



Junta de Andalucía

GUÍA

ELABORACIÓN DE
PLANES ESPECÍFICOS DE IGUALDAD
PARA LAS ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS ANDALUZAS

EQUIDAD

COMUNIDAD DE PRÁCTICA

EQUIDAD

COMUNIDAD DE PRÁCTICA

María Rosario **Andreu Abrio**
María del Carmen **Arjona Pabón**
Rosario Cinta **Carrasco Tristancho**
Héctor **Díaz Ruiz**
Marta **Ereza Díaz**
María Isabel **Fernández Romero**
Miguel Ramón **Rodríguez Fernández**
José Manuel **Rodríguez Huertas**
José Manuel **Tapia Ramos**

La Comunidad de Práctica EQUIDAD
está tutelada por el IAAP



Junta de Andalucía

ÍNDICE

04

PRÓLOGO

PARTE PRIMERA: ¿POR QUÉ UNA GUÍA PARA ELABORAR PLANES ESPECÍFICOS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ADMINISTRACIONES ANDALUZAS

07

1. Objetivo de esta guía

09

2. Experiencia acumulada de otros planes

12

3. Contexto administrativo y normativo

16

4. Principios rectores

19

5. Objetivos estratégicos

20

6. Metodología

23

7. Ejes y líneas de intervención

PARTE SEGUNDA: CONSTRUYAMOS NUESTRO PLAN ESPECÍFICO DE IGUALDAD

26

1. Por dónde empezamos

27

2. Recursos disponibles

29

3. Fases de trabajo

29

3.1. **Primera fase:** Análisis de las brechas de género

32

3.2. **Segunda fase:** Diseño del plan específico de igualdad

a) Objetivos generales, específicos y operativos

b) Elaboración de medidas

c) Diseño de indicadores: de resultado, de seguimiento y de impacto

d) La evaluación de impacto de género del plan específico de igualdad

e) Aprobación

42

3.3. **Tercera fase:** Aplicación y seguimiento

a) Estrategia de seguimiento

b) Realización de las medidas

c) Estrategia de información y difusión

d) Informes para el seguimiento de las actuaciones

46

3.4. **Cuarta fase:** Evaluación

ANEXOS

54

1. Normativa

58

2. Enlaces de interés

63

3. Materiales

86

4. Referencias bibliográficas

PRÓLOGO

Tras varios siglos de lucha por la igualdad y dignidad de las mujeres, aún es necesario alzar la voz para reclamar la igualdad de todas las personas y afirmar que no cabe la discriminación por razón de sexo. A pesar de los notables avances en esta búsqueda, aún no hemos alcanzado la plena igualdad en una sociedad que debe tratar equitativamente a mujeres y hombres. Sin embargo, las instituciones públicas han mantenido una firme voluntad de promover principios, objetivos, fines y acciones que continúen avanzando hacia una sociedad justa, igualitaria y equitativa.

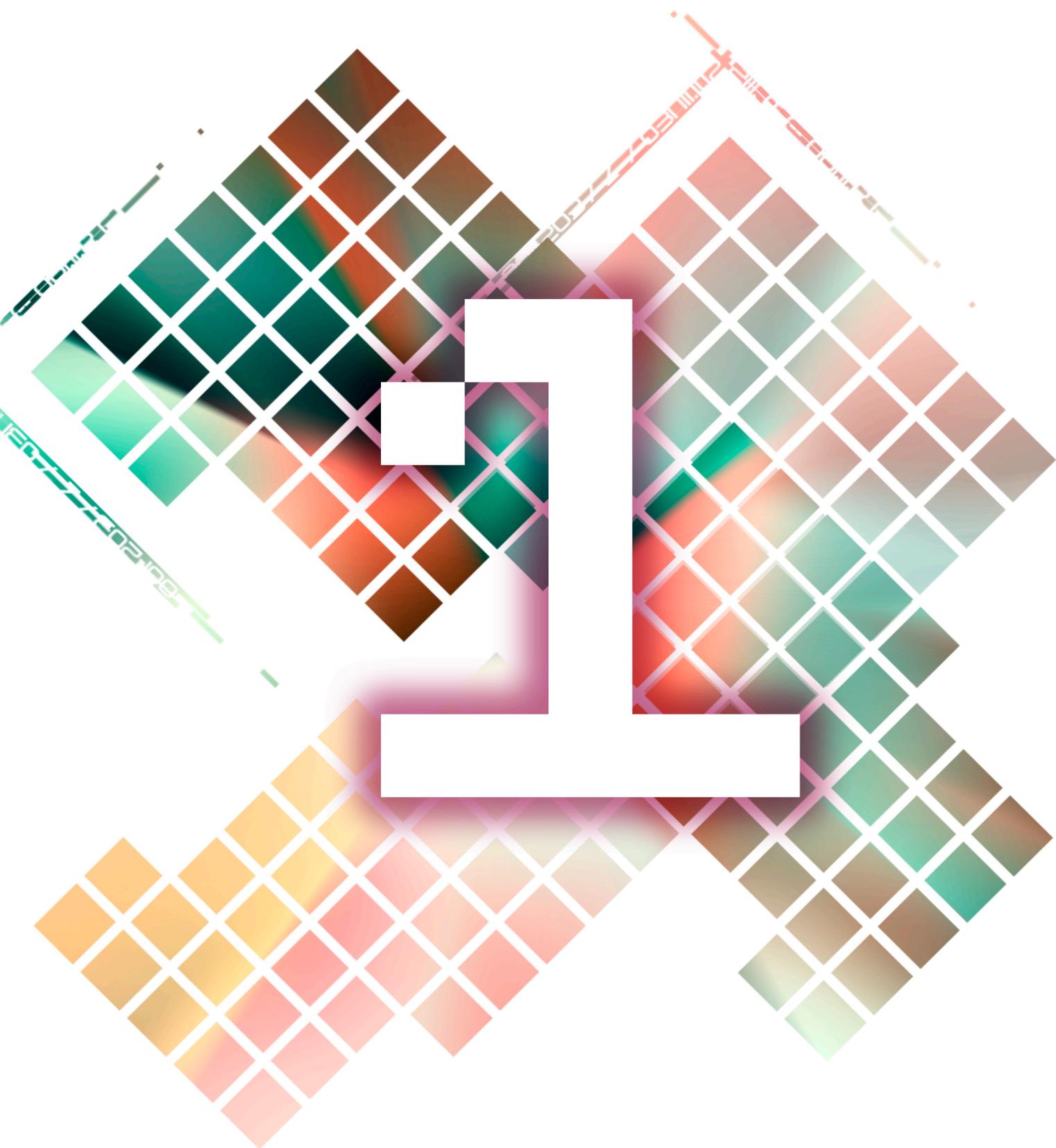
De esa voluntad nació el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 (PEIMHA)**, estableciendo el marco para el desarrollo de planes específicos de igualdad en las áreas competenciales de cada consejería. El PEIMHA es, por tanto, el hilo conductor capaz de armonizar el diseño de los futuros planes específicos, estableciendo un enfoque integral que va más allá de las relaciones internas de las organizaciones.

No obstante, surgen algunas preguntas: ¿cómo se confecciona un plan específico de igualdad que pretende abarcar la transversalidad de género en las políticas públicas?, ¿cuál debe ser su contenido, estructura y metodología?, ¿cuáles son los pasos iniciales necesarios para su elaboración?, ¿cómo se realiza una evaluación y el seguimiento del plan?, ¿comprendemos qué implica un plan específico de igualdad con estas características?

Para responder a estas y otras cuestiones, se ha creado esta guía para la elaboración de planes específicos de igualdad, y se ha diseñado para simplificar y sistematizar el proceso de elaboración de estos planes, de manera sencilla, eficaz y, lo más importante, útil.

Esta guía está pensada para que la puedan utilizar las administraciones públicas andaluzas y las demás entidades del sector público, y también puede ser un modelo a seguir para las administraciones de otras comunidades autónomas. Ha sido concebida con la intención de ser una herramienta práctica y traza un camino desde el mandato expreso del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, hasta la elaboración de propuestas para mejorar futuros planes. Este recorrido abarca el diagnóstico de la situación, la contratación del servicio, la dirección y coordinación de la redacción, su publicación, la implantación, el seguimiento, la evaluación y el diseño de un nuevo plan. Toda esta información se presenta de manera clara, ágil y práctica. En definitiva, fácil de usar.

Nuestra motivación para elaborar esta guía radica en la necesidad de ofrecer una herramienta valiosa y eficiente, con el objetivo de facilitar la elaboración de los planes específicos de igualdad. Por ello, se han empleado todos los recursos disponibles a fin de concentrar una gran cantidad de conocimiento en un espacio reducido.



PRIMERA PARTE

¿POR QUÉ UNA GUÍA PARA ELABORAR PLANES ESPECÍFICOS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS?

1. OBJETIVO DE ESTA GUÍA

El propósito de esta Guía realizada desde la experiencia y el conocimiento de quienes componen la Comunidad de Práctica EQUIDAD (en adelante, COP) es servir a las administraciones públicas (administración autonómica, administraciones locales y universidades) y otras entidades del sector público en el diseño de planes específicos de igualdad de género, en el marco del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 (en adelante, PEIMHA). Con este propósito, la Guía contempla las necesidades y los intereses de las citadas administraciones, así como las posibilidades y las dificultades que las políticas de igualdad encuentran en sus estructuras.

Los objetivos de esta Guía son:

- Analizar las oportunidades y obstáculos que se pueden producir en torno a la planificación de las políticas de igualdad.
- Impulsar el trabajo colaborativo entre diferentes áreas competenciales para alcanzar los objetivos comunes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de modelo metodológico para otras administraciones.
- Señalar los elementos más conflictivos del proceso y proponer alternativas.

Esta Guía se organiza en dos partes. En la primera, se explican los principios rectores, objetivos, ejes y líneas de actuación que han de contemplar todos los planes de igualdad al amparo del PEIMHA. En la segunda parte, se recogen las fases de desarrollo del plan de igualdad, desde el diagnóstico y diseño de la intervención estratégica hasta

la evaluación final y el diseño del siguiente plan, exponiendo, asimismo, ejemplos prácticos y realizando propuestas extrapolables a diversos ámbitos administrativos.

¡Hola! ¿Qué es exactamente esta Guía que mencionas?

¿Y cuáles son los objetivos que quieren lograr con esta Guía?

Entiendo, ¿y cómo está organizada la Guía?

¡Hola! Esta Guía es como un modelo para que las administraciones públicas andaluzas diseñen planes específicos de igualdad. Se basa en la experiencia de la Comunidad de Práctica Equidad y considera las necesidades de la administración autonómica.

Los objetivos son varios: analizar oportunidades y obstáculos en las políticas de igualdad, fomentar el trabajo conjunto entre áreas competenciales, servir como modelo para otras administraciones, señalar problemas y proponer soluciones, y comprender el II Plan Estratégico para la Igualdad en Andalucía.

Está dividida en dos partes. La primera explica por qué se creó la Comunidad de Práctica Equidad y la Guía, además de los elementos comunes que deben estar en los planes de igualdad. La segunda parte aborda temas prácticos durante cada fase del Plan Específico, con ejemplos y propuestas aplicables a diferentes ámbitos administrativos.



Imagen de Freepik

2. EXPERIENCIA ACUMULADA DE OTROS PLANES

Antes de entrar en el marco legal y competencial que afecta a la elaboración de planes de igualdad en todas las administraciones y los contenidos concretos de dichos planes, esta COP ha considerado de interés exponer diversas reflexiones de equipos de trabajo de la Junta de Andalucía que ya han elaborado planes de igualdad:

- Las políticas de igualdad afectan a mentalidades, roles de género o relaciones de poder, de ahí que, a diferencia de otras, sea una política lenta de aplicar, mucho más de lo que las personas que trabajamos en su cumplimiento nos gustaría: no olvidar esto evita muchas frustraciones y fracasos en su implantación. La desigualdad por razón de género es estructural. Por ello, políticas que pretenden cambiar mentalidades requieren de tiempo de maduración, aceptación e implantación, de forma que los resultados únicamente podrán verse a medio y largo plazo.
- Es fundamental contar con un equipo redactor formado en materia de igualdad para no caer en inercias que perpetúen desigualdades, aunque a simple vista parezca que las desmontan. El equipo ha saber transmitir la importancia de este tipo de políticas y saber llegar a la raíz de las desigualdades, superando materias superficiales como el lenguaje, la imagen estereotipada o las cuotas de mujeres, entre otras.
- La formación continua es un aspecto estratégico para poder diseñar un buen plan de igualdad y poseer argumentos y cifras certeras que respalden las actuaciones y sirvan para sortear las dificultades del camino. Hay que hacer notar que siempre habrá personas que piensen que invertir en igualdad no es necesario, puesto que ya está garantizada por la ley, por existir medidas concretas o por haber más presencia de mujeres en la Administración. Por ello, formar parte de los equipos de igualdad de una administración tiene un coste propio del que las personas que formen parte de los ellos han de ser conscientes.
- Ha de contarse con el apoyo y la implicación del equipo directivo, dado que la puesta en funcionamiento del plan de igualdad es tarea eminentemente directiva.

Asimismo, hay que informar a todo el personal de la Administración de que van a comenzar los trabajos, ya que, de esta forma, pueden descubrirse personas formadas dispuestas a colaborar.

- La elaboración de un plan de igualdad debe plantearse con claridad, concreción y realismo, siendo conscientes de que no se puede cambiar una administración “en cuatro años”. Trabajar en modificar las estructuras de la administración y hacer que la igualdad sea transversal es lento y acaba repercutiendo en el servicio a la ciudadanía, así como en quienes lo prestan, ya que supone un cambio de mentalidad que afecta en las decisiones del día a día.
- Los recursos generalmente son limitados, así que hay que priorizar qué se quiere hacer, si bien, a la hora de realizar las propuestas, hay que tener claro que poner en marcha actuaciones no siempre “cuesta dinero”. En igualdad de género, hacen falta dos elementos principales: cambio de mentalidad y disposición para aprender. De ahí que no pocas medidas impliquen sólo otra forma de mirar y hacer las cosas, sin necesidad de recursos económicos. Este es otro motivo más que respalda la necesidad de formación.
- Para enfocar y adaptar el plan de igualdad a cada administración, hay que tener muy claras sus competencias y qué realiza (subvenciones, gestión de personal, contratación, formación, organización de eventos, inspección y control, elaboración de estadísticas y/o estudios, etc.). Una buena forma de recabar la información sería pasar una encuesta a nivel de jefatura de servicio.
- Conviene implicar a la población que esté comprendida en el ámbito competencial de la administración que vaya a afrontar la redacción de su plan de igualdad. Hablamos de asociaciones, entidades locales, organizaciones, sindicatos y empresarios, entre otras, a las que podría hacerse partícipes mediante una encuesta al comienzo de los trabajos.
- Una vez se haya realizado el diagnóstico y al objeto de validarlo, organizar un proceso participativo entre los representantes de la población objetivo y el equipo directivo. Ello favorecerá la creación de un clima de confianza. Incluso, si fuera posible, afectando al propio diagnóstico, lo que podría dar lugar a que las

entidades y personas participantes lo hagan más suyo. Es recomendable que el proceso participativo también dispusiera de presupuesto para cubrir posibles gastos corrientes.

