

Documento de Política Institucional de Equidad de Género -



I. Presentación:

El siguiente documento de Política coloca a la equidad de género como uno de los ejes transversales privilegiados de la intervención que se ha propuesto realizar FUNDACION ATASIM en el quinquenio 2023-2027, brindando bases sólidas para una efectiva contribución en la disminución de las brechas entre hombres y mujeres, especialmente en relación al acceso, control y uso de los recursos de producción. De este modo, la Política Institucional de Equidad de Género se plantea como un instrumento para superar las barreras institucionales y muchos de los obstáculos legales, estructurales y culturales que han restringido los alcances del desarrollo.

El documento hace énfasis en las áreas estratégicas, objetivos y medidas que conducirán el compromiso de FUNDACION ATASIM en relación a la equidad de género, en coherencia con un conjunto de principios y fundamentos de amplia aceptación en la temática. Asimismo, contempla una estrategia de acción que permita asegurar, en el corto plazo, condiciones idóneas para la implementación de la Política y, por consiguiente, la realización de prácticas institucionales favorables en un mediano plazo, en la que los hombres y las mujeres gocen de condiciones equitativas que les permitan aprovechar y beneficiarse, por igual, de las oportunidades del desarrollo. FUNDACION ATASIM asumen el compromiso y la responsabilidad de garantizar la implementación de la Política de Equidad de Género y de consolidar el proceso iniciado con ella, a través de las decisiones trascendentales para este fin motivando la apropiación y participación de todo el personal de la Institución en la aplicación de la Política.



II. Marco de Referencia:

El contenido de la Política de Equidad de Género tiene a la base un portafolio de documentos básicos que sirven de soporte técnico en los aspectos teórico-conceptuales, lo mismo que en cuanto al estado situacional de las mujeres rurales y las relaciones de género en el sector rural, así como sobre el compromiso político que, a nivel nacional e internacional, ha asumido el Gobierno de ECUADOR en relación a la equidad de género y a la potenciación del papel de las mujeres.

Respecto a la institucionalización de la igualdad de género, esta se encuentra reconocida en la Plataforma de Acción de Beijing, y en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); en este último instrumento se establece la obligación de los Estados de crear una institución que garantice la transversalización de la igualdad de género, la promoción y la vigencia de los derechos de las mujeres.

III. Marco Conceptual:

La Política Institucional de Equidad de Género encuentra su fundamento teórico en la categoría género, que remite a los roles asignados a hombres y a mujeres en la sociedad, así como a los comportamientos, responsabilidades y expectativas que derivan de ellos, en un determinado contexto, el que –a su vez– condiciona las relaciones que se establecen entre unos y otras. Vinculado a la noción del desarrollo humano sostenible, a la superación de la pobreza y a la mejora del crecimiento socioeconómico, el enfoque de equidad de género se concibe como el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres, sobre la base de la misma dignidad y derechos que les son inherentes por ser personas, pero que se ven menoscabados por estereotipos y



prácticas discriminatorias o de abierta exclusión a los que se ven expuestos.

Así, la Política Institucional de Equidad de Género reconoce las distintas necesidades de hombres y mujeres, proponiendo aplicar políticas, procedimientos y mecanismos diferenciales para corregir posibles desigualdades en su acceso a los recursos, oportunidades de desarrollo y de contribución al bienestar.

Los conceptos de sexo y género han sido usados con frecuencia o bien como sinónimos o bien como elementos complementarios, es decir, el sexo en alusión a lo biológico y el género como la construcción sociocultural del sexo. Desarrollos más recientes han permitido replantear esta teoría de la "naturalidad del género o del sexo" haciendo notar que ambas nociones son construcciones sociales y culturales que representan los sentidos y significados que cada grupo social ha asignado en diferentes momentos históricos al cuerpo, al sexo y a la sexualidad y a la forma como dichas representaciones inciden en la asignación de roles sociales y en la distribución del trabajo productivo y reproductivo. Para efectos de la presente Política el concepto de sexo comprende entonces el conjunto de características biológicas, genéticas, cromosómicas y hormonales presentes de forma particular en cada individuo, así como los sentidos y significados que individual y socialmente se dan a dichas características.

