la coordinación de la fase de diagnóstico. Siendo uno de los principios rectores la transversalidad, el equipo estará **apoyado por personal de todas las áreas** del ayuntamiento.

Los Planes de Igualdad, en su objetivo de combatir una injusticia social, deben ser diseñados contando con la implicación de los actores sociales, económicos, asociaciones...

### ¿Qué pretende esta fase?

- **Identificar las acciones** puestas en marcha con anterioridad y analizar sus resultados que servirán como base para el nuevo Plan.
- **Análisis de las desigualdades** de municipio o comarca.



- **Contexto:** Entorno físico o de situación, ya sea político, histórico, cultural o de cualquier otra índole.
  - **Contexto territorial:** factores demográficos, ambientales, económicos y organizativos del territorio.
  - **Contexto institucional:** factores organizativos y culturales de la institución que promueve el plan.
  - **Influencias sobre la política de igualdad:** políticas de igualdad supralocales o de territorios cercanos, medidas regionales, contexto nacional...



- **El concepto de Igualdad en el territorio:**
  - ¿Qué piensan los hombres y las mujeres del territorio sobre su papel social? ¿Qué valores se transmiten desde la práctica de su papel social? ¿Cómo se reparten los recursos entre mujeres y hombres?
  - **Analizar:**
    - **Roles** (Productivo remunerado, Reproductivo no remunerado, Comunitario (político, cultural, asociativo...)).
    - **Recursos** (Públicos, privados y comunitarios: acceso, uso, control y propiedad)
    - **Expectativas** (ciclos vitales de mujeres y hombres desde la perspectiva intercultural)





- **El concepto de Igualdad en la institución:**
  - Qué ha hecho hasta ahora la institución local y cuál es su valoración? ¿Qué se espera del Plan? ¿Hay resistencias?
  - Analizar:
    - **Memorias de actuaciones previas**
    - Lecciones aprendidas
    - Patencialidades
    - Resistencias en la población y en la institución

Con el fin de recoger los datos, se identificarán **indicadores cuantitativos y cualitativos** que ayuden a detectar situaciones de desventaja y discriminación. Estos indicadores pueden organizarse en ámbitos: políticas de Igualdad, uso del lenguaje y la comunicación, representatividad de las mujeres, remuneración salarial de los trabajos...

Las **fuentes de información** a las que acudir para esta fase de diagnóstico son diversas u pueden ser **primarias** (proporcionan datos de primera mano, como organizaciones sociales, de jóvenes, culturales, asociaciones....) o **secundarias** (rescatadas de otras personas, publicadas o no, estadísticas de instituciones, revistas especializadas...).

## FASE 2: Preparando el Plan

**OBJETIVO:** Identificar los ejes de actuación y definir y priorizar acciones.

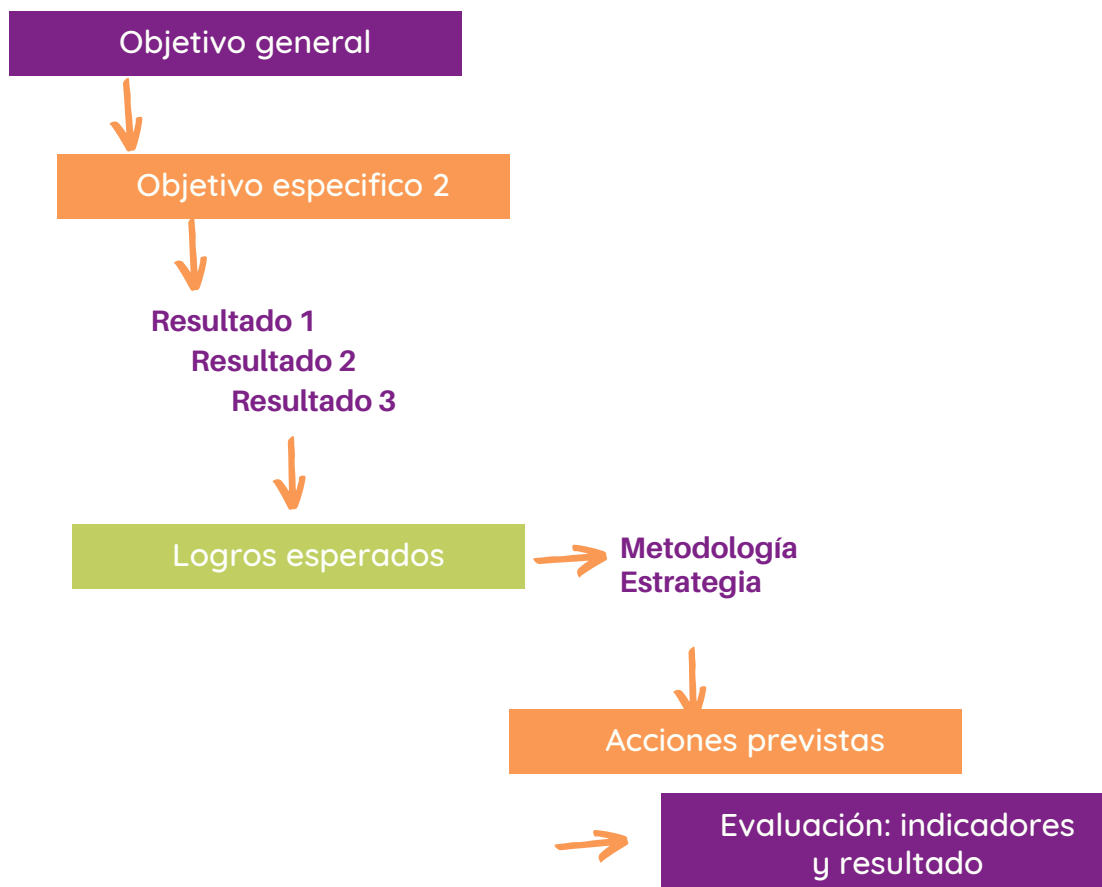
El plan debe proponer acciones en coherencia con los resultados de la fase de diagnóstico y las políticas municipales.