- Todo plan de igualdad debe abordar dos aspectos: 1) dónde y cómo están las mujeres que conforman la población objetivo de la administración que inicia los trabajos, y 2) a dónde y cómo llega el dinero público a dicha población, esto es, si lo hace de forma equitativa y si hombres y mujeres pueden aprovecharse de forma igualitaria.
- El personal encargado de hacer el seguimiento de las actuaciones del plan de igualdad debe ser capaz de lograr un compromiso de trabajo en los distintos centros directivos, ya que trabajar en igualdad se suele entender como un trabajo extra al diario, de forma que suele caer en el descuido.
- Cuando el plan de igualdad se esté aplicando, toma especial relevancia la comunicación (interna y externa) de los avances, de la modernización de la administración y del cambio de la estructura para lograr un mejor servicio a la ciudadanía en materia de igualdad de género.
- Por último, se ha constatado que el éxito del plan de igualdad depende en gran medida de la implicación de las personas directivas y aquellas que ocupan cargos políticos. Aunque trabajar para la igualdad y con perspectiva de género es una obligación derivada de la Ley 12/2007, la experiencia pone de manifiesto el gran peso que tienen el respaldo político y el grado de concienciación de personas con responsabilidad política en la ejecución de las actuaciones dimanantes del plan.

3. CONTEXTO ADMINISTRATIVO Y NORMATIVO

El marco normativo sobre el que se sustentan las políticas de igualdad se articula en tres ámbitos fundamentales: el europeo, el nacional y el andaluz.

En el contexto de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio constitucional de la Unión y un eje estratégico de su política. Actualmente, se está desarrollando la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Unión Europea. Este programa abunda en la lucha contra la violencia de género, el adelanto de las mujeres como sujeto social en todos los ámbitos, el impulso del empoderamiento y la incorporación de la perspectiva interseccional, es decir, la combinación del género con otros elementos sociales, como la etnia, la clase social o la diversidad, entre otros, para poder comprender y hacer frente a todas las formas de exclusión y desigualdad.

En el ámbito español, en consonancia con el programa europeo, se desarrolla el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025. Sus objetivos son: 1) avanzar en un gobierno más inclusivo desde el enfoque de género (presencia equilibrada de hombres y mujeres); 2) luchar contra la feminización de la pobreza y garantizar el acceso y el control de los recursos por parte de las mujeres; y 3) erradicar la violencia sexista, promoviendo la seguridad y la participación social de las víctimas.

El plan nacional que, como se ha indicado, marcha por su tercera edición, es el desarrollo práctico de los preceptos establecidos en el texto legal que, en materia de igualdad, es la referencia principal en España: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En dicha Ley se subraya la necesidad de que el compromiso con la igualdad de género sea efectivo y se integre en toda la agenda política, promoviendo la colaboración entre todas las administraciones públicas para favorecer la empleabilidad de las mujeres,

Experiencia acumulada de otros planes:

La implementación de políticas de igualdad requiere tiempo y paciencia, siendo crucial contar con un equipo formado en la materia para evitar inercias que perpetúen desigualdades.

Comunicación y respaldo institucional:

Informar a todo el personal sobre el inicio del Plan de Igualdad y obtener respaldo de instancias directivas transversales es fundamental para el proceso de aprobación e interpretación.

Compromiso de los centros directivos:

La redacción del plan corresponde a la Unidad de Igualdad de Género, pero la implementación es una responsabilidad que debe ser asumida por los centros directivos.

Toma de decisiones y compromiso político:

Ante recursos limitados, es necesario priorizar acciones, involucrando a la clase política en la toma de decisiones. Las políticas aprobadas deben integrar transversalmente el principio de igualdad.

Participación de la población objetivo:

Es crucial incluir a asociaciones, entidades locales y organizaciones en el proceso desde el inicio, realizando desde encuestas hasta consultas públicas.

El éxito depende de la concienciación y el respaldo político

A pesar de la obligación legal, la experiencia demuestra que el respaldo político y la concienciación de todos los puestos directivos de las administraciones públicas son determinantes para el éxito del Plan.

impulsar la participación de la sociedad civil o prestar especial atención a la violencia sexista.

La Ley Orgánica 3/2007 se traspone al ámbito autonómico andaluz, dando lugar a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, luego modificada mediante la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

Este es el marco de referencia para las administraciones andaluzas y en él se establecen la evaluación de impacto de género, la promoción de la transversalidad como principio rector y metodológico en toda la gestión pública, la desagregación de todas las estadísticas por sexos y la promoción de presupuestos con enfoque de género, como elementos a tener en cuenta para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas.

Destacamos el artículo 7, en el cual se contempla la exigencia de elaborar un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

Sobre la base de este marco normativo propio, Andalucía ha realizado dos planes estratégicos sucesivos, uno para el periodo 2010-2013 y otro, el vigente, para el periodo 2022-2028, aunque es justo reconocer que antes se desplegaron planes con un carácter más operativo o planes para la erradicación de la violencia de género.

El Primer Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 establecía medidas para incorporar la transversalidad de género a la gestión pública, pero también colocó el foco en la educación, la salud, el bienestar social, la participación, la conciliación y corresponsabilidad y los medios de comunicación.

Con la experiencia del primero, el II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 (PEIMHA), representa un cambio significativo porque se diseña a modo de hoja de ruta para que las administraciones en Andalucía se

apropien de sus principios rectores y de sus objetivos estratégicos desde sus ámbitos competenciales. Es decir, se recogen propuestas de medidas, pero no medidas concretas para cada administración, si bien se establece como requisito que todos los planes de igualdad han de responder a las mismas directrices políticas y los mismos objetivos estratégicos, y que las medidas que se articulen encajen en los ejes definidos en el propio PEIMHA.

El PEIMHA subraya que la planificación en materia de igualdad de género es un cambio complejo y que la administración ha de erigirse como referente y motor de cambio, en un doble sentido: 1) atender las situaciones de discriminación consecuencia de las desigualdades de género y 2) revertir las causas que las provocan y que tienen un carácter estructural.

En este sentido, el PEIMHA y todos los instrumentos que conforman la arquitectura de género de la Junta de Andalucía son la piedra angular sobre la cual puede pivotar el cambio social requerido para construir una sociedad más justa y democrática en Andalucía.

El siguiente diagrama ilustra la secuencia general, desde la identificación del marco normativo hasta la aplicación de sus propias estrategias en Andalucía, siguiendo los diferentes niveles administrativos y normativos.



4. PRINCIPIOS RECTORES

En la elaboración de los planes específicos de igualdad de género deben estar contenidos los principios rectores definidos en el PEIMHA, que son los siguientes:

Igualdad y transversalidad de género como pilar de intervención y de transformación de las políticas públicas.

Este principio incide en que la transversalidad de género ha de estar presente en todas las actuaciones públicas, ya que la realidad de la desigualdad entre mujeres y hombres es multidimensional. La estrategia de intervención, por tanto, debe ser integral.

La herramienta que utilizan las administraciones para aplicar este principio es el presupuesto con enfoque de género, que permite visibilizar el compromiso de los poderes públicos con la igualdad.

Eliminación de las brechas de género existentes como base de realidad.

Es preciso conocer las brechas existentes para poder diseñar políticas públicas que eliminen las causas estructurales de las discriminaciones por razón de género. Igualmente, es necesario aplicar un enfoque dual que incorpore la transversalidad en las políticas públicas, mediante la planificación y la presupuestación de acciones positivas en igualdad, dirigidas a cerrar las referidas brechas.

Empoderamiento de las mujeres, en particular las del medio rural.

El ejercicio pleno de la ciudadanía y de los derechos humanos de las mujeres tiene que ver con aquellas acciones que fortalecen su crecimiento personal y autonomía, su protagonismo y reconocimiento personal, lo que implica acabar con las barreras que callan su voz o hacen invisibles sus derechos e, incluso, su propia existencia..

Para hacer efectivo este principio será clave una gobernanza que procure el debate público y la participación.

Asimismo, se deberá poner especial interés en las medidas dirigidas al ámbito rural, donde el enfoque interseccional se hace primordial, pues la participación activa de la

mujer puede contribuir a fijar población desde la óptica de la actividad económica y empresarial.

Impulso de la igualdad en el acceso al poder y a la toma de decisiones.

Se debe contribuir a eliminar las barreras que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los puestos directivos de las organizaciones de la sociedad civil. Las medidas orientadas por este principio rector deben dirigirse a promover el cambio cultural en el trabajo e impulsar la corresponsabilidad y la conciliación de hombres y mujeres.

Atención a la desigualdad de género en paralelo a otras desigualdades.

La discriminación por razón de sexo, unida a otros tipos de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual o por tener otras capacidades es lo que se denomina interseccionalidad.

Este principio rector pretende aplicar una visión multidimensional que contemple la diversidad de mujeres susceptibles de atención, beneficios o impacto por los servicios y recursos públicos, en calidad de personas sujetas a necesidades de atención múltiple.

Doble transversalidad con la sostenibilidad medioambiental.

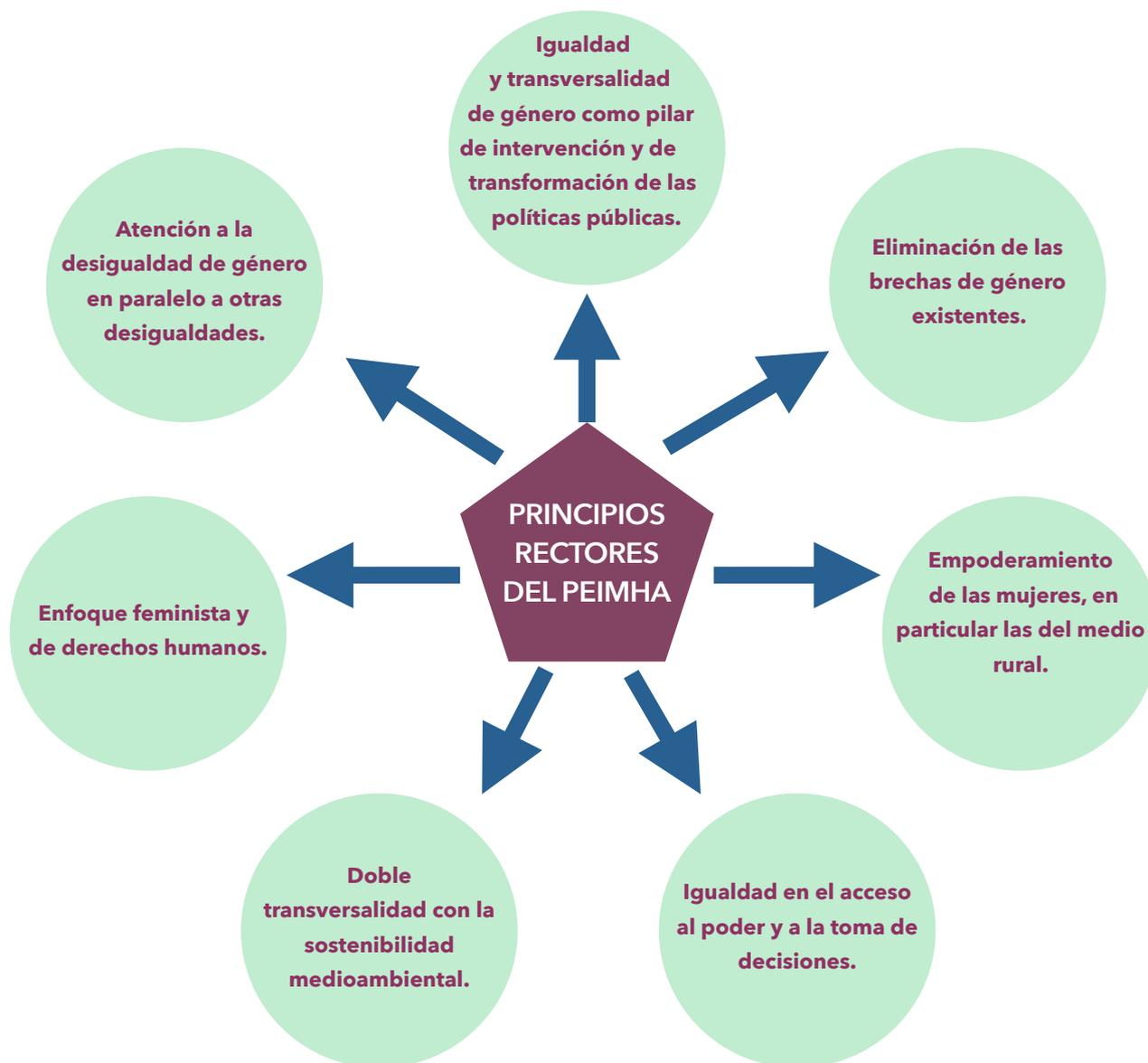
La planificación estratégica y presupuestaria debe tomar en cuenta la incorporación transversal de la perspectiva de género y el desarrollo sostenible diseñando medidas medioambientales que incidan en la igualdad de oportunidades y evitando que el cambio climático genere mayores desigualdades. Es conveniente que en los procesos de planificación estratégica frente al desafío del cambio climático participen mujeres y hombres en igualdad.

Enfoque feminista y de derechos humanos.

La igualdad de género es una cuestión de derechos humanos (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, CEDAW, 1979). La mayor violación de esos derechos es, sin duda, la violencia machista, ya que acaba con el desarrollo de las libertades de las mujeres y pone en peligro su integridad física.

El respeto a los derechos humanos de las mujeres les hace iguales y libres.

PLAN ESTRATEGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA 2022-2028



5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los Objetivos estratégicos (OE) se plantean como la búsqueda de soluciones a las brechas y retos en materia de igualdad.

OE 1. Facilitar el acceso a derechos, recursos y servicios a cualquier persona de forma igualitaria.

Se busca dar cobertura de forma satisfactoria a las necesidades prácticas de la ciudadanía.

OE 2. Erradicar la discriminación por razón de sexo en la vida política, económica, cultural y social.

Se busca conseguir la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos, y en particular, en los puestos de poder donde se toman decisiones.

OE 3. Promover la diversificación en la elección de opciones educativas y opciones laborales.

Se busca actuar en las edades tempranas con modelos coeducativos, erradicar modelos de discriminación en los medios de comunicación, acabar con la desigual representación de las mujeres en los libros de texto y materiales escolares, y combatir los estereotipos asociados.

OE 4. Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres, por razón del género.

Se busca actuar en las edades tempranas con modelos coeducativos, erradicar modelos de discriminación en los medios de comunicación, acabar con la desigual representación de las mujeres en los libros de texto y materiales escolares, y combatir los estereotipos asociados.

6. METODOLOGÍA

La COP propone una metodología integral y participativa para la elaboración de los planes específicos de igualdad, adaptada a las necesidades de la Administración andaluza, en consonancia con el PEIMHA. Bajo este enfoque, el método propuesto engloba tres etapas:

- A. Un diagnóstico de género
- B. El desarrollo del plan específico de igualdad
- C. Una evaluación continua

A) EI DIAGNÓSTICO DE GÉNERO implica realizar un análisis exhaustivo de la situación actual en el ámbito sectorial, identificando las brechas y desafíos existentes, fortalezas y oportunidades.

Los pasos en el diagnóstico de género incluyen:

1. Recolección de Datos:

- Recopilación de datos demográficos y socioeconómicos, desglosados por sexo
- Análisis de la representación de mujeres y hombres en distintos niveles y roles dentro del ámbito sectorial
- Evaluación de las condiciones laborales y oportunidades de desarrollo para ambos géneros

2. Elaboración de Encuestas y Entrevistas:

- Realización de encuestas y entrevistas a las personas empleadas y usuarias para recopilar percepciones sobre la igualdad de género y los desafíos a enfrentar

- Consideración de la diversidad de experiencias de mujeres y hombres, teniendo en cuenta factores como edad, etnia, orientación sexual, identidad de género y ubicación geográfica, así como otros factores interseccionales

3. **Análisis de Políticas y Procedimientos:**

- Revisión de políticas y procedimientos internos para identificar sesgos de género y barreras a la participación equitativa
- Evaluación de prácticas de contratación, promoción y capacitación desde una perspectiva de género
- Identificación de barreras culturales y estructurales que puedan impedir la igualdad de género
- Revisión de protocolos relacionados con la violencia de género, el acoso y el maltrato, su detección y seguimiento

B) EL DESARROLLO DE UN PLAN ESPECÍFICO incluye la definición de acciones concretas, plazos y responsabilidades para abordar las desigualdades identificadas.