El género es la construcción social y cultural de las diferencias sexuales, es decir, es el elemento por medio del cual se crea esta idea de la dicotomía y complementariedad entre los sexos -varón/mujer-.

El género como sistema reproduce estas ideas mediante los procesos de socialización que tienen lugar en instituciones sociales como el matrimonio, la familia, la escuela, el trabajo, etc., y las convierte en prácticas mediante la asignación diferenciada y desigual de roles y las instauración de pautas de comportamiento que representan un deber ser para los hombres y otro para las mujeres y que desconoce otras identidades de sexo y de género.

Por otra parte el género como categoría social y como categoría de análisis ha sido la principal herramienta para dismantelar las relaciones de poder sobre las que se sostiene el sistema sexo-género, las cuales desconocen las diversas identidades sexuales y de género que vulneran derechos o generan obstáculos para su efectivo ejercicio.

Así, el enfoque de igualdad de género permite analizar las relaciones desiguales de poder y las prácticas de discriminación que afectan especialmente los derechos de las mujeres y de las personas gais, lesbianas, bisexuales, intersexuales, transexuales y transgénero.

Este enfoque propone garantizar la igualdad en el goce y ejercicio de los derechos independientemente de la identidad sexual, la identidad de género o la orientación sexual.

Por su parte, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), constitutiva de nuestro ordenamiento jurídico, señala en su artículo 1, que la discriminación contra la mujer denota "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o



anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Desde esta perspectiva la transversalización del enfoque de igualdad de género implica integrar este enfoque en las políticas, planes y programas en las distintas esferas (políticas, económicas y sociales) con el objetivo de evitar la perpetuación de la desigualdad existente en razón del sexo y del género. En esta misma línea, en 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió la perspectiva de género como: El proceso de valorar las implicancias que tienen para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros (NNUU, ECOSOC, 1997).

En este marco, Fundación Atasim presenta una política que permita transversalizar el enfoque de igualdad de género en el quehacer institucional, señalando objetivos, líneas estratégicas, acciones, indicadores y cronogramas, dirigidos a enfrentar los hallazgos encontrados en el diagnóstico aplicado y que actualmente constituyen un reto.

IV. Fundamento:

La Política de Equidad de Género de FUNDACION ATASIM define como su más sólido fundamento el principio de la no discriminación contra las mujeres, entendida como la más importante expresión del respeto a la dignidad humana en el marco de instrumento nacionales internacionales:

Marco jurídico internacional

Los instrumentos internacionales son considerados como factores políticos positivos que favorecen el logro de la misión de la Defensoría del Pueblo de Ecuador, con enfoque de igualdad de género.

Estos instrumentos constituyen, por una parte, estándares y una guía para el quehacer de las políticas públicas por parte del Estado en los temas relacionados con los derechos de las mujeres y personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales (LGBTTI); y, por otra, sirven de fundamento a las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos para que brinden insumos a los distintos comités y organismos internacionales, acerca del cumplimiento de las obligaciones y compromisos que asumen los Estados en esta materia.

Adicionalmente, estos instrumentos proveen herramientas a las instituciones a fin de que se nutran de estándares y guías para transversalizar la igualdad de género y colocarla como un valor institucional, pues parte de la cultura organizacional es entender precisamente que no se puede exigir externamente aquello con lo que no se puede cumplir internamente.



En el ámbito internacional, el Ecuador ha ratificado varios instrumentos internacionales como los que se detallan a continuación:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (1979), así como su Protocolo Facultativo (firmado en 1999).

