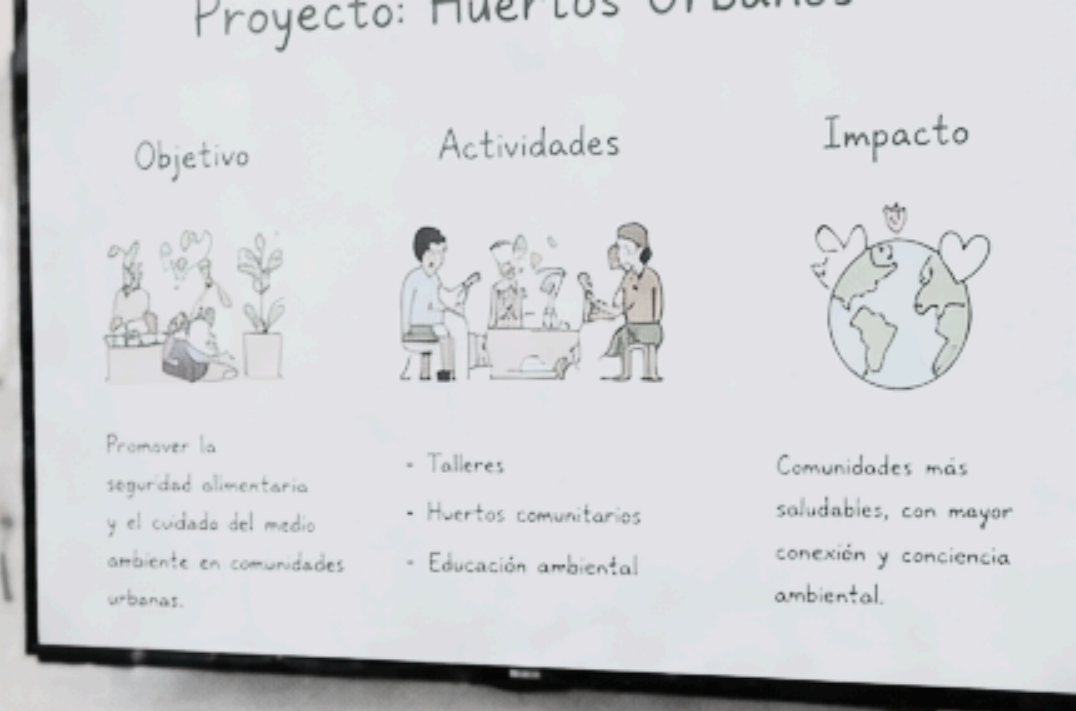


# WEBINAR DEL PLAN DE IGUALDAD AL CAMBIO REAL: CÓMO ACTIVARLO EN TU ORGANIZACIÓN







**Elena Alfageme**

Responsable de Género  
de InteRed



**Paula Mattio**

Consultora senior especializada  
en igualdad, liderazgo y  
transformación cultural

# LA MIRADA DE IGUALDAD DE INTERED

***NO PODEMOS TRANSFORMAR EL MUNDO SIN  
TRANSFORMARNOS A NOSOTRAS MISMAS***

- EQUIDAD PARA LLEGAR A LA IGUALDAD DE DERECHOS
- PROMOVER EL CAMBIO A VARIOS NIVELES: CAMBIO PERSONAL, CAMBIO COLECTIVO Y CAMBIO INSTITUCIONAL
- PROMOVER UNA CULTURA DE IGUALDAD, RESPETO MUTUO, DIVERSIDAD, SOSTENIBILIDAD
- COMPROMISO INSTITUCIONAL: LA IGUALDAD INTEGRADA EN LA ESTRUCTURA Y CALENDARIZADA
- TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE CUIDADOS: PONER EN EL CENTRO LAS PERSONAS Y LAS VIDAS DIGNAS
- DESDE LA CONSTRUCCIÓN COLECTIVA Y LA PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA





# DEL PLAN DE IGUALDAD AL CAMBIO REAL

CÓMO ACTIVARLO EN TU ORGANIZACIÓN:  
DEL DOCUMENTO REGISTRADO A LA  
TRANSFORMACIÓN REAL DE LA CULTURA.