En cualquier caso, el Plan deberá marcar las **acciones priorizadas**. En esta etapa debe fijarse el calendario de ejecución de las acciones y la frecuencia de revisión del plan. Para cada actuación deben determinarse los recursos humanos y materiales necesarios para llevarlas a cabo, las personas responsables, las personas o las unidades implicadas en su ejecución, y las personas destinatarias o beneficiarias (se recoge un modelo de acción en la parte final de Materiales y recursos de esta guía). Veamos una **propuesta de contenidos**:

- **Objetivo general del Plan:**
- **Objetivos específicos del Plan:** compromisos que se toman con la puesta en práctica del Plan en relación con las necesidades analizadas. Sirvan a modo de ejemplo:
  - Igualdad en el ámbito laboral
  - Corresponsabilidad y conciliación
  - Erradicación de la violencia de género
  - Participación de las mujeres en decisiones: empoderamiento
  - Educación y cultura para la igualdad
  - Transversalidad
- **Acciones:** Cursos, charlas, estudios...
  - Empoderamiento: establecer colaboraciones con el tejido empresarial y comercial
  - Corresponsabilidad y conciliación: crear espacios de cuidado (ludotecas o para personas mayores) o elaborar una guía de recursos locales para la conciliación que recoja el conjunto de programas, recursos y actividades que directa o indirectamente facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres del municipio.
  - Sensibilización: : Erradicar estereotipos de género, medidas para eliminar discriminación y LGTBfobia
- **Resultados previstos:** identificables y medibles. Definen lo que se pretende conseguir mediante productos (servicios, materiales, documentos) y logros (efectos positivos como consecuencia de los productos).
- **Indicadores de resultados** del Plan: datos que permitan comparar la situación de partida con la que surge después de la acción.
- **Estrategia del Plan:** Recursos destinados (medios económicos, personales, técnicos, para la gestión del Plan y de donde proceden) y duración del mismo (suele ser entre dos y cuatro años)
- **Metodología del Plan:** organización de las acciones a desarrollar y procedimiento con el se van a llevar a cabo.
- **Acciones o actividades:** actuaciones a desarrollar, como cursos, charlas, campañas de comunicación, estudios...



## Propuesta de Organización de los Componentes de un Plan Local de Igualdad



### FASE 3: Aprobación e implantación del Plan

**OBJETIVO:** Desarrollar el Plan de Igualdad, comprende el seguimiento y la evaluación de las acciones.

El éxito de la implantación del plan de igualdad tiene su base en que sea aceptado por el mayor número de actores posible. Y para adelantar este compromiso, la fase de diseño ya los ha incorporado con el fin de recoger sus demandas y expectativas.

En esta fase, la institución local debe "hacer suyo" el Plan.

La **aprobación por el Pleno municipal** tiene como objetivo garantizar la **implicación de todas las áreas municipales** y la **transversalidad** de género en todas las acciones.

Se trata de negociar las actuaciones planteadas para que la puesta en marcha del Plan recoja de alguna manera las expectativas de todos, para que se pueda garantizar la sostenibilidad de las acciones.

En otros casos, la aprobación del Plan es un compromiso concreto y aunque la aprobación no sería necesaria, insistimos en la importancia de diseñar planes que puedan sobrevivir en el tiempo.

Una vez diseñado, el Plan debe debatirse con la Corporación y consensuar el documento definitivo para que sea aprobado por el Pleno Municipal.