Los pasos del desarrollo incluyen:

1. **Definición de objetivos** claros y medibles que aborden las brechas de género identificadas
2. **Identificación de áreas de intervención prioritarias** para la intervención, acorde con los hallazgos del diagnóstico
3. **Diseño y desarrollo de acciones específicas** para abordar las desigualdades identificadas y definición de estrategias transversales para la promoción de la igualdad en todo el ámbito sectorial
4. **Fomento de la participación ciudadana** mediante el involucramiento de organizaciones públicas y privadas, personas expertas en género, personal investigador y demás actores relevantes
5. **Puesta en marcha de programas de capacitación y sensibilización** en igualdad de género, adaptados a distintos públicos

6. **Designación de un presupuesto** específico con enfoque de género, asegurando que los recursos reflejen las necesidades por la igualdad de mujeres y hombres y contribuyan a cerrar las brechas de género
7. **Diseño de estrategias de comunicación** para sensibilizar, educar y fomentar la participación activa en la promoción de la igualdad de género
8. **Asignación de plazos** realistas y elaboración de un cronograma detallado para un seguimiento efectivo

C) LA EVALUACIÓN CONTINUA tiene como función asegurar la efectividad de las acciones y políticas de igualdad de género y responder a las necesidades cambiantes de la sociedad.

La evaluación continua incluye:

1. **Establecimiento de Indicadores** específicos y recopilación sistemática de datos cuantificables para análisis periódicos
2. **Desarrollo de herramientas** para la recolección regular y actualizada de datos segregados por género
3. **Realizar evaluaciones** de impacto, retroalimentación y puesta en marcha de ajustes necesarios, manteniendo la transparencia y rendición de cuentas mediante informes periódicos

7. EJES Y LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

El PEIMHA establece cuáles han de ser los ejes y líneas de intervención de todos los planes de igualdad que desarrolle cualquier administración en Andalucía. Esta propuesta de trabajo resulta novedosa y atiende a la necesidad de responder a los objetivos estratégicos establecidos. En principio, puede parecer confuso que diferentes administraciones tengan que diseñar medidas en sus planes específicos teniendo ámbitos de actuación tan diferentes, si bien, en todo caso, pensemos que se trata de hacer lo necesario, en el marco de las propias competencias, para conseguir alcanzar los objetivos del PEIMHA.

Pongamos, como ejemplo, el eje IV del PEIMHA que trata sobre el “Espacio productivo e igualitario”. Resulta evidente que atañe directamente a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, y en menor medida también tiene encaje en actuaciones de las consejerías de Desarrollo Educativo y Formación Empresarial y de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural. Pero, ¿cómo puede asumirse este eje por otras consejerías?

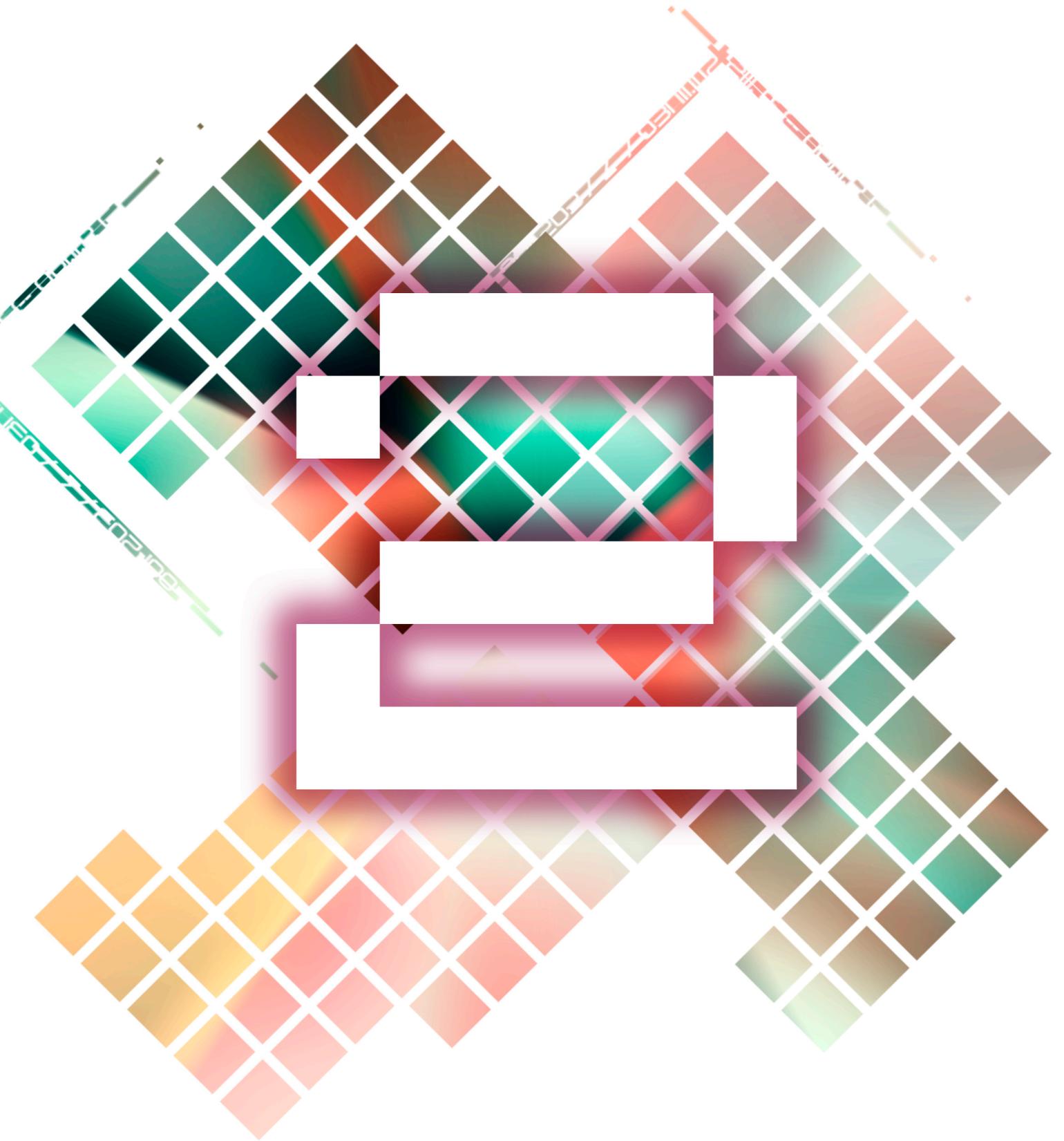
Desde la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte, por ejemplo, partiendo de los datos a los que accedamos, probablemente nos encontremos con sectores feminizados y masculinizados en el desarrollo de los ámbitos profesionales relacionados con el turismo, la cultura y el deporte, tanto en el seno de la propia Administración como en empresas, entidades u otras organizaciones con las cuales se trabaje o a las que se dirijan las políticas de esta consejería.

A partir de esta valoración inicial, se pueden diseñar medidas concretas, tales como establecer cláusulas de igualdad en las contrataciones, subvenciones y ayudas, o tomar medidas de acción positiva que favorezcan la participación de mujeres, o establecer diagnósticos específicos para conocer la situación de género en la práctica deportiva, en la autoría cultural o en la gestión de recursos turísticos.

En cualquiera de estos ejemplos, se ha partido de un conocimiento más exhaustivo de la realidad, se ha adaptado el eje a las competencias de la consejería y se han puesto en marcha actuaciones que tratan de impulsar la igualdad de mujeres y hombres en el espacio productivo.

El PEIMHA establece que cada administración ha de apropiarse del contenido desde su enfoque de trabajo y que puede ampliar tanto los ejes como las líneas de intervención preestablecidas.

EJE Gobernanza	EJE Cuidados y sostenibilidad de la vida	EJE Representación y poder	EJE Un espacio productivo igualitario	EJE Sociedad libre de violencia machista
1A Incorporación plena de la perspectiva de género	2A Conciliación y co-responsabilidad	3A Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionan el futuro	4A Lucha contra la precariedad y discriminación laboral	5A Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra la violencia machista
1B Construcción de masculinidades igualitarias	2B Salud y bienestar social	3B Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida	4B Apoyo al emprendimiento e iniciativa laboral	5B Desarrollo de estrategias de atención frente a la violencia machista
1C Sociedad igualitaria y sostenible	2C Lucha contra la feminización de la pobreza	3C Techos de cristal y espacios de poder		
1D Estrategia de digitalización por la igualdad				



SEGUNDA PARTE

CONSTRUYAMOS NUESTRO PLAN ESPECÍFICO DE IGUALDAD

1. POR DÓNDE EMPEZAMOS

La primera decisión que hay que tomar en el comienzo de la elaboración del plan específico de igualdad es si este se va a realizar con personal propio, se va a recurrir a contratación externa (ver prescripciones técnicas en Anexos) o se va a optar por un procedimiento mixto en el que se contraten solo aquellas fases o procesos más difíciles de asumir con recursos propios.

En cualquiera de los tres escenarios, hay varias cuestiones que se debe tener en cuenta:

- Que todo el equipo de trabajo esté comprometido con la igualdad y sea consciente de la eficacia de los planes específicos de igualdad.
- Dirigirse a todo el personal de la administración para comunicarles la obligación legal de redactar el plan y el inicio de los trabajos.
- Constituir un grupo de trabajo en el que estén representados todos los órganos directivos.
- Establecer límites temporales, definiendo los diferentes plazos de las fases del proceso de elaboración del plan hasta su aprobación definitiva.
- Ser conscientes de que el PEIMHA determina el camino a la hora de diseñar los planes específicos de igualdad que deben elaborar todas las administraciones, así que el primer paso es su lectura detallada.

Una vez quede definido el procedimiento, en cualquiera de los tres supuestos, la primera actuación que hay que llevar a cabo es saber cómo estamos y cuál es el punto de partida: diagnosticar la situación. Para ello, hay que recopilar toda la información disponible en estadísticas oficiales, bases de datos internas y cualquier otra información cuantitativa y/o cualitativa que se pueda obtener.

De esta primera actuación, deberá emanar un diagnóstico que, como segundo paso, ha de ser validado por los órganos directivos y las entidades más representativas de los sectores que correspondan al plan específico de igualdad.

A partir de dicho diagnóstico y consensuadamente con quienes ejecutarán las medidas, habrán de definirse los objetivos y construir la estrategia para cumplirlos, esto es, a grandes rasgos, revertir las eventuales situaciones desigualitarias entre mujeres y hombres. Se trata, por tanto, de concretar entre todo el equipo de trabajo a dónde queremos llegar y cómo hacerlo.

En definitiva, empezar la elaboración de un plan específico de igualdad requiere conocer mínimamente la situación de partida y una reflexión inicial de qué se quiere alcanzar. De esta forma se evitarán dispersiones que pudieran alejarnos de los objetivos marcados.

2. RECURSOS DISPONIBLES

La elaboración del diagnóstico, atendiendo a lo establecido en el PEIMHA, se basará en la consulta de manuales, guías técnicas, los presupuestos anuales de cada consejería, las auditorías de impacto de género, las buenas prácticas en materia de transversalidad de género, las herramientas de gestión, los datos cuantitativos ya explotados o los que se incluyan en los planes, programas y sus evaluaciones y conclusiones referidas a diagnósticos cualitativos, entre otros. Evidentemente, todos ellos han de incluir, al menos, la variable sexo. Si no es así, habría que arbitrar, como medida en el propio plan, una estrategia de trabajo que posibilitara en el transcurso del mismo o en el siguiente plan, disponer de la información desagregada.

Partiendo de los datos cuantitativos y cualitativos de los que se dispongan o bien del diagnóstico previo que se haya elaborado en esta fase inicial, se podrán realizar pequeños estudios cuando determinados ámbitos o aspectos no estén debidamente analizados.

Especialmente en el caso de un primer plan específico de igualdad, disponer de un diagnóstico es indispensable, puesto que la administración no cuenta con suficientes datos sobre la realidad social desde un enfoque de género.

Desde el inicio hasta el final, en el diseño, la puesta en marcha y las evaluaciones del plan, se contará con el personal técnico de la administración. Cada órgano directivo y área de trabajo tienen que estar implicados, tanto en el desarrollo de las medidas como en su seguimiento y evaluación. Por tanto, los recursos humanos técnicos de la propia administración han de estar implicados y beneficiarse de los aprendizajes obtenidos, de las formaciones, de los instrumentos y de las herramientas derivados del desarrollo de este proceso.

No obstante lo anterior, abundamos en que el PEIMHA contempla la posibilidad de que pueda externalizarse la contratación de cualquier aspecto del plan específico de igualdad, tales son los casos del diagnóstico previo, las formaciones, o cualquier actuación, si bien, en todos los casos, la participación técnica y la responsabilidad política han de ser efectivas y activas.

En cuanto a los recursos económicos, el desarrollo de un plan específico de igualdad no ha de suponer una importante inversión porque no se trata de asumir nuevas actuaciones, sino de impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los mismos programas, servicios y proyectos que se venían desarrollando, aunque todo plan debería estar respaldado por una dotación económica que asegure mínimamente su ejecución. Del plan dimanar formaciones, mesas de trabajo y otros instrumentos para los que se ha de disponer de recursos económicos o bien hacer uso de otros ámbitos administrativos que puedan facilitarlos.

3. FASES DE TRABAJO

3.1 PRIMERA FASE: análisis de las brechas de género

Las brechas de género sirven para identificar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso a los recursos, a la riqueza y a la participación, mediante un estudio comparativo.

Como indicador cuantitativo sirve para mostrar las diferencias entre tasas o porcentajes de mujeres y hombres con respecto a la situación de discriminación objeto de estudio. Aunque, a menudo, el concepto de brecha de género se utiliza para nombrar las discriminaciones que pueden observarse entre mujeres y hombres.

Se utilizan, también, otros indicadores cuantitativos de género que presentamos en el siguiente cuadro y que pueden consultarse en los materiales y documentación editados por la Unidad de Igualdad del Instituto Andaluz de la Mujer (Módulo 5).

INDICADORES DE GÉNERO	
Índice de concentración	Muestra la situación de cada sexo con respecto a sí mismo
Índice de distribución	Muestra el comportamiento de cada sexo con respecto al total de mujeres y hombres
Brecha de género	Diferencias entre tasas y/o porcentajes femeninos y masculinos
Índice de feminización	Compara y relaciona la participación de mujeres y hombres con respecto a una variable
Índice de presencia relativa de mujeres y hombres	Proporción de mujeres y hombres en escala del 0 al 2 (los valores por debajo de 1 indican una infrarrepresentación de mujeres. Los valores por encima de 1 representan feminización)

En el PEIMHA se recogen las principales brechas de género identificadas en la Comunidad Andaluza en el epígrafe sobre Diagnóstico de la situación.

Los datos recogidos se sustentan en fuentes oficiales y responde al *Diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres en Andalucía* elaborado a iniciativa del Instituto Andaluz de la Mujer con datos hasta 2019 [Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en Andalucía 2019 \(juntadeandalucia.es\)](#).

En el propio PEIMHA se recomienda partir de estas brechas detectadas y actualizarlas utilizando como fuentes secundarias principales, por un lado, los datos ofrecidos por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y, por otro, el Informe de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto de la Junta de Andalucía.

Evidentemente, si la administración que afronte la elaboración de su plan específico de igualdad posee datos específicos -fuentes oficiales, datos explotados en sus programas, planes y servicios o estudios específicos- que completan la información sobre las brechas de género, podrá incorporarlos.

Finalmente, queremos reseñar que en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, como en su reforma de 2018, en el artículo 10 ([BOE-A-2008-2492 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía](#)) se señala la necesidad de que todas las estadísticas estén desagregadas por sexo y de que las administraciones desarrollen investigaciones de género cuantitativas y cualitativas en el marco de las políticas públicas al objeto de comprender mejor la realidad social sobre la cual se quiere intervenir.

