

5 etapas imprescindibles de un plan de igualdad de género

El fomento de políticas de igualdad es necesario en la gestión de organizaciones deportivas con un largo camino por recorrer. En especial relevancia la integración de la perspectiva de género y su dimensión en todas las actividades y políticas de cualquier organización deportiva. Los métodos e instrumentos que afectan a la vida cotidiana de las personas son esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades y de condiciones, evitando discriminaciones por motivo de género. El presente itik genera tiene como objetivo, sentar las bases para que cualquier entidad deportiva, tanto de ámbito público como privado, pueda realizar su propio plan de igualdad.

Definición y marco normativo

El plan de igualdad es un conjunto de medidas adoptadas por una organización después de una diagnosis de situación de acuerdo con la obligatoriedad adoptada en el decreto ley 6/2019. Tiene como objetivos principales eliminar los desequilibrios y desigualdades que pueden existir en la cultura y gestión de las empresas como la introducción de la perspectiva de género en la selección y contratación, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación familiar, salud laboral, prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Se concreta su elaboración en organizaciones de 50 o más personas trabajadoras con objeto de negociación previa, establecida en el convenio colectivo de aplicación o en un procedimiento sancionador acordado (aunque es aconsejable para cualquier organización independientemente de su tamaño). Los períodos computables varían según el número de personas trabajadoras. De un año y máximo de tres, de acuerdo con el Decreto-ley de 2019.

Períodos computables según nombre de personas trabajadoras

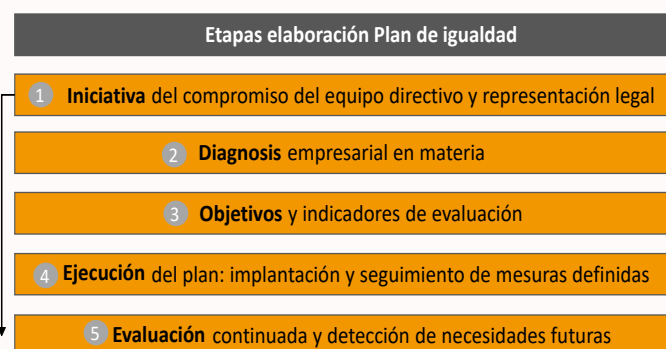
Empresas de 50 a 100 personas	3 años
Empresas de 101 a 150 personas	2 años
Empresas de 151 a 250 personas	1 año

En la página web del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España se puede encontrar información útil en los Boletines de igualdad en empleo

La vigencia del plan es recomendable que tenga una temporalidad aproximada de cuatro años siempre que haya sido posible disponer y analizar todos los datos imprescindibles para la elaboración de un diagnóstico completo. Si no fuera posible, la vigencia debería ser menor.

Etapas de análisis para la realización de un plan de igualdad de género

A continuación, se detallan las 5 etapas en las que consta su elaboración:



La primera fase es materializar el compromiso del equipo directivo y la representación legal de los trabajadores con la creación de la comisión de igualdad y la comunicación a la totalidad de las personas trabajadoras del inicio del plan de igualdad.

Primera fase: Iniciativa	
Acciones	Documentación
Constituir la comisión de igualdad <i>miembros paritarios</i>	Reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad de oportunidades, mínimo cuatro representantes del equipo directivo y de la representación legal de personas trabajadoras
Comunicar el compromiso de trabajar por la igualdad de oportunidades	Carta de compromiso dirigida a la totalidad de personas trabajadoras

El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe ofrece mapas de ruta para el desarrollo de planes

Seguidamente, la segunda fase corresponde a la diagnosis en materia formada por 10 ámbitos de análisis:



Se realiza un estudio detallado de los ámbitos anteriormente presentados con información cuantitativa y cualitativa que permite detectar las desigualdades existentes y formular propuestas de actuación. Los objetivos son proporcionar información sobre las características y necesidades de la plantilla, identificando la existencia de discriminaciones y establecer prioridades. Contar con la participación de la globalidad del equipo humano es importante para recoger las necesidades reales de la organización, así como en su posterior implicación en la implementación del plan.

Segunda fase: Diagnóstico	
Acciones	Documentación
Búsqueda de información sobre las características de la plantilla e identificación de discriminaciones por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de la encuesta participativa sobre el ecosistema de la organización - Informe sobre las entrevistas y dinámicas grupales - Análisis datos cuantitativos internos ámbitos

Seguidamente, la definición de objetivos e indicadores para la evaluación del plan constituye la tercera etapa.

Tercera fase: Objetivos y indicadores de evaluación	
Acciones	Documentación
Definir objetivos y acciones del plan	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos a corto y largo plazo - Definición de los proyectos y actuaciones
Gestión presupuestaria del plan	<ul style="list-style-type: none"> - Gastos - Ingresos - Resultado económico
Calendario de actuaciones y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Cronología de los proyectos y acciones - Indicadores de evaluación

La implantación del plan de igualdad a partir de la ejecución de las medidas definidas y el seguimiento de las acciones ejecutadas es la cuarta. Por último, de forma periódica ya medida que las acciones se vayan realizando, se valorará el proceso de implantación del plan, a través de la evaluación continua y la detección de necesidades no previstas se considerarán en la última etapa y durante total proceso.

Cuarta fase: Implantación y seguimiento	
Acciones	Documentación
Ejecución del plan de igualdad	Implantación de acciones y medidas definidas en la tercera fase
Evaluación y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Repercusiones implantación del plan - Impacto de cada acción implantada - Resultados obtenidos - Detección necesidades futuras

En la última fase de evaluación continua se plantearán los indicadores para realizar una detección constante de las necesidades, así como la adaptación del plan a la actualidad del momento.

Beneficios del plan de igualdad para organizaciones

La realización de un plan de igualdad tiene amplitud de beneficios tanto a nivel interno como a nivel externo para las organizaciones deportivas, más allá del propio compromiso de ser una organización justa y equitativa con sus trabajadores y trabajadoras. Estos beneficios pueden ser:

- Análisis y diagnóstico de igualdad de género en la organización que permita tomar medidas objetivas para equilibrar los ámbitos en desigualdad.
- Mejora del clima laboral, eliminando modelos de conducta anticuados, con un impacto favorable en la retención del talento.
- Impacto positivo en la imagen de la empresa, formando parte de la responsabilidad social corporativa (RSC) y mejorando la productividad laboral.
- Reducción del absentismo y enfermedades laborales (burnout, depresión...).
- Concienciación y sensibilización de las personas trabajadoras hacia la igualdad de género.
- Detección de más acciones relacionadas con la discriminación y/o acoso sexual o por razón de sexo.
- Disposición de protocolos de actuación frente a discriminación y/o acoso sexual o por razón de sexo.