## Seguimiento y Evaluación

El seguimiento de las acciones del Plan va a quedar documentado con memorias de realización que:

- Permiten **analizar el grado de consecución de los objetivos y resultados**, y por tanto son una herramienta que nos permite identificar acciones correctoras o la necesidad de llevar a cabo acciones complementarias.
- Permiten **analizar los indicadores**, lo que será de gran utilidad para comprobar el impacto de las acciones del Plan en los ejes que se habían establecido.

La **evaluación** puede realizarse en diferentes momentos del tiempo:

- Evaluación previa: concluida la planificación.
- Evaluación intermedia: para comparar resultados obtenidos.
- Evaluación final: al final del Plan, utilizando la información detallada a lo largo del desarrollo del mismo.
- **Evaluación de impacto**: al pasar un periodo largo de tiempo, normalmente dos años, conociendo los logros que se han mantenido y qué efectos ha tenido la actuación.

El seguimiento es una fase crítica en el análisis de las acciones. Aunque los criterios serán elegidos de acuerdo a las acciones planteadas, apuntamos algunos de ellos que pueden servir de ejemplo:

- **Pertinencia de las acciones:** criterio relacionado con el diagnóstico previo y la planificación de la acción. Permite comprobar si las acciones propuestas corresponden con las necesidades.



- **Eficacia:** Relacionado con los resultados esperados y los conseguidos.
- **Eficiencia:** Relación entre los resultados obtenidos y su coste.
- **Nivel de corrección de las desigualdades.** Indicadores para comprobar si las acciones generan efectos positivos continuados para la igualdad entre mujeres y hombres
- **Grado de cumplimiento de los objetivos** planteados en el Plan.

- **Grado de consecución de los resultados** esperados.

En el seguimiento y evaluación es necesario **señalar las acciones y medidas que no se han llegado a poner en marcha** y los motivos, porque pueden servir de punto de partida en el re-diseño del Plan como acciones de mejora.

## 3. Comunicación del Plan de Igualdad

Como hemos señalado, el Plan de Igualdad tiene como objetivo combatir y modificar la situación de la igualdad de género y en su diseño hemos contado con la participación de los actores tanto políticos, como sociales y económicos.

El éxito del Plan pasa porque todos los actores se sientan parte de la puesta en marcha de este y es por ello por lo que **la comunicación se convierte en una herramienta importante**. Que sepan que están y que se les escucha influye en el éxito y en la participación de las acciones planteadas.

Además de los actores, un Plan de Igualdad tiene en la base de su éxito la **participación activa de los ciudadanos** que son los que con su participación va a permitir llegar a los resultados y contribuir a los indicadores de impacto. Toda la información debe ser pública, ya sea recogida en un folleto, en una memoria pública anual, en un programa, etc.

Para que las acciones cumplan con su resultado es necesario que la comunicación se realice en el momento adecuado, por lo que el Plan contará con **acciones específicas de comunicación, con grupos objetivos identificados y un calendario detallado**.

Las mismas medidas de comunicación y participación se tendrán en cuenta para la evaluación, revisión y presentación de resultados del Plan.

Para cumplir con todos estos objetivos, es necesario contar con una comunicación planificada:

- **Comunicación del compromiso de la entidad** para elaborar un Plan de igualdad.

- **Comunicar las acciones a desarrollar en la fase de diagnóstico.** Además de la comunicación general del **calendario**, es necesario **invitar individualmente a los actores** con los que queremos contar en la fase de diagnóstico, promoviendo así su participación activa. Los **resultados del diagnóstico** serán objeto de una comunicación específica a todos los actores y beneficiarios (los ciudadanos).
- En la **fase de elaboración**, será la comunicación interna del grupo de trabajo la que cobre importancia. Se dedicará tiempo a contrastar la información, acordar los indicadores y promover las medidas a priorizar. Una vez que el texto está consensuado con el promotor, deberá darse a conocer el Plan con el fin de contar con el compromiso de la **Corporación Local**, que **aprobará** las acciones **en el Pleno**.
- **Comunicación del Plan a los ciudadanos:** no solo del Plan sino que se planificarán acciones de información que permitan identificar las actividades como parte del Plan: talleres, campañas de sensibilización....



## 4. Resumen del Plan de Igualdad

Realizar el diagnóstico de la situación del municipio en igualdad, cuantitativo y cualitativo contrastando con entrevista/s a personas, asociaciones o entidades relevantes.

1

En base al diagnóstico, seleccionar los objetivos prioritarios estableciendo los límites de la selección en función de los recursos del Ayuntamiento.

2

Organizar los objetivos en base a los elementos que más se adecuen a la estructura del Ayuntamiento y a la situación de las políticas de igualdad en el municipio (por áreas, por ejes, por programas...) de forma que sea fácilmente entendible por todas aquellas personas que lo vayan a utilizar.