Finalmente, en el mencionado artículo 10 de la Ley 12/2007 se recoge la necesidad de que los datos y el resultado de los diagnósticos sean analizados desde la dimensión de género. La dimensión de género es una propuesta metodológica de análisis de la realidad cuyo objetivo es identificar las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso a los servicios, los recursos, la información y la participación.

Existen diversas propuestas técnicas para poder realizar este análisis. En los materiales y documentación editada por la Unidad de Igualdad del Instituto Andaluz de la Mujer, en su Módulo 11 sobre *"Información útil desde la perspectiva de*

género" ([Cuaderno_Informacion_util_11.pdf](#)), se puede encontrar una propuesta de análisis práctica y sencilla.

Los pasos a seguir para realizar un análisis de las brechas de género serían:

1. Revisar las brechas registradas en el PEIMHA actualizando los datos, teniendo presente el ámbito competencial de la Administración.
2. Revisar los datos desagregados por sexo explotados por la Administración.
3. Inventariar la información registrada por la Administración relativa al acceso de mujeres y hombres a los diversos servicios.
4. Priorizar planes, programas y servicios donde se hayan detectado brechas de género, o bien aquellos que por su interés estratégico puedan ser relevantes.
5. Aplicar el análisis de género a los datos obtenidos, siguiendo el siguiente esquema básico de preguntas que, por supuesto, puede hacerse más complejo:

ANÁLISIS DE GÉNERO
Porcentaje de mujeres y hombres que participan por grupos sociales (frangas de edad, si fuera pertinente se utilizarán otros parámetros que informen sobre la diversidad).
Razones que puedan explicar las posibles brechas y/o el equilibrio en la participación de mujeres y hombres, acompañándolo de datos (o información cualitativa) si hubieran sido registrados.
Dificultades que pudieran existir para la participación (presencia, acceso...) de las mujeres, acompañándolo de datos (o información cualitativa) si hubieran sido registrados.
Cambios que se hayan producido en actuaciones anteriores que inclúan el enfoque de género.
Cambios que se hayan producido sin una intervención en materia de igualdad de género.
Posibilidades que pudieran promoverse en el ámbito concreto al impulsar la igualdad de mujeres y hombres.

6. Redactar el informe diagnóstico, señalando claramente cuáles serán las prioridades o ámbitos de actuación preferente.
7. Priorización de los ámbitos de actuación del plan de igualdad atendiendo a las conclusiones del diagnóstico.

Recordar lo expuesto en el punto anterior en lo relativo a que el PEIMHA señala la posibilidad de que este diagnóstico sea contratado externamente, aunque disponiendo un proceso en el que participen el conocimiento y la experiencia de quienes trabajen en la Administración.

Asimismo, si en algún ámbito se constatará una falta significativa de información, cabe la posibilidad de señalarlo y establecer medidas en el propio plan de igualdad para recoger datos y/o realizar estudios más concretos.

3.2 SEGUNDA FASE: Diseño del Plan de Específico de Igualdad

Cuando sabemos las demandas sociales, cuando conocemos la situación en la que nos encontramos, llega el momento de concretar cuáles son los objetivos que se persiguen y las actuaciones para alcanzarlos.

Diseñar un plan específico de igualdad exige necesariamente definir unos objetivos, conocer las metas que se quieren alcanzar y poner las bases para llegar a ellas. Además, este proceso imprime homogeneidad y da sentido a las distintas decisiones que se tomen posteriormente.

Los objetivos se deben definir conformando una estructura arbórea (objetivos generales, específicos y operativos), desde la visión más estratégica hasta la concreción material en acciones. En nuestro caso, el diseño de estos objetivos debe ser coherente con los objetivos estratégicos que recoge el PEIMHA, el cual exige utilizar mecanismos de participación transversal, para aumentar el sentimiento de pertenencia y la colaboración de todas las partes implicadas, con el fin de establecer

un proceso de corresponsabilidad en cascada, que involucre a responsables políticos y al personal.

Cada objetivo plantea una meta o un propósito y se deben delimitar de acuerdo al ámbito donde se pretenda implantarlo. Finalmente, se evaluará si cada objetivo ha sido exitoso o no y se deberán proponer las medidas correctoras que sean más convenientes.

Lo relevante en el establecimiento de los objetivos es evitar la ambigüedad en el lenguaje, no caer en contradicciones -determinando objetivos específicos que no forman parte de los objetivos generales u objetivos operativos que no sean coherentes con los anteriores- y estar dentro del marco de actuación de la administración y de su plan estratégico correspondiente.

A. Objetivos generales, específicos y operativos.

• Objetivos generales

Partiendo de los objetivos estratégicos y en relación con los ejes establecidos en el PEIMHA, los objetivos generales representarán las metas propuestas en cada eje y señalarán resultados concretos y medibles. Tienen que ser coherentes con el ámbito sectorial de la entidad y con el fin último del PEIMHA. Por ejemplo, desarrollar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de cada administración.

• Objetivos específicos

Los objetivos generales se concretarán en objetivos específicos. Estos objetivos deben apuntar a los efectos que se quieren conseguir en cada ámbito de intervención y enmarcarán las líneas de actuación. Siguiendo el ejemplo anterior y consecuente con el mismo, un objetivo específico podría ser diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad en las distintas fases de la intervención pública (desarrollar la perspectiva de género en la planificación y gestión de una secretaría general técnica).

- **Objetivos Operativos**

En el tercer nivel jerárquico se encuentran los objetivos operativos, que derivarán de los objetivos específicos y serán coherentes con los objetivos generales. Concretarán qué hacer para conseguir los resultados más favorables, es decir, son la inspiración para las acciones tangibles que finalmente se implantarán en la sociedad. Un ejemplo, consecuente con el anterior, podría ser crear un programa para coordinar la integración de la igualdad en las distintas áreas competenciales de una secretaría general técnica.

En esta segunda fase se deben establecer los indicadores más apropiados para medir cuantitativa y cualitativamente los resultados alcanzados, tener capacidad para evaluar, extraer conclusiones y tomar nuevas decisiones, así como para corregir las desviaciones detectadas.

B. Elaboración de medidas

Las medidas de un plan específico de igualdad deberán ser coherentes con sus objetivos operativos y específicos y han de ser concretadas en el tiempo (temporización), en la responsabilidad (área técnica responsable), en los recursos y en indicadores de ejecución.

Las medidas que se determinen oportunas para responder a los objetivos (actividades, estudios, guías, mesas de trabajo, etc.) serán importantes en función de los efectos que provoquen en la sociedad. Esto es, no se trata de hacerlo todo y cuanto antes mejor, sino de hacerlo con un sentido técnico y político para poder evaluar realmente sus efectos.

Por ejemplo, si la medida consiste en constituir una mesa de trabajo sobre cualquier cuestión técnica, su efectividad no dependerá de su creación, ni de las veces que se

reunieron o de lo interesante que fue participar, sino de las conclusiones, instrumentos o propuestas que en dicha mesa de trabajo se generaron.

Si la medida consiste en una formación, igualmente, la efectividad de la misma no consistirá en que la formación se realice, ni en que hubo un mínimo de personas que participaron y que estas estuvieron satisfechas con la misma, ni en la buena valoración del profesorado, sino en los productos y aplicaciones prácticas que las personas participantes obtuvieron y/o generaron en la propia formación o a partir de la misma.

Además, las medidas han de estar ordenadas en una secuencia temporal lógica e interrelacionarse con el resto de las medidas porque todas ellas, en su conjunto, han de trazar el camino para alcanzar los objetivos generales.

Finalmente, para que en las medidas se incluya el enfoque de género se ha de contemplar una serie de aspectos que presentamos en forma de preguntas para facilitar el análisis de género.

PREGUNTAS:



C. Diseño de indicadores: de resultado, de seguimiento y de impacto

Un indicador es un referente utilizado para medir el progreso y los logros de un proyecto, y determinar su impacto (valorar los cambios) sobre la realidad en la que se actúa. Dicho seguimiento y dicha evaluación se realizan a través de índices, cifras, hechos, opiniones o percepciones, de ahí que, para resultar eficaces, se precisa una cuidadosa observación de los resultados de las acciones e iniciativas desarrolladas.

¿Para qué sirven los indicadores de género? Miden y evalúan el impacto de los proyectos, programas y acciones encaminados al logro de la equidad de género. Muestran y señalan los cambios en términos de género y sus relaciones, y, particularmente, miden el grado en el que mujeres y hombres participan en proyectos o programas, si en estos se han tomado en cuenta las necesidades de unas y otros, si se ha pensado en los intereses de ambos y si dichos intereses no se oponen entre sí en algún aspecto. Como colofón, se busca comprobar si se ha eliminado la discriminación de género, motivo central por el cual se elaboró el proyecto.

Algunos indicadores utilizados en materia de igualdad de género son:

- **De resultados**

Comparan cuantitativa y/o cualitativamente los objetivos planificados y los resultados logrados. Muestran, por tanto, el beneficio inmediato de la implantación del programa o política. Un ejemplo de estos indicadores sería el alcance del cobro de becas en Andalucía (% de chicas y chicos estudiantes en la universidad que perciben becas sobre el total de la población universitaria).

- **De seguimiento**

Es una herramienta que permite controlar el progreso de un programa y comparar el desempeño real en relación con el plan, con objeto de identificar las desviaciones. Ejemplos de indicadores de seguimiento son el porcentaje de ejecución de un proyecto o la variación en los costes.

- **De impacto**

Son los indicadores de eficacia y efectividad y miden el éxito del programa. Son útiles para evaluar el programa y la idoneidad de mantenerlo, detectar lo que falta o si se ha de modificar o suprimir algún elemento. Se caracterizan por su uso en la evaluación final.

Partiendo de un indicador como la tasa de delincuencia juvenil en nuestra comunidad, un indicador de impacto sería la disminución neta de la delincuencia juvenil como consecuencia de la ejecución del programa

Para la construcción de indicadores aplicados al PIS, se recomienda ayudarse del "Módulo 5 - Indicadores de género", publicado por el Instituto Andaluz de la Mujer.



D. La evaluación de impacto de género

La evaluación es la fase consiguiente a la puesta en marcha y el seguimiento de todo plan específico de igualdad. La cultura de la evaluación de las políticas públicas está arraigada en nuestro sistema sociopolítico y, gracias a ello, se garantiza la transparencia y los procesos de rendición de cuentas, pero también es la forma de determinar si se ha ejecutado un programa o plan y si se han cumplido sus objetivos.

En el caso que nos ocupa, la evaluación del desempeño de los poderes públicos andaluces nos arroja datos sobre la efectiva realización de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres, si se han realizado las planificadas, si las realizadas han sido aplicadas convenientemente y si los resultados han sido los esperados. Este análisis desde la perspectiva de género permitirá evaluar cómo las decisiones públicas afectan a la vida de mujeres y hombres, y cómo mediante estas políticas se puede conseguir la igualdad y eliminar las brechas de género.

El PEIMHA propone un sistema de seguimiento apoyado en una serie de estructuras que serán las responsables de impulsar, desarrollar, coordinar y evaluar, así como de introducir las modificaciones que fueran necesarias, para lograr un progreso eficaz en igualdad en Andalucía. De esta manera, tras su evaluación, se podrá disponer de nuevas claves para construir de forma conjunta el siguiente plan de igualdad plurianual.

En todo caso, es necesario contar con una batería de indicadores que permitan hacer un seguimiento progresivo del plan sectorial. Es aconsejable que la formulación de estos indicadores cumpla con la regla "SMART", esto es que sean:

S = Específicos

M = Medibles

A = Alcanzables

R = Relevantes

T = De duración determinada en el Tiempo

Asimismo, es recomendable que la evaluación de los planes específicos de igualdad se realice con una periodicidad anual y que dicha evaluación periódica se recoja en

memorias que compilen las situaciones comparadas del punto de partida y del resultado ejecutado en el periodo que corresponda

Como indica el PEIHMA, la evaluación debe proporcionar una reflexión sistematizada acerca de las siguientes dimensiones:

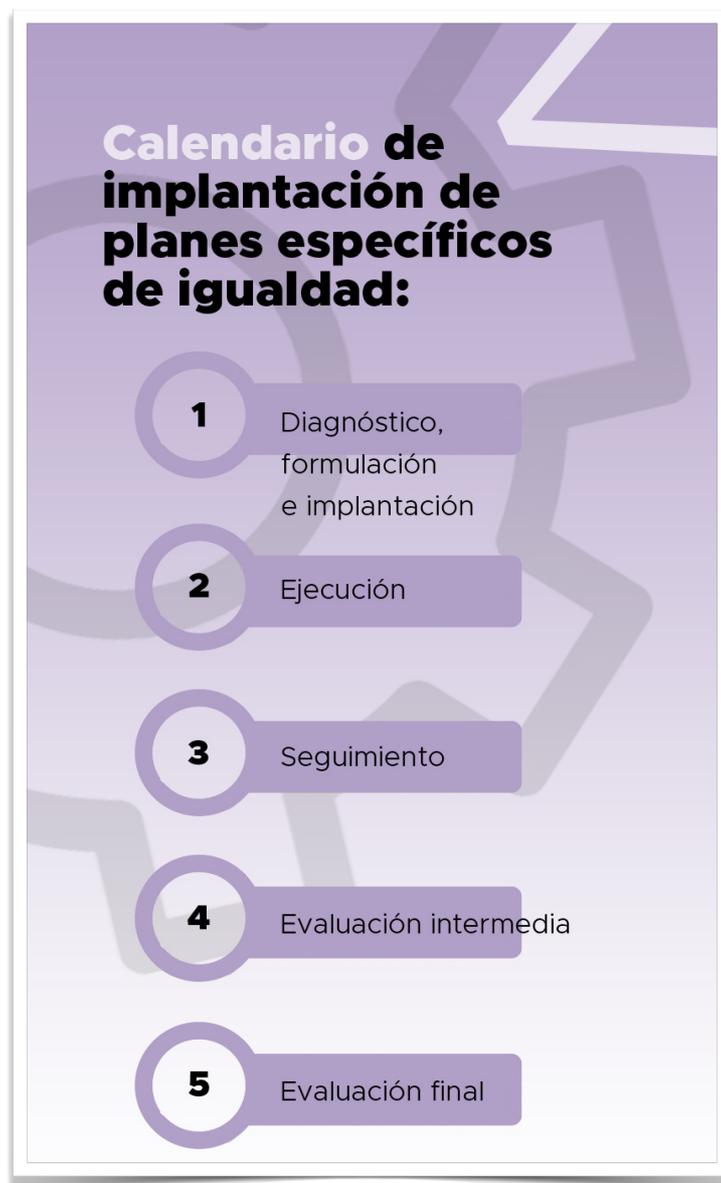
- **Proceso:** identificando los recursos empleados y los procedimientos habilitados, las incidencias acontecidas y las soluciones propuestas para resolverlas.
- **Resultado:** analizando el grado de cumplimiento de los objetivos.
- **Coherencia:** valorando los contenidos políticos de las actuaciones y su potencial generador de cambio.
- **Impacto:** plasmando los logros y avances conseguidos, y verificando el cambio generado desde la situación de partida.

La metodología de evaluación descansará sobre el modelo de la Teoría del Cambio estableciendo la relación lógica entre los recursos invertidos, las actividades desarrolladas, los resultados generados y los cambios logrados. Y se construirá a partir de una serie de criterios de evaluación: eficacia, eficiencia, coherencia e impacto.

El fin de la evaluación es obtener propuestas de mejora de cara a la adaptación de las actuaciones, su modificación o, en su caso, la generación de nuevas líneas de trabajo.