En este marco el Ecuador dando cumplimiento a las obligaciones y disposiciones previstas en dicho instrumento debe cada cuatro años presentar un informe sobre los avances en el cumplimiento de las disposiciones de la Convención al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), conocida como la Convención de Belém do Pará. Esta Convención contempla 25 artículos que reconocen el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

- Plataforma y Declaración de Beijing (1995), que constituye un programa de acción para incorporar la igualdad de género en la política pública en ámbitos como mujeres y pobreza, educación y capacitación, conflictos armados, ejercicio del poder, economía, mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, entre otros aspectos. Cada 5 años se evalúa la plataforma y los avances de los gobiernos en función de los 12 ejes planteados en la Cuarta Conferencia de la Mujer celebrada en Beijing en 1995 (Beijing, 1995).

- Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), del cual el Ecuador es un Estado Parte, este instrumento multilateral reconoce los derechos económicos, sociales y culturales y establece mecanismos para su protección y garantía. El PIDESC incluye el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, a fundar sindicatos, a la seguridad social, a la licencia parental remunerada y a la protección de las y los niños.

- Consenso de Quito aprobado por la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe 2007. Como parte de este Consenso el Ecuador acordó adoptar medidas de acción positiva y los mecanismos necesarios, incluidas las reformas legislativas y las asignaciones presupuestarias para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política. De igual manera, en la Conferencia se acordó desarrollar políticas electorales de carácter permanente que permitan a los partidos incorporar la agenda de las mujeres en su diversidad, así como el enfoque de igualdad de género en sus contenidos, acciones y estatutos, la participación igualitaria, el empoderamiento y liderazgo de las mujeres.

- El Consenso de Brasilia aprobado por la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, llevado a cabo en el año 2010 exige, entre otros aspectos, enfrentar con decisión todas las formas de violencia contra las mujeres, mediante la adopción de medidas preventivas, punitivas, de protección y atención que contribuyan a la erradicación de la violencia contra las mujeres en los espacios públicos y privados, así como garantizar el acceso efectivo a la justicia, a la asistencia jurídica gratuita de las mujeres en situación de violencia, fortalecer la ciudadanía



de las mujeres y ampliar su participación en los procesos de toma de decisiones y en las esferas de poder.

- Los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos a las cuestiones relacionadas con orientación sexual e identidad de género, que, si bien es un instrumento que no tiene carácter vinculante, permite aplicar los estándares y principios establecidos para la protección de los derechos humanos de las personas LGBTTI.

Normativa nacional

Ecuador cuenta con distintos instrumentos normativos en los que se inserta el tema de igualdad de género:
Constitución de la República del Ecuador
La Constitución de la República del Ecuador de 2008 (CRE) establece como un deber del Estado, garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos humanos y reconoce que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Además, en varias de sus disposiciones se refiere a la igualdad de género y aborda los derechos de las mujeres.

Legislación Nacional

- Ley Orgánica de Comunicación (2013), que en sus artículos 61 y 62 prohíbe la difusión de contenidos discriminatorios y sanciona la discriminación por factores de sexo, identidad de género, orientación sexual, entre otros.

- Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014), que tipifica la discriminación en varios artículos así como la violencia contra las mujeres y la posibilidad de imponer medidas de protección ante delitos y contravenciones en los siguientes artículos: 141, 142, 147, 153, 155, 158, 159, 176, 177, 276, 522 y 558.



· Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD, 2010), que establece en el artículo 598 como parte de las atribuciones de los Concejos Cantonales para la Protección de Derechos, la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de políticas públicas de los Consejos Nacionales para la Igualdad. De igual forma, en el artículo 327 se establece que:

La comisión permanente de igualdad y género se encargará de la aplicación transversal de las políticas de igualdad y equidad; además fiscalizará que la administración respectiva cumpla con ese objetivo a través de una instancia técnica que implementará las políticas públicas de igualdad en coordinación con los Consejos Nacionales de Igualdad de conformidad con la Constitución.

· Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPFT, 2010), que en su artículo 14 establece una definición de enfoque de igualdad y señala que “en el ejercicio de la planificación y la políticas pública se establecerán espacios de coordinación, con el fin de incorporar los enfoques de género, étnico-culturales, generacionales, de discapacidad y movilidad”.

· Código de la Niñez y Adolescencia (2003), que contempla entre sus principios fundamentales el de igualdad y no discriminación, así como también establece mecanismos encaminados a la protección contra el maltrato, abuso, explotación sexual, entre otros.

· Código del Trabajo (2005), reconoce los derechos de los y las trabajadoras, así como también el derecho a licencia con remuneración por maternidad y paternidad y la prohibición del despido intempestivo por maternidad, entre otros aspectos.

· Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad (2014), la cual norma las atribuciones, finalidad, ámbito, principios, naturaleza, integración, designación, estructura y funciones de los Consejos Nacionales para la Igualdad, entre ellos el de género, que

reemplaza al anterior Consejo Nacional de Mujeres (CONAMU).
· Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (2009), que contempla entre sus principios el de igualdad de derechos y oportunidades para participar en la vida pública.

· Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia (2009), que regula el tema de “aplicación de la paridad entre hombres y mujeres en las listas para elecciones pluripersonales; establece como impedimentos para ser candidatos/as el haber ejercido violencia de género e incumplir con los pagos de alimentos de hijos e hijas” (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014, p. 38).

· Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), cuyos principios se basan en la universalidad, la no discriminación, el enfoque de derechos, la igualdad de género, la corresponsabilidad, entre otros. Respecto al enfoque de derechos establece que “la acción, práctica y contenidos educativos deben centrar su acción en las personas y sus derechos (...)”, y respecto a la igualdad de género estipula que “la educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Se garantizan medidas de acción afirmativa para efectivizar el ejercicio del derecho a la educación sin discriminación de ningún tipo” (art. 2, literales k, l).

· Ley Orgánica de la Función Legislativa (2009), que incorpora el enfoque de derechos de las mujeres, así como la igualdad de género. En este sentido, crea la Unidad Técnica Legislativa con el objetivo de acompañar la construcción de la norma.

· Ley 103 contra la Violencia a la Mujer y a la Familia (1995), que aporta a la erradicación de la violencia de género.



Políticas Públicas

El enfoque de igualdad de género también ha sido insertado en varios planes y programas, como por ejemplo:

- Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, que constituye uno de los principales instrumentos para la planificación y aborda las distintas problemáticas sociales, como la de desigualdad y discriminación basada en género.
- Plan Nacional de Erradicación de la Violencia Intrafamiliar y de Género, hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres (2007), que contempla entre sus ejes estratégicos la transformación de patrones socioculturales, el sistema de protección integral, sistema de registro, acceso a la justicia, e institucionalidad; y, contempla como parte de sus fines las políticas que permitan visibilizar la violencia sexual como una acción que vulnera los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- Plan Nacional de Erradicación de Delitos Sexuales en el Ámbito Educativo (2008), que incluye como parte de sus principios el de igualdad y no discriminación, así como también contempla los enfoques de derechos humanos, género, de equidad generacional, étnico- cultural, de equidad social, de discapacidad y de movilidad. El enfoque -conforme lo señala el Plan- de equidad de género: (...) permite atender las necesidades específicas de hombres y mujeres en las políticas y acciones que se plantean.

Con este enfoque se reconocen las condiciones específicas de hombres y mujeres como producto de construcciones sociales cambiantes, que los posiciona en espacios sociales diferenciados y con ejercicios desiguales de poder.



V. Principios:

Los principios orientadores de la Política Institucional de Equidad de Género, son los siguientes:

Igualdad

Referida al conjunto de derechos, responsabilidades, oportunidades y posibilidades que deben tener hombres y mujeres para que sus necesidades, intereses y experiencias específicas y diferenciadas sea consideradas prioritarias en las intervenciones del desarrollo, de manera que se encuentren en igualdad de condiciones para participar y beneficiarse de éste.