## LA IGUALDAD NO SE ACTIVA SOLA.

UNA SESIÓN ESTRATÉGICA PARA RESPONSABLES DE  
PERSONAS, DIRECCIÓN Y COMISIONES DE IGUALDAD.

**INTERED + ALEPH**  
IGUALDAD 360º





# LA GRAN PARADOJA.

*“NUNCA TANTAS EMPRESAS HABÍAN TENIDO PLANES DE IGUALDAD... Y NUNCA HABÍA EXISTIDO TANTA DISTANCIA ENTRE EL DOCUMENTO Y LA REALIDAD.”*

**HOY EL RIESGO NO ES NO TENER UN PLAN.  
EL RIESGO ES TENER UN PLAN IRRELEVANTE.**



# EL RECORRIDO DE HOY.

|                                                   |                                         |                                         |                                                 |                                           |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 01                                                | 02                                      | 03                                      | 04                                              | 05                                        |
| <b>LA PARADOJA</b>                                | <b>POR QUÉ FRACASAN</b>                 | <b>SEÑALES DE ALERTA</b>                | <b>QUIEN SÍ AVANZA</b>                          | <b>IGUALDAD 360º</b>                      |
| DOCUMENTO REGISTRADO ≠ ORGANIZACIÓN TRANSFORMADA. | LAS CINCO CAUSAS QUE PARALIZAN UN PLAN. | 10 SÍNTOMAS QUE DELATAN UN PLAN PARADO. | CINCO CLAVES DE LAS ORGANIZACIONES QUE ACTIVAN. | DEL DOCUMENTO AL SISTEMA VIVO DE GESTIÓN. |
| 5 MIN                                             | 10 MIN                                  | 10 MIN                                  | 10 MIN                                          | 10 MIN + Q&A                              |





## ¿POR QUÉ TANTOS PLANES SE QUEDAN EN EL PAPEL?

LA IGUALDAD NO FRACASA EN LA NEGOCIACIÓN. FRACASA EN LA IMPLANTACIÓN.

**EL PROBLEMA NO ES EL PLAN.  
ES LA GESTIÓN DEL PLAN.**

# 80%

DE LOS PLANES PIERDEN RITMO TRAS EL PRIMER AÑO.

# 1 DE CADA 3

COMISIONES DEJA DE REUNIRSE CON REGULARIDAD.

# <15%

PUEDE DEMOSTRAR EL ESTADO REAL DE SUS MEDIDAS.

# **LAS CINCO CAUSAS QUE PARALIZAN UN PLAN.**

## 01 — PROYECTO PUNTUAL

**SE VIVE COMO UN TRÁMITE, NO COMO ESTRATEGIA.**

INICIO, FIN Y ARCHIVADO. NINGUNA INTEGRACIÓN CON LA GESTIÓN COTIDIANA.

## 02 — LIDERAZGO AUSENTE

**RRHH QUEDA SOLO, DIRECCIÓN NO IMPULSA.**

LOS MANDOS NO ENTIENDEN EL PLAN NI LO APLICAN EN SUS DECISIONES.

## 03 — MEDIDAS IMPOSIBLES

**80 ACCIONES, CERO PRIORIZACIÓN.**

SIN CALENDARIO REALISTA NI RESPONSABLES CLAROS. IMPOSIBLE EJECUTAR.

## 04 — SIN INDICADORES ÚTILES

**NO SE SABE QUÉ MEDIR NI CÓMO DEMOSTRAR IMPACTO.**

RESULTADO: VULNERABILIDAD ANTE INSPECCIÓN, ESG, TRANSPARENCIA SALARIAL Y LICITACIONES.

## 05 — EL PLAN NO BAJA

**LA PLANTILLA NO CONOCE LAS MEDIDAS.**

NO PERCIBE CAMBIOS NI CONECTA EL PLAN CON SU REALIDAD COTIDIANA.