El proceso de evaluación tendrá diferentes fases:

- **Evaluación inicial**
- **Evaluación intermedia**
- **Evaluación final**



E. Aprobación

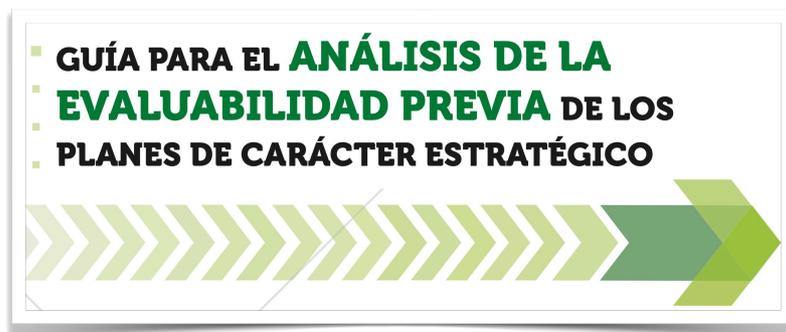
Cada plan específico de igualdad deberá ser aprobado antes de su publicación. Las administraciones andaluzas tendrán que remitir sus planes específicos al Instituto Andaluz de la Mujer para su conocimiento y antes de la aprobación.

Los planes tendrán un carácter plurianual, con una vigencia mínima hasta el fin del plan estratégico vigente y en ningún caso inferior a cuatro años.

Las administraciones andaluzas seguirán el cronograma general que marca el PEIMHA de cara a la formulación, seguimiento y evaluación de sus propios planes de igualdad, según lo que se disponga en el mismo y en la normativa concordante sobre la materia.

Los planes específicos de igualdad deberán someterse de forma previa a su aprobación a un análisis de evaluabilidad, con tiempo suficiente para poder implantar en el borrador las eventuales propuestas de mejora. Este análisis se hará por la misma administración, siempre por una persona ajena al equipo que haya participado en su elaboración.

El Instituto Andaluz de Administración Pública tiene entre sus ediciones la *Guía para el análisis de la evaluabilidad previa de los planes de carácter estratégico*, que sirve de referencia:



3.3 TERCERA FASE: Aplicación y seguimiento

La tercera fase de la elaboración del plan específico de igualdad, consistente en su aplicación y seguimiento, permitirá convertir las intenciones y objetivos en acciones tangibles y resultados medibles. Es el momento de poner en práctica la teoría y garantizar el éxito de todo lo trabajado hasta el momento.

A. Estrategia de seguimiento

La estrategia de seguimiento proporcionará el marco necesario para evaluar y ajustar dinámicamente las acciones aplicadas. Los elementos primordiales para asegurar un seguimiento efectivo y una adaptación continua son:

1. Definición y delimitación de responsabilidades

Se asignarán roles y responsabilidades específicas para garantizar una estrategia de seguimiento efectiva, lo cual implica que cada partícipe (persona o grupo) se hará responsable de medidas determinadas dentro de su área de competencia.

Asimismo, podrá constituirse una comisión de seguimiento que poseerá una visión general de los procesos y desde donde podrán crearse subgrupos para encargarse del análisis y evaluación de datos, la comunicación del progreso del plan específico de igualdad, el seguimiento del mismo o la elaboración de informes periódicos, entre otras funciones.

Se establecerán reuniones periódicas para discutir el estado del plan específico y abordar cualquier desafío. Estas reuniones ofrecerán la oportunidad de evaluar el progreso, compartir mejores prácticas y abordar cuestiones emergentes de manera proactiva.

2. Flexibilidad como pilar

La flexibilidad es un principio esencial en la tarea de seguimiento, dada la naturaleza dinámica de la sociedad. Ello implica identificar qué factores, cambios legislativos, políticos, económicos, sociales o eventos inesperados pueden afectar al contexto en el que se implementa el plan. La estrategia de seguimiento debe permitir ajustes para mantener la alineación con los objetivos del plan y las realidades cambiantes.

B. Realización de las medidas

La fase de realización de las medidas es el momento en que las acciones planeadas se traducen en actuaciones concretas. Aquí se abordan los siguientes elementos:

1. Asignación de tareas específicas

La asignación de tareas específicas a personas responsables facilitará que cada acción del plan se realice de manera efectiva y eficiente.

2. Establecimiento de plazos: para mantener el impulso y la rendición de tareas

La definición de plazos es crucial para mantener el impulso y la rendición de cuentas. Cada tarea asignada debe tener un marco temporal específico que permita evaluar su progreso. La transparencia en la comunicación de estos plazos permitirá establecer un calendario de ejecución de los compromisos dentro de la organización.

3. Formación

La formación es una herramienta poderosa para que todo el personal comprenda la importancia de la igualdad de género y esté comprometido con las medidas específicas. La formación podrá entenderse desde la capacitación general de la persona (formación continua sobre aspectos técnicos referidos a la transversalidad de género) hasta la formación específica (formación detallada sobre temas concretos en función de las competencias de la administración).

4. Fomento de la colaboración y el trabajo en equipo

La colaboración y el trabajo en equipo permiten abordar de mejor manera los retos y fomentan una cultura donde todos los miembros de la organización se sienten parte activa del proceso. La responsabilidad compartida contribuye a un compromiso más amplio y duradero.

5. Comunicación efectiva

Abrir canales de comunicación en torno al plan posibilita informar de su proceso y de sus éxitos, lo que redundará en la imagen de la administración promotora, y permitir la retroalimentación para promover la mejora continua, adaptar las medidas ejecutadas y abordar los desafíos, lo que redundará en el refuerzo de la confianza en el trabajo que se está realizando.

C. Estrategia de información y difusión

Al hilo de lo comentado en el punto anterior, el asentamiento de la conciencia sobre la igualdad de género y la transmisión efectiva de los logros y avances del plan específico de igualdad precisan de una estrategia de información planificada profesionalmente, esto es, la confección de un plan de comunicación que determine qué hacer, cuándo, dónde, cómo, con quién y para quién.

Ejemplos de actuaciones comunicativas que podría contener dicho plan de comunicación son los siguientes, entre muchos otros que hoy día permiten los medios digitales:

1. Campañas de sensibilización

Las campañas de sensibilización son esenciales para concienciar sobre la importancia de la igualdad de género y para promover un cambio cultural positivo. Estas campañas pueden incluir sesiones de concienciación y sensibilización en formato charla, taller o reunión informativa, con el soporte de elementos visuales (carteles), materiales multimedia o plataformas digitales.

2. Boletines informativos internos y externos

La creación de boletines informativos sirve para compartir información clave y mantener a todos los miembros de la organización informados sobre los progresos y logros del plan, o actuar de revista exterior con el mismo fin. Estos boletines pueden incluir historias de éxito, actualizaciones del plan y mensajes clave sobre igualdad de género.

3. Comunicación interna

A través de los citados boletines, newsletters, mensajería instantánea, eventos dentro de la organización, etc.

4. Visibilidad externa

Destacar las iniciativas y logros del plan en el ámbito externo reforzará la imagen de la organización en la sociedad y consolidará su compromiso con la igualdad de género. Además, la presencia pública y la difusión de sus logros puede inspirar a otras entidades a seguir el ejemplo. En la actualidad, esta visibilidad es alcanzable no solo a través de los medios de comunicación social tradicionales o la participación en eventos, sino también a través de canales de comunicación propios en redes sociales, los cuales han demostrado ser notablemente eficaces, e incluso superiores, a los medios masivos de comunicación.

D. Informes tipo para el seguimiento de las actuaciones

Los informes de seguimiento permiten evaluar de manera sistemática el progreso del plan específico de igualdad. Requieren tiempo de observación, análisis y redacción, pero son la mejor herramienta para dar una visión completa del estado del plan en cada momento y, en su caso, la voz de alarma que permite la toma de decisiones para corregir desviaciones y fomentar la mejora continua. Podrá ofrecer, además, datos cuantitativos y un análisis cualitativo que permita conocer los primeros efectos en la sociedad de las medidas desarrolladas.

Para su elaboración, será muy útil confeccionar un modelo coherente y comprensible para todas las partes interesadas, con secciones tales como indicadores, avances y ajustes necesarios, y con una periodicidad establecida.

3.4 CUARTA FASE: Evaluación

El PEIMHA ha sido diseñado como una hoja de ruta que tiene como fin último avanzar en las políticas de igualdad en Andalucía, recogiendo toda la experiencia acumulada desarrollada en las últimas décadas, estableciendo sinergias e implementando actuaciones nuevas.

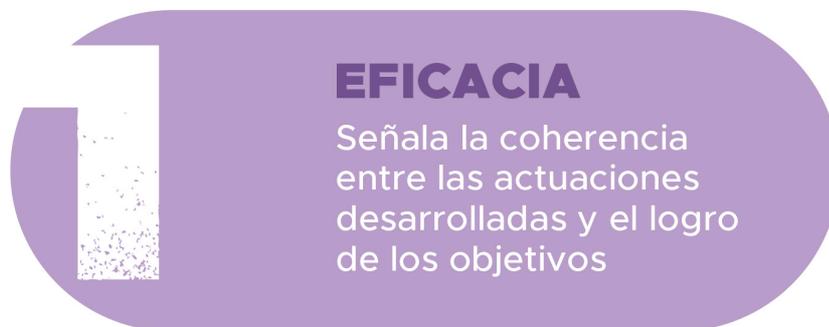
En el PEIMHA se recogen tres momentos clave para la evaluación que podemos asimilar a los planes específicos:

1. Evaluación inicial que corresponde al diagnóstico de igualdad, previo al diseño del plan específico de igualdad
2. Evaluación intermedia, tanto de los planes de cada administración como del propio PEIMHA
3. Evaluación final que servirá para diseñar el siguiente plan específico de igualdad

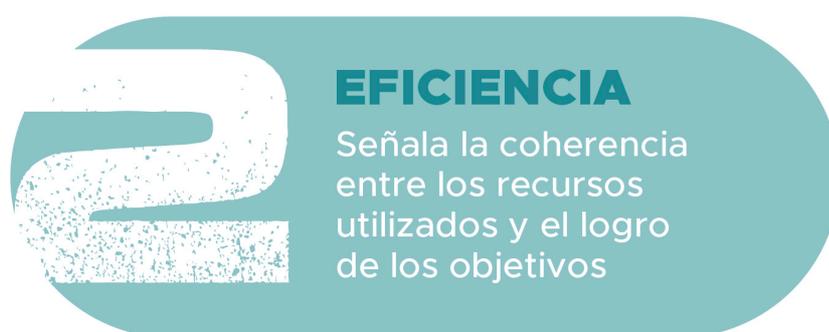
Estos tres momentos facilitarán el ajuste y diseño de medidas, así como la toma de decisiones, tanto a nivel técnico como político. Por esta razón, la comisión de seguimiento del plan específico de igualdad cobra una gran relevancia, porque es en ella donde se han de realizar los análisis, hacer el seguimiento del plan correspondiente y tomar las decisiones para seguir avanzando.

En este sentido, el PEIMHA señala que la evaluación compromete a los ámbitos técnico y político, dando lugar a un proceso de aprendizaje para el cambio.

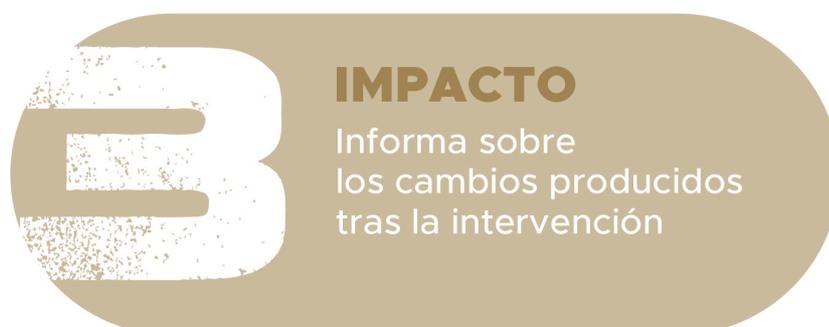
En el momento de la evaluación final, los indicadores nos permitirán medir hasta qué punto se han logrado alcanzar los objetivos estratégicos del plan. Estos indicadores se agrupan atendiendo a tres criterios: eficacia, eficiencia e impacto.



1 EFICACIA
Señala la coherencia entre las actuaciones desarrolladas y el logro de los objetivos



2 EFICIENCIA
Señala la coherencia entre los recursos utilizados y el logro de los objetivos



3 IMPACTO
Informa sobre los cambios producidos tras la intervención

Si uno de los objetivos estratégicos del PEIMHA es “facilitar el acceso a los derechos y a los recursos y a los servicios del territorio a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva” (OE1).

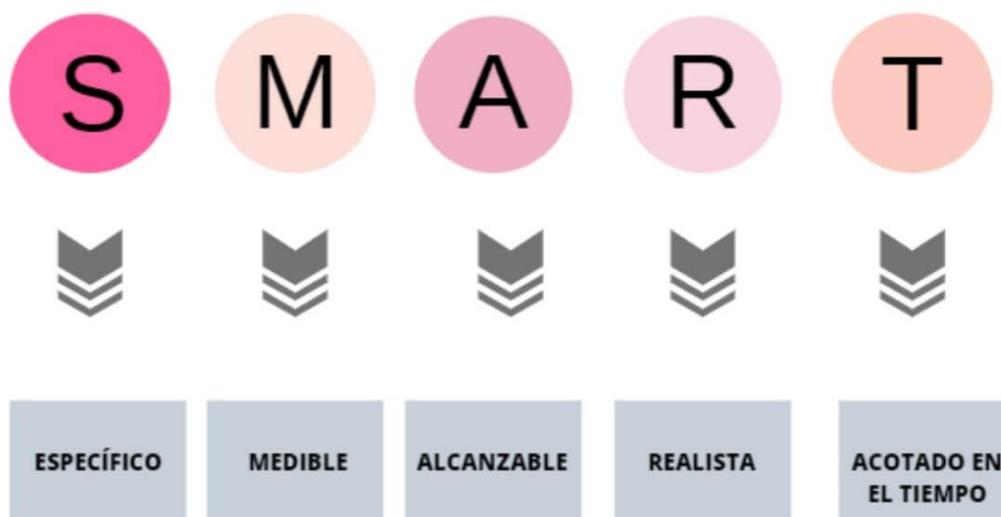
Este podría ser un ejemplo de indicadores:

Eficacia	Se ha realizado un diagnóstico con propuestas de trabajo concretas.	15 propuestas. 7 propuestas asumidas.
Eficiencia	Se han puesto en marcha las propuestas con un sobrecoste asumible.	Incremento de un 3% del presupuesto.
Impacto	Se ha logrado una participación equilibrada de mujeres y hombres.	Índice de presencia relativa de mujeres y hombres (IPrMH): 1
Actuación	Analizar las dificultades de mujeres y hombres para acceder a un servicio determinado y establecer medidas que las corrijan.	

El PEIMHA recomienda que los indicadores sean preferentemente cuantitativos y que se fundamenten en datos estadísticos oficiales, o bien, generados por el propio plan de igualdad sectorial. Asimismo, señala que cada indicador ha de ir acompañado de definición, procedimiento de cálculo, código del indicador, unidad de medida, periodicidad, gestor de la información y fuente de información.

Índice de presencia relativa en el acceso al servicio _____.
Definición: representa la proporción de mujeres y hombres en una escala del 1 al _____.
Cálculo: $IPrMH = ((M-H)/(M+H)) + 1$, M es el número total de mujeres y H el número total de hombres.
Código del indicador: _____.
Unidad de medida: numérico.
Periodicidad: anual.
Gestor de la información: _____.
Fuente de información: _____.

Finalmente, el PEIMHA señala que los indicadores que se diseñen, tanto en el seguimiento como en la evaluación, han de atender a la regla "SMART":



EPÍLOGO

Llegamos al final de esta Guía y es ahora cuando se inicia el camino para todas las personas que se han acercado a conocer su contenido. Confiamos en que haya sido una lectura agradable, que haya despejado dudas, afianzado conceptos y, también, facilitado herramientas para elaborar un plan específico de igualdad entre mujeres y hombres en cualquiera de las administraciones públicas andaluzas.