Equidad social

Concebida como la forma de satisfacer las necesidades humanas, de manera proporcional a las condiciones y capacidades de cada persona o grupo, impidiendo la generación y/o profundización de situaciones de desigualdad que son evitables o prevenibles.

Equidad de Género

Entendida como la acción deliberada por compensar y disminuir, progresivamente, las disparidades entre hombres y mujeres y las condiciones de desventaja en que ellas se encuentran, en determinados ámbitos.

La equidad de género, en estos términos, permite el avance a la igualdad de condiciones y oportunidades entre hombres y mujeres y es, por tanto, expresión concreta del principio de equidad social.

No discriminación

Como la búsqueda por transformar y corregir todas las barreras (jurídicas, económicas, sociales, institucionales) que obstaculizan, disminuyen o ponen en desventaja la participación de las mujeres en condiciones de igualdad, al mismo tiempo que generaliza formas de relación social caracterizadas por ser equitativas entre los géneros.

Sostenibilidad

Por constituirse en un esfuerzo destinado al largo plazo, incluye garantizar los recursos financieros, materiales y humanos necesarios para consolidarse y expandirse, incluso asegurándose aquéllos que corresponden al contexto ambiental y sociocultural, que le dan soporte y le sirven de marco de acción a cualquier intervención.

Co-responsabilidad

Lo que significa que los hombres y las mujeres están llamados a colaborar y participar, de manera conciente, activa y comprometida en los procesos encaminados a la equidad de género, al tomar en cuenta que el logro de la igualdad de género y la potenciación de las mujeres son objetivos comunes, referidos al desarrollo de todos y todas y no una problemática exclusiva de las mujeres.

Reducción de la vulnerabilidad social de las mujeres

Entendida como un supuesto de la participación democrática y justa de hombres y mujeres en los beneficios del desarrollo, en la medida en que se garantiza la accesibilidad de las mujeres a los recursos y se busca romper el círculo vicioso que subutiliza sus saberes y capacidades de cara al bienestar y al progreso social. Eficiencia, transparencia y eficacia en la gestión del desarrollo rural Referida a lograr el más amplio alcance de las acciones dirigidas hacia los objetivos del desarrollo rural en el cumplimiento de la misión institucional, respondiendo a las necesidades y demandas de los hombres y las mujeres que conforman la población rural; con probidad, oportunidad y utilizando de manera suficiente, adecuada y debidamente fiscalizada de los recursos requeridos para ello, tanto en el nivel nacional como en el local.

COMPROMISO DE LA FUNDACION ATASIM PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Partiendo de la base de que la perspectiva de género hace referencia a una categoría teórico – metodológica que analiza la construcción social de la diferencia sexual, el trabajo en el



desarrollo, ya sea local ó regional, implica la necesidad de abarcar el quehacer de una manera que considere la diversidad en todas sus formas, y que además realice esfuerzos encaminados a crear condiciones equitativas.

Para poder dar seguimiento a esta línea de trabajo, que ha probado ser no sólo más equitativa sino que también más eficiente en términos de los logros proyectados de colaboración y participación, la FUNDACION ATASIM se propone cumplir con los siguientes objetivos y lineamientos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género y diversidad.

Objetivos de la línea transversal de género y diversidad:

1. Promover y operativizar una política de género y diversidad, que de una manera lógica, continua y sistemática, logra construir relaciones más equitativas entre hombres y mujeres al interior de la FUNDACION ATASIM y en las esferas de impacto de su trabajo;
2. Promover un conjunto de principios, acciones y medidas estructuradas para contribuir a la eliminación de la discriminación racial, de clase, y de sexo en todos los niveles y ámbitos de la FUNDACION ATASIM;
3. Promover líderes y lideresas en puestos estratégicos de toma de decisión, para mostrar ejemplos concretos de transformación de roles.