3

Elaborar una propuesta de proceso, especialmente teniendo en cuenta las acciones clave para abordar los objetivos y los indicadores identificados.

4

Contrastar con departamentos y personas implicados en su implantación, negociando cuáles mantener, modificar o en su caso, suprimir y cuáles añadir, para hacer un documento factible, legitimado y consensado. Solicitar la colaboración de las y los participantes para concretar cronogramas, presupuestos y responsables.

5

Contrastar con los distintos partidos políticos, debatiendo las acciones con la Corporación local.

6

Elaborar el borrador definitivo y proceder a su validación y aprobación en Pleno municipal.

7



# Materiales y referencias

## EJEMPLOS DE FICHAS DE ACCIÓN PARA EL PLAN DE IGUALDAD

Tabla 4.1. Información asociada a las acciones	
Descripción	En qué consiste la acción.
Indicador	Qué objetivo pretende conseguir o satisfacer la acción, tanto a corto y a medio plazo (objetivo específico) como a largo plazo (objetivo general). Resultados esperados.
Objetivos	Quin objectiu pretén aconseguir o satisfer l'acció, tant a curt o mitjà termini (objectiu específic) com a llarg termini (objectiu general). Resultats esperats.
Personas destinatarias	A quién va dirigida la acción. En general, son las personas que estén en situación de desigualdad o las personas que puedan influir en la puesta en marcha de las políticas de igualdad de oportunidades.
Responsables	Quiénes son las personas responsables de implantarlas.
Implantación	Qué métodos o procedimientos se utilizarán para implantarlas.
Recursos	Cuáles son los recursos necesarios (materiales, humanos, económicos).
Calendario	Fechas previstas de puesta en marcha y ejecución de la acción.
Fin o caducidad	En caso de temporalidad, se especifican las condiciones que deben cumplirse para poder finalizar la acción.

Fuente: Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidad en las universidades. Generalitat de Catalunya, Institut des Dones.

## EJEMPLO DE FICHAS DE ACCIÓN PARA EL PLAN DE IGUALDAD

### FICHA DE ACCIÓN

#### ÁREA:

Cada uno de los ámbitos en los que se va a trabajar en base a los resultados del diagnóstico.

#### OBJETIVOS:

Qué hay que lograr en cada área para transformar la realidad analizada y las desigualdades detectadas.

#### ACCIONES:

Cada una de las actuaciones que han de ponerse en marcha para conseguir los objetivos establecidos:

- Coordinar ...
- Promover ...
- Organizar ...
- ...

#### RECURSOS Y ÁREAS IMPLICADAS:

Qué recursos habrá que destinar a cada una de las acciones puestas en marcha (materiales, económicos, humanos), y qué áreas municipales o departamentos se implicarán en la realización de estas acciones.

#### TEMPORALIZACIÓN:

En función del período de vigencia del plan, se establecerán los plazos para la puesta en marcha de las distintas actuaciones propuestas.

#### INDICADORES DE RESULTADO:

Toda acción llevada a cabo debe tener un seguimiento y una evaluación de resultados, para ello se concretarán las herramientas necesarias para su realización. Estos mismos indicadores sirven para ir adaptando y modificando el plan en función de la realidad cambiante del municipio.

Fuente: Manual de elaboración de planes municipales de igualdad de oportunidades. Generalitat Valenciana

## REFERENCIAS Y MODELOS PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

1. Guía para la elaboración de planes locales de igualdad.

<http://femp.femp.es/files/566-182->

[archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf](http://femp.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf)

2. Instituto de la Mujer y Para la igualdad de Oportunidades, Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Informes del Observatorio de Igualdad.

<http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/home.htm>

### 3. I Plan estratégico para la Igualdad de Hombres y Mujeres en Aragón (2017-2020).

[http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/Doc/plan\\_igualdad\\_hombres\\_mujeres.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/Doc/plan_igualdad_hombres_mujeres.pdf)

### 4. Glosario de Género. Instituto nacional de las Mujeres.

[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf)

### 5. Manual de Lenguaje o sexista. Ayuntamiento de Calatayud

[http://www.calatayud.es/MANUAL\\_DEL LENGUAJE\\_NO\\_SEXISTA.pdf](http://www.calatayud.es/MANUAL_DEL LENGUAJE_NO_SEXISTA.pdf)

### 6. Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de La Romana (Alicante).

<http://www.aytolaromana.es/wp-content/uploads/2018/01/PLAN-DE-IGUALDAD-DE-LA-ROMANA.pdf>

### 7. II Plan de Igualdad 2018. Ayuntamiento de Zaragoza.

<https://www.zaragoza.es/contenidos/derechosociales/plan-igualdad/anexos-plan-igualdad.pdf>