Esta guía es diferente a otras porque tiene como marco referencial el Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2022-2028, que nació con dos pretensiones: responder a los objetivos estratégicos sobre igualdad de género planteados por la Junta de Andalucía; y abrir una mirada mucho más ambiciosa para hacer realidad la transversalidad de género en todas las políticas públicas en nuestra Comunidad Autónoma.

Le corresponde a cada administración pública, desde sus competencias, analizar la realidad, preguntarse dónde están las brechas de género que pueden erradicar y diseñar planes específicos que den respuesta al mandato de la normativa para alcanzar una sociedad justa y equilibrada.

Es preciso planificar con visión de futuro y pensar que es un reto a largo plazo, lo que requiere estar en constante alerta, evaluar las acciones implantadas, corregir desviaciones y mejorar en futuros planes para que el desarrollo del trabajo sea continuo y eficaz.

Deseamos que esta Guía te resulte útil para elaborar los mejores planes específicos de igualdad.



ARXIOS

ANEXOS

1. NORMATIVA

2. ENLACES DE INTERÉS

3. MATERIALES

- Lista de comprobación
- Pliego de prescripciones técnicas para la contratación del plan específico de igualdad
- Pliego de prescripciones técnicas para la contratación del diagnóstico
- Ficha mapeo de agentes

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



NORMATIVA

1. NORMATIVA

Normativa europea

- Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de Junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar (DOCE C 218/5 de 31/7/2000)
- Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE L 303/16 de 2/12/2000)
- Decisión del Consejo de 27 de Noviembre de 2000, por la que se establece de acción comunitaria para luchar contra la discriminación (2001/2006) (DOCE L 303/23 de 2/12/2000)
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción (DOUE L-2002-81758 de 5 de octubre de 2002)
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373, de 21/12/2004)
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DOUE L 2006-81416 de 26 de julio de 2006)

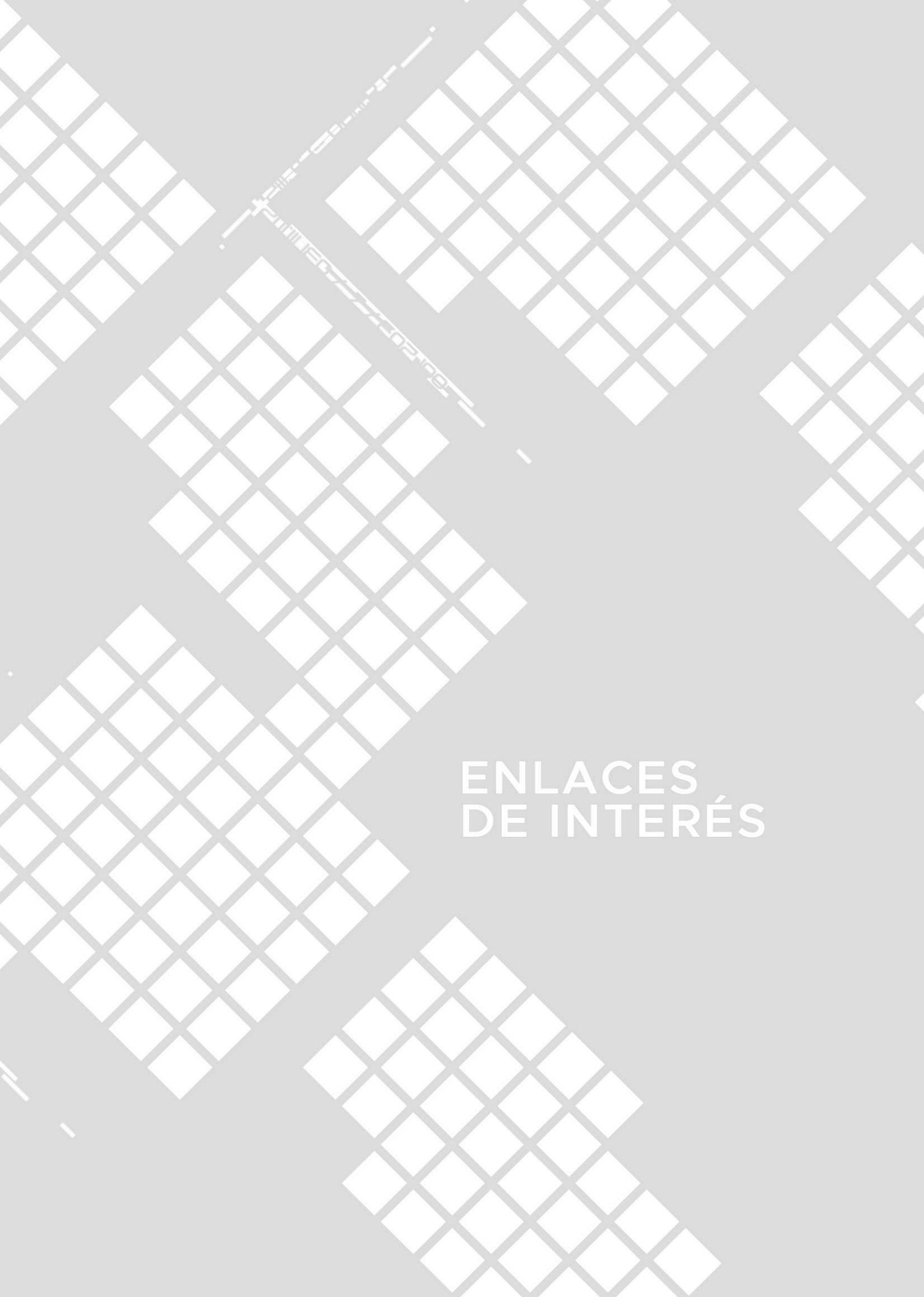
Normativa Estatal (consolidada):

- Constitución Española 1978.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer.
- Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer.
- Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Normativa Andaluza (consolidada):

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018 de 8 de octubre
- Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.
- Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.
- Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

- Acuerdo de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.
- Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 12/2011, de 25 de enero, por el que se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género.
- Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.



ENLACES
DE INTERÉS

2. ENLACES DE INTERÉS

En este apartado se recogen, organizados temáticamente por consejerías, algunos ejemplos de planes, guías, metodologías, etc. que pueden ayudar en la elaboración de planes sectoriales que deben elaborarse en virtud del artículo 7 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía: Dibujo Mujer-Hombre Hablando

GENERAL

- Plan de Igualdad de la Administración de la Junta de Andalucía 2023-2027
- Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. 2022-2025
- Rincón Autodidacta - Unidad de Igualdad del IAM
- Materiales y Documentación - Unidad de Igualdad del IAM
- Bases para la evaluación de impacto de políticas públicas
- La evaluación de políticas públicas con enfoque de género - Guía de aplicación
- Manual de elaboración de planes estratégicos de políticas públicas en la Junta de Andalucía
- Guía para el análisis de la evaluabilidad previa de los planes de carácter estratégico
- Guía para realizar un diagnóstico para una política pública
- Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

OTROS ENLACES

ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS

- Guía general para la elaboración, seguimiento, control, evaluación y publicidad de los planes estratégicos de subvenciones.

DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

- II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021
- Guía de buenas prácticas de educación en igualdad en Europa
- Plan de Igualdad de Género en el ámbito educativo de Extremadura

EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

- Plan de Igualdad de Oportunidades de Acceso al Empleo
- Plan de transversalidad en las acciones del INAEM
- II Plan para la Igualdad de Género en el ámbito del empleo
- Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo

SALUD Y CONSUMO

- Salud y género (Observatorio de Salud de las Mujeres)
- Salud y género
- Salud de las Mujeres. II Plan de actuación
- Género y consumo

AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL

- II Plan sectorial de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía. horizonte 2027
- Plan para la promoción de las mujeres del medio rural
- Hacia la integración de la perspectiva de género en la gestión de los recursos hídricos: Pasar a la acción
- Guía de Recursos. Transversalización del enfoque de género en la gestión del agua

UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

- Guía para la implantación de medidas de igualdad en las empresas del sector tecnológico andaluz (IAM)
- Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información
- Programa de Igualdad de la Estrategia de I+i en Salud de Andalucía

TURISMO, CULTURA Y DEPORTE

- Plan de trabajo de igualdad del ministerio de educación, cultura y deporte
- Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura

FOMENTO, ARTICULACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA

- Perspectiva de Género en las Directrices de Ordenación Territorial del País Vasco
- Territorio e igualdad: Planificación del desarrollo con perspectiva de género
- El Género en la planificación urbana y territorial: herramientas y criterios
- Urbanismo y género
- Movilidad cotidiana con perspectiva de género. Guía metodológica.
- Necesidades específicas de género en los sistemas de transporte en Europa

INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD

- III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. 2022-2025

SOSTENIBILIDAD, MEDIO AMBIENTE Y ECONOMÍA AZUL

- II Plan sectorial de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de andalucía. horizonte 2027
- Plan de igualdad de género de la Reserva de la Biosfera del Montseny
- Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos

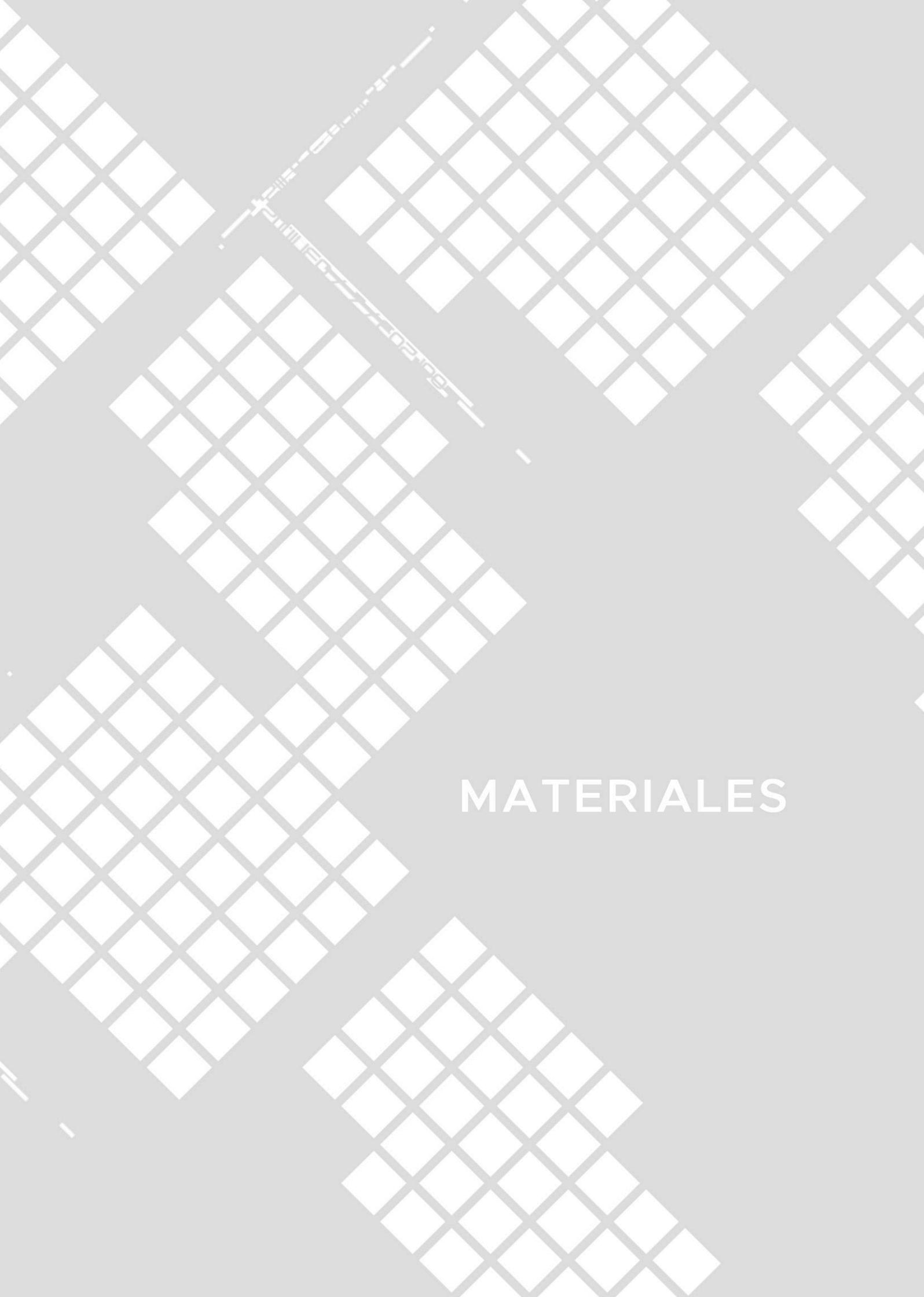
- Género en la gestión de áreas naturales protegidas
- Guía para la Transversalización de género en las Estrategias Nacionales de Biodiversidad y Planes de Acción
- Review of the Implementation in the EU of area K of the Beijing Platform for Action
- Igualdad de género en la Agenda 2030
- Género y cambio climático, un diagnóstico de situación. (Instituto de las mujeres. Ministerio de igualdad)
- Evaluación de impacto en función del género en medio ambiente.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de enero de 2018, sobre mujeres, igualdad de género y justicia climática (2017/2086(INI))
- Informe OCDE: Género y medio ambiente. Creación de pruebas y políticas para alcanzar los ODS

INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

- Mujer e Internacionalización
- III Plan Transversal de Género Verificaciones Industriales de Andalucía
- La evaluación de impacto en función del género en la industria

JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

- Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía
- III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella
- Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad.
- II Plan para la justicia de género 2021-2025



MATERIALES

3. MATERIALES

- Lista de comprobación
- Pliego de prescripciones técnicas para la contratación del plan específico de igualdad
- Pliego de prescripciones técnicas para la contratación del diagnóstico
- Ficha mapeo de agentes

Lista de Comprobación

LISTA DE COMPROBACIÓN EN LA ELABORACIÓN DE UN PLAN ESPECÍFICO DE IGUALDAD		Sí	No
1	¿Se ha autorizado el inicio del plan específico de igualdad por la autoridad competente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	¿Se ha tenido en cuenta la creación de un Comité de Igualdad paritario, para el seguimiento y evaluación del plan específico de igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	¿Se ha elaborado un diagnóstico de la situación de igualdad en el ámbito específico correspondiente? ¿La información está desagregada por sexo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	¿Se han realizado y analizado encuestas para saber la opinión sobre la situación de igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	¿Se han analizado los puntos fuertes y áreas de mejora en igualdad, por áreas de actuación?		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perspectiva de género en los procesos y decisiones de la vida política, social, económica y cultural. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación igualitaria en puestos de trabajo 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conciliación vida laboral y personal 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lenguaje y comunicación no sexista 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Igualdad retributiva de hombres y mujeres 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procesos de acceso al empleo 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LISTA DE COMPROBACIÓN EN LA ELABORACIÓN DE UN PLAN ESPECÍFICO DE IGUALDAD		Sí	No
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo profesional (formación y promoción) 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Otros: especificar 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	¿Se ha determinado el tiempo de vigencia del plan específico de igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	¿Recoge el plan específico de igualdad cada cuanto tiempo se va a reunir el comité de igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	¿Se ha previsto la difusión de los resultados de la evaluación del plan específico de igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	¿Se han diseñado indicadores objetivos que permitan saber el grado de cumplimiento de las medidas del plan específico de igualdad y la eficacia de las acciones?		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indicadores de resultados 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ indicadores de realización 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indicadores de impacto / efectividad 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indicadores de eficacia 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿Hay una metodología para efectuar el seguimiento y la evaluación del plan específico de igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Prescripciones técnicas para la contratación del plan específico de igualdad

(Este es un modelo que puede ser modificado en cuantos puntos sea preciso para adaptarlo a las necesidades de cada administración pública. Asimismo, se puede hacer un sólo documento en el caso en que se contraten conjuntamente el diagnóstico y la redacción del plan)

ANEXO

PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN DE LA REDACCIÓN DEL PLAN ESPECÍFICO DE IGUALDAD DE (Indicar quién encarga el plan)

La/El (órgano que tramita el contrato), precisa realizar la contratación del servicio de elaboración del plan de igualdad de mujeres y hombres de xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, en el marco establecido por el II Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028, por lo que se le invita a presentar oferta, siendo las siguientes características básicas del contrato:

1.- ANTECEDENTES.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que fue modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, establece la necesidad de que la estrategia de transversalización sistemática sea el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y para seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, justa y solidaria.