# **HAY PLANES LLENOS DE *MEDIDAS* Y VACÍOS DE GESTIÓN.**

## LO QUE ABUNDA

**DOCUMENTOS, MEDIDAS, ACTAS,  
REGISTROS, EXCEL DISPERSOS.**

## LO QUE ESCASEA

**SEGUIMIENTO, TRAZABILIDAD,  
INDICADORES VIVOS, RESPONSABLES.**



# ¿VUESTRO PLAN ESTÁ *PARADO?*

DIEZ SEÑALES QUE DELATAN, EN MENOS DE CINCO MINUTOS, SI VUESTRO PLAN HA DEJADO DE AVANZAR.

**APUNTA MENTALMENTE CUÁNTAS  
RECONOCÉIS EN VUESTRA ORGANIZACIÓN.**



# SI RECONOCÉIS **VARIAS**, *VUESTRO PLAN NO ESTÁ ACTIVADO.*

01 — LA COMISIÓN APENAS SE REÚNE

02 — NADIE SABE EN QUÉ ESTADO ESTÁN LAS MEDIDAS.

03 — NO HAY CUADRO DE MANDO NI INDICADORES ACTUALIZADOS.

04 — LAS ACCIONES DEPENDEN DE UNA SOLA PERSONA.

05 — NO EXISTEN EVIDENCIAS NI TRAZABILIDAD.

06 — LA IGUALDAD NO APARECE EN DECISIONES DE LIDERAZGO.

07 — LAS FORMACIONES SON AISLADAS Y SIN CONTINUIDAD.

08 — EL PROTOCOLO DE ACOSO EXISTE... PERO NADIE SABRÍA ACTIVARLO.

09 — EL REGISTRO RETRIBUTIVO SE HACE SOLO “PARA CUMPLIR”.

10 — EL PLAN NO SE COMUNICA NI SE TRABAJA INTERNAMENTE.

**+ DE 3 SEÑALES: EL PLAN NECESITA REACTIVACIÓN. | + DE 6: LA IGUALDAD NO SE ESTÁ GESTIONANDO, ESTÁ SOBREVIVIENDO.**



# ¿QUÉ HACEN DISTINTO LAS QUE SÍ AVANZAN?

“NO TRABAJAN CON DOCUMENTOS MUERTOS. TRABAJAN CON **SISTEMAS VIVOS** DE GESTIÓN.”

**ORGANIZACIONES QUE ACTIVAN**

NO HACEN MÁS MEDIDAS. GESTIONAN MEJOR.



# DE LA INTENCIÓN A LA ESTRUCTURA.

- 01 INTEGRAN EN LA ESTRATEGIA** La igualdad deja de estar aislada y conecta con personas, liderazgo, sostenibilidad, compliance y reputación.
- 02 PRIORIZAN CON CRITERIO** No lo hacen todo. Eligen por impacto, viabilidad, calendario y responsables. Menos medidas, más ejecución.
- 03 PROFESIONALIZAN EL SEGUIMIENTO** Cuadros de mando, indicadores, trazabilidad, alertas, reporting. La gestión deja de depender de la memoria.
- 04 IMPLICAN A DIRECCIÓN Y MANDOS** La igualdad deja de ser “tema de RRHH” y se convierte en una responsabilidad de quien toma decisiones.
- 05 LO CONVIERTEN EN SISTEMA VIVO** El plan se actualiza, se revisa, se comunica y se conecta con la cultura. No es un PDF: es una forma de trabajar.