En sus fines se incluirá: "La Fundación propenderá a la defensa de los intereses y promoción de los derechos de las mujeres y las niñas facilitando recursos en relación con los problemas asociados a la discriminación por género y las alternativas para conseguir la igualdad plena prestando atención a grupos desatendidos y garantizando un enfoque sensible a la diversidad"



Acciones que impulsará

Mejorar la prevención de la violencia contra las mujeres y niñas, mediante estrategias que conducirán a que la violencia se detenga incluso antes de que ocurra en un primer lugar , a través de cambios en los conocimientos, las actitudes y las prácticas mediante el empoderamiento social, económico y político.

Mejorar el acceso de las mujeres y niñas sobrevivientes de la violencia a servicios multisectoriales esenciales, seguros y adecuados:

Fomentar los derechos sexuales y reproductivos buscando que la población tenga acceso a la información, educación, orientación, métodos y prestaciones de servicios potenciando la participación informada de niñas, niños, adolescentes, mujeres y hombres en la toma de decisiones relativas a sus derechos sexuales y reproductivos ; y, apoyando acciones para disminuir la morbilidad materno-infantil;

Planificación, desarrollo y ejecución de proyectos de cooperación en los ámbitos de actuación de la fundación, así como de promoción y fomento del voluntariado;

Desarrollar actividades económicas relacionadas con los fines fundacionales, o complementarias o accesorias de los mismos, incluyendo la constitución de sociedades mercantiles o la participación en otras entidades de cualquier naturaleza, ya sea asociativa, fundacional o societaria.

Lineamientos de la línea transversal de género y diversidad:

1. Asegurar que la política de género y diversidad se oficializa, se actualiza periódicamente, se socializa y se cumpla;
2. Asegurar que en el diseño inicial de todas las propuestas se incluya el componente de género y diversidad, y se presupuesta a un nivel de esfuerzo adecuado;
3. Asegurar la presencia de una persona encargada de género y diversidad a tiempo completo, o parcial, en cada uno de los ejes programáticos, y en cada uno de los proyectos operativos de la FUNDACION ATASIM

Principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Objetivo general 1: Contar con un mecanismo sistemático para la implantación de la igualdad de oportunidades.

Objetivos específicos derivados:

- Realizar un diagnóstico exhaustivo de la situación actual de Atasim respecto a la equidad de género.
- Diseñar un plan específico de actuación adecuado a las necesidades detectadas en el diagnóstico.
- Definir mecanismos de evaluación que nos permitan hacer un seguimiento de la situación en el Atasim respecto a la igualdad de oportunidades.
- Objetivo general 2: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Objetivos específicos derivados: Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a todos los niveles organizacionales de Atasim.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción, la formación y el desarrollo de la carrera profesional y científica.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de todo tipo de discriminación.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Finalmente, el Plan de igualdad de oportunidades debe caracterizarse por ser:
 - Integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
 - Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
 - Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes
 - Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
 - Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
 - Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Fases del plan de igualdad



El plan de igualdad debe contemplar 5 fases:

- Organización: es decir, voluntad de acción, sensibilización, implicación y compromiso por parte de la empresa para la realización del plan. Incluye la formulación de objetivos y metas, así como la asignación de recursos y atribución de responsabilidades.
- Diagnóstico: fase en la que se analizan y describen las desigualdades de género que puedan darse en el seno de una organización así como las situaciones positivas que deben seguir potenciándose.
- Diseño: definición de la estrategia de acción que permite alcanzar los objetivos establecidos por el plan de igualdad, a partir de los resultados obtenidos del diagnóstico de género.
- Ejecución: es la fase de implementación de las medidas y acciones diseñadas.
- Seguimiento y evaluación: medición del grado de impacto de las acciones implementadas y valoración del nivel de consecución de los objetivos establecido