En este contexto, y por Acuerdo de 8 de marzo de 2022, del Consejo de Gobierno se aprueba el II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer y que está planteado como marco que proporciona los ejes, objetivos y líneas que actúan de guía, así como herramientas para facilitar y orientar la acción en materia de igualdad a los poderes públicos de Andalucía desde la mayor flexibilidad y autonomía para que estos agentes definan sus propios planes de igualdad con sus recursos y en sus ámbitos competenciales y con cargo a sus propios presupuestos.

Conforme a lo establecido en el Artículo 7 punto 2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y en desarrollo de las líneas de intervención y directrices del citado Plan Estratégico, cada entidad de la administración pública andaluza y del sector público elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplará las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, y que serán evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportuna.

Por todo lo anteriormente expuesto, esta/este (Indicar quien encarga el plan) requiere el inicio de procedimiento para la elaboración de su plan específico de igualdad de mujeres y hombres, en el ámbito de las actuaciones que son de su competencia, conforme a lo establecido en el (indicar la normativa reguladora). Su elaboración deberá realizarse en el marco establecido por los objetivos estratégicos, ejes





básicos y líneas de actuación definidos en el II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

2- OBJETO DEL CONTRATO Y CONTENIDO.

El objeto del contrato es la elaboración del Plan de Igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de las políticas públicas que son competencia de (Indicar quien encarga el plan).

Los trabajos se realizarán bajo las directrices de la coordinación de xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx y de conformidad con el marco establecido por el diagnóstico elaborado para tal fin, objetivos estratégicos, ejes básicos y líneas de actuación definidos en el II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

El plan específico de igualdad se elaborará siguiendo el principio de participación, por lo que se convocarán reuniones periódicas, de acuerdo con el cronograma que se formule, con todos los órganos directivos internos y las entidades externas implicadas, con el fin de realizar un trabajo colaborativo y de consenso, para lo cual se formarán grupos de trabajo.

Los trabajos comprenderán:

1. Propuesta de cronograma y metodología de trabajo: concretando reuniones presenciales y telemáticas, flujos y sistemas de comunicación.
2. Elaboración de propuesta de borrador del plan específico de igualdad de mujeres y hombres de la/el (Indicar quien encarga el plan), que deberá apoyarse, al menos, en los siguientes documentos:
 - II Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.
 - Diagnóstico específico que se haya elaborado para la redacción del plan específico de igualdad en las áreas competenciales de la/el (Indicar quien encarga el plan) .
 - Ley de presupuestos con perspectiva de género (informe de impacto de género), en la sección correspondiente.
 - Estadísticas oficiales actualizadas.
 - Otros documentos.

El documento plan específico de igualdad tendrá el siguiente contenido mínimo:

- Introducción: Aproximación a la realidad de mujeres y hombres en Andalucía en las áreas del ámbito competencial.



- Programas y medidas en el ámbito de las políticas públicas que son competencia de la/el (Indicar quien encarga el plan), en el marco del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.
- Objetivos específicos de cada medida y acción
- Recursos económicos para implementar el Plan (Dotación presupuestaria destinada a su realización)
- Estructura organizativa para la implementación del Plan.
- Un sistema de seguimiento y evaluación del Plan y sus correspondientes indicadores de cumplimiento.

Las tareas de este contrato se elaborarán en las siguientes fases:

1. Realizar una propuesta inicial de plan específico de igualdad para su presentación ante la/el (Indicar quien encarga el plan).
2. Valoración de las observaciones formuladas y corrección de la propuesta.
3. Elaboración del documento definitivo correspondiente al Plan de Igualdad en formato adecuado para subirlo a la web de la administración pública contratante.
4. Elaboración de presentaciones: en formato power point o similar de libre acceso, que sean necesarias para el estudio, tratamiento y seguimiento del plan específico de igualdad.

3- PRODUCTOS A ENTREGAR.

La entidad contratista deberá entregar en las fechas previstas en el apartado 6 de esta invitación los siguientes productos, sin perjuicio de otros borradores y documentos intermedios necesarios para la adecuada prestación del servicio y de la documentación correspondiente:

3.1. El Plan de Igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de las políticas públicas que son competencia de la Consejería de Inclusión social, Juventud, Familias e Igualdad en el marco del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028, en versión digital PDF: elaboración de los documentos digitales en formato pdf con indexación de textos y creación de un índice activo. Los trabajos realizados serán propiedad de la Junta de Andalucía y



deberán ser entregados en formato Microsoft Office, Libre Office, adecuado para su seguimiento y evaluación, y Pdf protegido y no protegido. Las versiones deberán ser exportables y editables.

3.2. Elaboración de una presentación en Power Point o similar de libre acceso del informe, que deberá entregarse asimismo en formato Pdf. Las versiones deberán ser editables y exportables.

3.3. Elaboración de una memoria final, que incluirá la información sobre la metodología empleada, cronograma y los trabajos realizados, las fuentes de diagnóstico utilizadas, los resultados obtenidos, su valoración, las dificultades y las principales propuestas y conclusiones.

Los productos resultantes deberán cumplir con la siguiente **normativa**:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y su modificación con la ley 9/2018, y especialmente la estructura (objetivos, ejes, líneas de actuación) y directrices establecidas en el “Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028”, aprobado por Acuerdo de 8 de marzo de 2022, del Consejo de Gobierno.
- II Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.
- Manual de Identidad Corporativa de la Junta de Andalucía.
- Artículos 57 y 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, con respecto a la utilización de un uso no sexista del lenguaje y la transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, libre de estereotipos sexistas y disposiciones concordantes.
- Artículo 16 de la Ley 11/2011, de 5 de diciembre, por la que se regula el uso de la lengua de signos española y los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y con sordoceguera en Andalucía.
- Decreto 96/2017, de 27 de junio, por el que se regula la coordinación de la estrategia de imagen institucional de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Y el resto de normativa aplicable.

4- LUGAR DE ENTREGA.

Todos los archivos digitales serán enviados a la cuenta de correo electrónico de la/el (Indicar quien encarga el plan):

(Indicar dirección electrónica)

La propuesta final será entregada en la sede de la/el (Indicar nombre del Departamento y dirección electrónica y/o física donde entregar el trabajo).



5- PRESCRIPCIONES GENERALES Y OTROS REQUISITOS A LA EMPRESAS LICITADORAS.

5.1.- El servicio deberá ser prestado de acuerdo con las siguientes indicaciones:

- Operatividad y accesibilidad en la elaboración de la propuesta: La propuesta de Plan de Igualdad resultante debe ser accesible para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Calidad en la redacción: el texto resultante será claro y homogéneo.
- Dirección de los trabajos: El desarrollo de los trabajos se llevará a cabo según las directrices de (indicar quién es el responsable de la dirección/coordinación de los trabajos).

5.2.- La empresa adjudicataria deberá adscribir a la ejecución del contrato un número de profesionales suficiente que garantice la correcta ejecución del servicio y garantice la permanencia de su personal técnico, así como la cobertura de las bajas que se produjeran garantizando la continuidad de la prestación.

La empresa adjudicataria aportará un equipo de trabajo integrado, al menos, por:

- 1 Jefe/a de Proyecto: Titulación Universitaria superior y formación específica en materia de Igualdad. Experiencia mínima de 3 años en gestión y coordinación de proyectos de este tipo.
- 1 Técnico/a experto/a en elaboración de Diagnósticos de Situación y diseño de Planes de Igualdad: Titulación Universitaria y formación específica en la elaboración de Planes de Igualdad en la Administración Pública o empresas públicas, con experiencia de, al menos, 2 proyectos de similares características.

La empresa adjudicataria tendrá que acreditar que dispone de un Plan de Igualdad y las medidas concretas del mismo que estén aplicadas, o bien presentará declaración responsable de la no obligatoriedad de disponer de él.

5.3.- Experiencia y formación del personal: La empresa deberá contar con la participación en la elaboración de los contenidos, de un equipo con experiencia en tareas similares de elaboración de informes, planes o instrumentos similares. Esta experiencia tiene que ser demostrada y haberse realizado en un ámbito territorial mínimo a nivel autonómico, y en los últimos 4 años. Asimismo, del equipo deberá formar parte al menos de 1 profesional con formación en perspectiva de género (con un mínimo de 200 horas) y al menos de 1 profesional con licenciatura o grado en Ciencias Sociales, Jurídicas o similares.

5.4.- Identificación de las personas asignadas al proyecto de forma permanente, que deberá ser comunicada a la (dirección/coordinación) en el plazo máximo de ocho días tras la adjudicación del contrato, con especificación de su cualificación profesional y los cometidos que a cada persona trabajadora correspondan.

5.5.- Se designará una persona que asumirá la responsabilidad del proyecto y la interlocución única con la (dirección/coordinación) durante la vigencia del contrato.

5.6.- Ninguno de los trabajos que realice la empresa contendrá promoción o publicidad relativa a la misma, debiendo cumplir en todo momento las obligaciones legales en materia de protección de datos.



En este sentido, la persona contratista, deberá cumplir el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales (en adelante RGPD), y la normativa complementaria y demás normativa de aplicación en vigor en materia de protección de datos.

La empresa adjudicataria está obligada expresamente a tratar los datos personales observando los principios exigibles por esta legislación en materia de protección de datos, en particular los relativos a la calidad de los datos, seguridad de éstos y deber de secreto, así como a cumplir las instrucciones recibidas del órgano de contratación, no aplicando o utilizando dichos datos con finalidades distintas a las especificadas.

5.7.- En todo caso, el personal destinado a la cobertura del servicio contratado dependerá exclusivamente de la empresa adjudicataria, teniendo ésta todos los derechos y obligaciones que le son inherentes en su calidad de empleador/a y debiendo cumplir las disposiciones vigentes en materia laboral, prevención de riesgos laborales y de seguridad social y desigualdad de trato y oportunidades respecto al mismo. La administración contratante no asumirá vinculación alguna con este personal, ni le será exigible, por causa alguna, responsabilidad de ninguna clase como consecuencia de las relaciones existentes entre la empresa adjudicataria y las personas empleadas, aunque éstas se deriven de la prestación de los servicios exigidos en el presente pliego y su consiguiente interpretación. Corresponderán al contratista las facultades de dirección del personal de la empresa durante toda la gestión del contrato, así como la asunción de su riesgo empresarial. Los horarios, licencias y permisos a las personas trabajadoras corresponden a las facultades propias de quien emplea.

Las prestaciones contratadas no se realizarán en instalaciones de la/el (Indicar quien encarga el plan), sin perjuicio de las reuniones de coordinación con la Secretaría General Técnica que sean necesarias para la adecuada realización del contrato.

5. 8.- Los trabajos que se realicen en cualquiera de los apartados del presente pliego serán propiedad de la/el (Indicar quien encarga el plan) a todos los efectos. En consecuencia, la empresa adjudicataria no podrá utilizar para sí o proporcionar a terceros ningún dato o información de los trabajos objeto de este contrato.

6- PLAZOS DE EJECUCIÓN Y ENTREGA DE LOS PRODUCTOS.

Plazo de ejecución: Desde la firma del contrato hasta el (indicar plazo).

El modo de ejecución será en tres fases:

- a) Una primera fase: la empresa adjudicataria presentará el cronograma y la metodología de trabajo, dentro de la primera quincena desde su adjudicación.
- b) Una segunda fase: la empresa adjudicataria deberá entregar y realizar el resto todos los trabajos previstos en el apartado tercero de esta invitación de acuerdo con el cronograma que se acuerde.



7.- PRECIO MÁXIMO DE LICITACIÓN.

La oferta no podrá exceder de las siguientes cantidades:

- Importe (IVA excluido): en número euros (en letra euros)

- Importe del IVA: en número euros (en letra euros)

- Importe total (IVA incluido): en número euros (en letra euros)

8- PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES.

Documentación que deberán presentar por las empresas licitadoras:

1.- Presupuesto desglosado IVA excluido, con indicación en su caso del IVA correspondiente, recogiendo como mínimo las siguientes partidas:

- Elaboración de documentos.
- Apoyo y asesoría técnica.
- Elaboración de presentaciones.

2.- Propuesta técnica para la realización del objeto del contrato.

3.- Metodología de trabajo.

4.- Cronograma de trabajo.

5.- Curriculum Vitae de las personas que formarán parte del proyecto, y certificados que acrediten su experiencia o formación exigida en el punto 5.3 de este documento.

9- PLAZO DE PRESENTACIÓN:

El plazo indicado en el portal de contratación.

10- CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN.

Se valoran las ofertas presentadas de manera global y atendiendo a los siguientes criterios de adjudicación:

%	Elemento valorado	Criterios
---	-------------------	-----------



30%	Presupuesto desglosado de conformidad con trabajos indicados.	<ul style="list-style-type: none">- Cuantía económica. Se otorgarán 30 puntos a la oferta más económica y 0 puntos al importe máximo de licitación (xxxxxxx €, IVA incluido). Para el resto de las ofertas se aplicará una fórmula de proporcionalidad lineal. Quedarán EXCLUIDAS de la licitación ofertas inferiores al 20% de la media de proposiciones admitidas.
20%	Propuesta técnica para la realización del objeto del contrato	<ul style="list-style-type: none">- Adecuación.- Pertinencia.- Coherencia- Impacto de los resultados.- Calidad técnica de la propuesta.
20%	Metodología de trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Eficiencia y eficacia.- Planificación.- Determinación de objetivos.- Metodología participativa de los órganos integrados en la estructura de la Consejería
15%	Cronograma de trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Plazos y procedimiento propuesto.- Desglose de actividades.- Relación de objetivos, acciones, actividades y resultados.- Racionalización del tiempo.- Previsión y distribución de los trabajos.



15%	Curriculum Vitae de las personas que formarán parte del proyecto	<ul style="list-style-type: none">- Experiencia.- Formación.- Número de profesionales.- Multidisciplinariedad.- Trabajos previos en la materia.
-----	--	---

11- FORMA DE PAGO Y CERTIFICACIÓN.

Forma de pago:

Régimen de abono del precio:

Plazo para aprobar los documentos que acrediten la conformidad de la realización del objeto del contrato: Dentro de los 30 días siguientes a la efectiva prestación del servicio.

Registro para presentación de facturas:

Datos a incluir en la factura electrónica:

Órgano Gestor:

--	--

Órgano de destino (Unidad Tramitadora):

--	--

Centro contable (Oficina Contable):

--	--

Certificación: previo informe favorable de la persona responsable del trabajo.

12- PERSONAS DE CONTACTO.

Contacto para la obtención de información adicional:

- Nombre y Apellidos de las personas de contacto en (órgano tramitador) de la/el (Indicar quien encarga el plan):



xxxxxxxxx, a fecha de la firma

PIE DE FIRMA

Prescripciones técnicas para la contratación del diagnóstico

(Este es un modelo que puede ser modificado en cuantos puntos sea preciso para adaptarlo a las necesidades de cada administración pública. Asimismo, se puede hacer un sólo documento en el caso en que se contraten conjuntamente el diagnóstico y la redacción del plan)

ANEXO I

Prescripciones técnicas del contrato (tipo de contrato) para la elaboración de un diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de (indicar quién encarga el diagnóstico).

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETO DEL CONTRATO
3. DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO
4. MEDIOS HUMANOS MÍNIMOS QUE SE DEBERÁN ADSCRIBIR AL CONTRATO
5. DOCUMENTACIÓN A INCLUIR JUNTO A LA OFERTA ECONÓMICA
6. FORMA DE PAGO Y CERTIFICACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El presente contrato (tipo de contrato) tiene su causa en el proyecto asumido por (indicar quién encarga el diagnóstico) para la elaboración del plan específico de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de su área competencial.

Tal como prevé el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 (PEIMHA), es conveniente la realización de un diagnóstico que evidencie la situación de igualdad en los ámbitos concretos de (indicar las competencias) donde dicha (indicar quién encarga el diagnóstico) tenía su responsabilidad de actuación, tal como mandata (indicar normativa de aplicación).

Por este motivo, es preciso realizar la contratación de un servicio de asistencia técnica capaz de realizar la tarea de recogida de datos, análisis, estudio, conclusiones y diagnóstico final en las áreas del (indicar las competencias), de tal forma que se disponga de un estudio completo desde la perspectiva de todas las áreas de actuación de (indicar quién encarga el diagnóstico).

2. OBJETO DEL CONTRATO

El objeto del presente contrato (tipo de contrato) consistirá en un estudio diagnóstico de la situación de igualdad entre las mujeres y los hombres en el ámbito de (indicar quién encarga el diagnóstico), desde un punto de vista objetivo, que evidencie tanto la realidad como las brechas de género existentes, las cuales

impiden a las mujeres el acceso, participación y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

Para ello, se realizará un análisis tanto desde el punto de vista interno (recursos humanos) como externo. Es decir, cómo es la realidad social en cuanto a la igualdad entre las personas que tienen relación con el (indicar quién encarga el diagnóstico) y su ámbito geográfico. Asimismo, se deberán contemplar las medidas que ya están implementadas, el grado de desarrollo de las mismas, así como la identificación de brechas de desigualdad, nuevos espacios de actuación y los nichos de mejora, para la consecución de una igualdad plena y efectiva. Se realizará el diseño de propuestas que, desde la transversalidad y la interseccionalidad, puedan ser implantadas en el momento presente y futuro, al menos en el corto y medio plazo.

El alcance de este contrato es obtener información válida y necesaria para una posterior redacción de las líneas estratégicas y operativas que deberá contener el próximo plan específico de (indicar quién encarga el diagnóstico), como marco de actuación de sus políticas públicas, objetivos, actuaciones, medidas de implantación, ámbitos de innovación, ámbitos de mejora, evaluación, corrección, seguimiento y posterior evaluación, tomando como referencia los resultados del diagnóstico, que será el punto de partida y documento base de trabajo para la redacción del plan específico de igualdad de (indicar quién encarga el diagnóstico).

Todo ello, en el marco que establece el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, así como la normativa vigente y concordante en materia de igualdad de género.

3. DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

Los trabajos a realizar son los siguientes:

A) Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el/los ámbito/s del (indicar las competencias).

- Recogida de datos para realizar el estudio, análisis y evaluación de la situación de igualdad entre las mujeres y los hombres en los citados ámbitos, en (indicar ámbito geográfico).
- Elaboración del diagnóstico de situación de igualdad y análisis comparativo de los resultados.

B) Informe final: Análisis, Propuestas y Conclusiones.

- Elaboración del informe, resultados, conclusiones y propuestas que sean determinantes para el diseño e implementación del plan específico de igualdad entre mujeres y hombres de (indicar quién encarga el diagnóstico) - (indicar periodo de vigencia).

C) Presentación y exposición del diagnóstico, propuestas y conclusiones.

El diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Procesos de selección y contratación en el mercado laboral.
- b) Clasificación profesional.
- c) Titulaciones y especialidades académicas.
- d) Empresas y autoempleo.

- e) Formación.
- f) Promoción profesional.
- g) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- h) Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- i) Infrarepresentación femenina.
- j) Situación de la realidad respecto del acoso sexual y por razón de sexo.
- k) Otros aspectos resultantes del análisis de datos pertinentes en este estudio.

El diagnóstico contemplará no sólo las actuaciones que hayan podido ser realizadas por la (indicar quién encarga el diagnóstico), sino principal y, prioritariamente, buscando nuevas acciones positivas que sean eficaces para que la ciudadanía perciba los avances en igualdad de trato y de oportunidades como efecto de las medidas que se implanten para la eliminación de las brechas de género, la erradicación de la violencia de género y el acceso de las mujeres en todos los procesos de la vida política y social, en cuanto a representatividad.

Se deberán tener en cuenta todas las áreas posibles de actuación en materia de (indicar sectores competenciales), con el fin de que el análisis muestre la realidad compleja de dicho/s sector/es, debiendo quedar distinguidos y clasificados en los resultados, en las propuestas y en las conclusiones obtenidas, a fin de obtener una planificación más eficaz de las actuaciones a implantar.

La duración máxima para la realización de todos los trabajos no superará (indicar periodo). En todo caso, el trabajo tendrá que quedar finalizado y entregado a el/la (indicar quién encarga el diagnóstico) en su totalidad el día (indicar una fecha límite).

Las fases del trabajo serán las siguientes:

FASE 1. Recogida de datos que permitan el estudio, análisis y evaluación de la situación de igualdad entre las mujeres y los hombres en el ámbito del (indicar las competencias), en (indicar ámbito geográfico).

La Consejería pondrá a disposición de la empresa contratada la información que conste exclusivamente en la misma, informará y facilitará a la empresa adjudicataria los datos de los que disponga, con el único y exclusivo fin de la ejecución del contrato.

La empresa será la encargada de la localización y recogida de cualquier otro material documental que pueda ser necesario.

La duración para la realización de esta fase se estima en (indicar número de semanas o meses).

FASE 2. Elaboración del diagnóstico de la situación actual de igualdad entre hombres y mujeres y análisis comparativo de los resultados.

El objeto de esta fase es redactar un diagnóstico de la situación actual de igualdad entre hombres y mujeres que contemple, al menos, los siguientes aspectos entre otros,:

- ✓ Informe DAFO
- ✓ Definición de las brechas de género detectadas en el ámbito del (indicar las competencias).
- ✓ Definición de oportunidades de acceso, participación y control de los recursos económicos, sociales y culturales, segregados por sectores o ámbitos..
- ✓ Distribución de mujeres y hombres con diferentes variables de acuerdo con lo establecido en el apartado C de descripción del servicio, como por ejemplo profesiones, edad, procedimiento de acceso, retribución, pensiones, puestos, categorías, cargos, u otros que considere relevantes la empresa adjudicataria para el diagnóstico.
- ✓ Composición de los órganos colegiados, por género y representación.
- ✓ Composición de puestos ejecutivos y de dirección.
- ✓ Análisis relativo a los derechos de la vida personal, familiar y laboral, con especial incidencia en la conciliación laboral y la corresponsabilidad.
- ✓ Indicadores válidos para la evaluación y seguimiento.
- ✓ Otros aspectos que se consideren pertinentes en el diagnóstico a la vista de los resultados obtenidos.
- ✓ Conclusiones

La duración para la realización de esta fase se estima en (indicar número de semanas o meses).

FASE 3. Propuestas para el diseño e implementación del plan específico de igualdad entre mujeres y hombres de (indicar quién encarga el diagnóstico), en los ámbitos del (indicar las competencias).

Elaboración de un catálogo de propuestas que tengan como objetivo asesorar en la redacción, diseño e implementación del plan específico de igualdad entre mujeres y hombres de (indicar quién encarga el diagnóstico).

Especificación de las herramientas de seguimiento, indicadores y evaluación.

La duración para la realización de esta fase se estima en (indicar número de semanas o meses).

FASE FINAL. Presentación del diagnóstico, propuestas y conclusiones.

Se realizará la presentación del diagnóstico así como una exposición de las propuestas y conclusiones, resolución de dudas y preguntas. La fecha será acordada en la última semana entre las partes. El trabajo final se entregará en soporte informático y los documentos deberán ser editables. La presentación se realizará con medios audiovisuales. En caso de imposibilidad de una presentación presencial se realizará por medios telemáticos.

Los plazos parciales marcados para cada fase han de entenderse como meramente orientativos teniendo como criterios de valoración la temporalización y cronología de las actuaciones.

El material resultante de los trabajos será propiedad exclusiva de (indicar quién encarga el diagnóstico) competente en materia de (indicar las competencias).

La duración para la realización de esta fase se estima en (indicar número de semanas o meses).

4. MEDIOS HUMANOS MÍNIMOS QUE SE DEBERÁN ADSCRIBIR AL CONTRATO

La empresa adjudicataria aportará un equipo de trabajo integrado, al menos, por:

- 1 Jefe/a de Proyecto: titulación universitaria superior y formación específica en materia de igualdad. Experiencia mínima de 3 años en gestión y coordinación de proyectos de este tipo.
- 1 Técnico/a experto/a en elaboración de diagnósticos de situación y diseño de planes de igualdad: titulación universitaria y formación específica en la elaboración de planes de igualdad en la administración pública o empresas públicas, con experiencia, al menos, en 2 proyectos de similares características.

La empresa adjudicataria tendrá que acreditar que dispone de un plan de igualdad y las medidas concretas del mismo que estén aplicadas, o bien presentará declaración responsable de la no obligatoriedad de disponer de él.

La empresa adjudicataria deberá atender, con sus propios medios, cualquier situación de baja o ausencia de personal. Asimismo, deberá tener los recursos suficientes para realizar simultáneamente los diferentes procesos requeridos sin que, por ello, se vean estos afectados. Es responsabilidad de la empresa adjudicataria y de sus delegados/as impartir todas las órdenes, criterios de realización del trabajo y directrices a sus trabajadores/as, siendo la administración pública de todo ajena a estas relaciones laborales y absteniéndose, en todo caso, de incidir en las mismas. Corresponde, asimismo, a la empresa adjudicataria, de forma exclusiva, la vigilancia del horario de trabajo de los trabajadores, las posibles licencias horarias o permisos o cualquiera otra manifestación de las facultades del empleador. No obstante, es responsabilidad exclusiva del contratista asegurar que el servicio quede convenientemente cubierto. Cualquier modificación en los medios humanos adscritos a la ejecución del contrato será comunicada inmediatamente a (indicar quién encarga el diagnóstico).

La empresa adjudicataria designará una persona interlocutora con quien el/la (indicar quién encarga el diagnóstico) pueda contactar para recabar cualquier información sobre la evolución de los trabajos, que será, asimismo, quien canalice cualquier duda o incidencia que pudiera surgir durante la ejecución de los mismos.

El/La (indicar quién encarga el diagnóstico) designará una o varias personas responsables de la dirección del contrato, quedando una de ellas como coordinadora de los trabajos y siendo a su vez la interlocutora única con la empresa adjudicataria.

4. DOCUMENTACIÓN A INCLUIR CON LA OFERTA ECONÓMICA

Para la valoración técnica de la oferta, los licitadores presentarán, junto con la oferta económica, una memoria con la documentación indicada a continuación:

1. Currículum vitae del equipo de trabajo ofertado.
2. Diseño del trabajo.
3. Análisis, herramientas y metodología.
4. Cronograma de actuaciones.
5. Plan de Igualdad de la empresa licitadora o declaración responsable de no estar obligado a disponer de él, en su caso.

5. EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN

Con anterioridad a la finalización del día (indicar la fecha), la empresa entregará a (indicar quién encarga el diagnóstico) el informe final, tal como se describe en el apartado 3 de este documento, así como la factura desglosada por tareas del total del trabajo efectuado, para la comprobación de la ejecución y tramitación del pago si procede.

El pago de todas las fases se realizará (indicar modo de pago), cuando el contratista emita la certificación/certificaciones correspondiente/s, a la entrega de los distintos trabajos objeto del contrato a satisfacción de la administración contratante.

A) Procedimiento de adjudicación

El expediente se tramitará mediante contrato (indicar tipo de contrato) de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, por considerarse el procedimiento idóneo para realizar un proyecto especializado y puntual. El criterio de adjudicación es mediante (indicar tipo de adjudicación).

B) Presupuesto

La oferta no podrá exceder de las siguientes cantidades:

- Importe (IVA excluido): (en número) euros (en letra euros)
- Importe del IVA: (en número) euros (en letra euros)
- Importe total (IVA incluido): (en número) euros (en letra euros)

6. FORMA DE PAGO Y CERTIFICACIÓN

Forma de pago:

Régimen de abono del precio: (indicar)

Plazo para aprobar los documentos que acrediten la conformidad de la realización del objeto del contrato:

Dentro de los (indicar) días siguientes a la efectiva prestación del servicio.

Registro para presentación de facturas: (indicar)

Datos a incluir en la factura electrónica: Según se indica en la orden de encargo.

Órgano Gestor:

--	--

Órgano de destino (Unidad Tramitadora):

--	--

Centro contable (Oficina Contable):

--	--

Certificación: previo informe favorable de la persona responsable del trabajo.

Contacto para la obtención de información adicional:

- (indicar nombre y apellidos de las personas de contacto)

**(Indicar lugar), a fecha de la firma
PIE DE FIRMA**

* Este documento ha tomado como referencia el de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte.

Ficha mapeo de agentes

Grupo o clasificación general ¹	Roles ²	Agentes desagregados y se pueden añadir otras variables (interseccionalidad)	POSICIONAMIENTO A OBTENER MEDIANTE TÉCNICAS PARTICIPATIVAS (temas o aspectos que se busca conocer)			Titular de derechos, obligaciones o responsabilidades ³	GRADO DE RELEVANCIA ⁴ (escala de 1 a 4 en función de la matriz de influencia)
			Sobre el problema necesidad o reto x del plan	Sobre la igualdad de género	Sobre otros aspectos		
Colectivo N1		Mujeres					
		Hombres					
Colectivo N2		Mujeres					
		Hombres					
Colectivo N3		Mujeres					
		Hombres					
Colectivo N4		Mujeres					
		Hombres					

Fuente: Menéndez, S. Torralbo, M. y Luque, S. (2020)

Instrucciones para la cumplimentación:

1. Grupo clasificación General:

- a. Mujeres y hombres de la ciudadanía individual, afectada o sus asociaciones
- b. Entidades Públicas asociadas
- c. Entidades Privadas colaboradoras
- d. Profesionales del Sector
- e. Mujeres y hombres como personas expertas en algún tema o en género, docentes, investigadoras, etc.
- f. Otras que surgen de la participación

2. Roles:

- a. Rol decisor
- b. Rol gestor
- c. Rol planificador/redactor
- d. Rol financiador
- e. Rol técnico
- f. Rol experto
- g. Rol proveedor
- h. Grupo diana o personas beneficiarias directas/indirectas/colateral
- i. Colectivos perjudicados que se oponen
- j. Colectivos que piensan diferente
- k. Influyentes en los cambios, la ejecución o facilitadoras de buenos resultados

3. Enfoque de DDHH

- a. Titular de derechos
- b. Titular de obligaciones
- c. Titular de responsabilidades

4. Grado de relevancia

- a. Relevancia 1: Agentes con poca influencia y poco interés (0,0)
- b. Relevancia 2: Agentes con poca influencia y mucho interés (0,1)
- c. Relevancia 3: Agentes con mucha influencia y poco interés (1,0)
- d. Relevancia 4: Agentes con mucha influencia y mucho interés (1,1)



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Herramientas para la igualdad - Igualdad en la empresa - Ministerio de Igualdad. (s. f.). <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

Burgos, V. (2021, 23 febrero). Objetivos SMART: Ejemplos y plantilla para definir tus metas de forma inteligente. Virginia Burgos. <https://virginiaburgos.com/objetivos-smart-plantilla-y-ejemplos/>