# DEL DOCUMENTO AL SISTEMA VIVO.

## 01 CAPA 1

### GESTIÓN INTEGRAL

- DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
- MEDIDAS Y PLAN DE ACCIÓN
- INDICADORES Y EVIDENCIAS
- REPORTING Y EVALUACIÓN

## 02 CAPA 2

### ACTIVACIÓN REAL

- RESPONSABLES Y PLANIFICACIÓN
- ESTADO DE MEDIDAS EN TIEMPO REAL
- ALERTAS Y VENCIMIENTOS
- SEGUIMIENTO VIVO DEL PLAN

## 03 CAPA 3

### PROFESIONALI- ZACIÓN

- TRAZABILIDAD Y VISIÓN GLOBAL
- PREPARACIÓN ANTE INSPECCIONES
- CONTINUIDAD ANTE CAMBIOS DE EQUIPO
- MENOS CARGA ADMINISTRATIVA

***“LA IGUALDAD DEJA DE DEPENDER DE LA MEMORIA DE ALGUIEN.”***



QUÉ CAMBIA EN EL DÍA A DÍA

# ANTES Y DESPUÉS.

ANTES

## GESTIÓN FRAGMENTADA

Medidas dispersas en Excel y carpetas.

Indicadores que se calculan “cuando se puede”.

Evidencias que “seguro que existen, pero no encontramos”.

El plan vive en la cabeza de una persona.

La igualdad aparece solo cuando toca renovar el plan.

DESPUÉS

## SISTEMA VIVO

→ **Repositorio único con responsables y estado.**

→ **Cuadro de mando vivo y exportable a comisión.**

→ **Trazabilidad demostrable ante Inspección o auditoría.**

→ **Continuidad aunque cambien personas o equipos.**

→ **Forma parte de la gestión cotidiana de personas.**

CIERRE

# EL RETO YA NO ES TENER UN PLAN.

*“LA DIFERENCIA ENTRE UNA ORGANIZACIÓN QUE CUMPLE Y UNA ORGANIZACIÓN QUE **TRANSFORMA** ESTÁ EN CÓMO GESTIONA LA IGUALDAD CADA DÍA.”*

- La igualdad no se activa sola.
- Los documentos no cambian culturas.
- Las medidas no funcionan sin seguimiento.
- El liderazgo inclusivo no aparece solo.







SIGUIENTE PASO

# ¿DÓNDE ESTÁ VUESTRO PLAN HOY MISMO?

**01**

## REVISAD VUESTRO PLAN

VOLVED AL DOCUMENTO CON LAS 10 SEÑALES EN LA MANO.

**02**

## DIAGNÓSTICO DE ACTIVACIÓN

UNA SESIÓN CORTA PARA EVALUAR EL GRADO REAL DE IMPLANTACIÓN.

**03**

## CONOCED IGUALDAD 360º

OS MOSTRAMOS LA METODOLOGÍA Y SU APLICACIÓN REAL EN UNA DEMO.

**“LA DIFERENCIA ENTRE CUMPLIR Y TRANSFORMAR ESTÁ EN CÓMO GESTIONÁIS LA IGUALDAD CADA DÍA.”**

**INTERED + ALEPH**

GRACIAS POR PARTICIPAR · IGUALDAD 360º

# Igualdad con compromiso y sentido social



## Lo que ofrecemos

Acompañamos a empresas y organizaciones que quieren incorporar la igualdad desde una perspectiva transformadora. Es decir, con un enfoque que no se limita al cumplimiento legal, sino que apuesta por una cultura laboral más equitativa, consciente y corresponsable.



### Te acompañamos a través de:

#### **Planes de Igualdad**

adaptados a la realidad de cada organización.

#### **Diagnósticos retributivos**

con perspectiva de género.

#### **Formaciones y talleres prácticos**

sobre igualdad, corresponsabilidad, cuidados, prevención de violencias y equidad.

#### **Protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**



# Lo que nos **diferencia**



Somos una ONGD, **vivimos lo que promovemos**. Eso nos da una mirada amplia y coherente: no solo hablamos de igualdad, sino que la aplicamos en nuestra estructura y forma de trabajar.



**Tenemos presencia en 15 países**, y los fondos que obtenemos a través de nuestras formaciones y asesorías se destinan a proyectos que promueven la igualdad, los derechos y la prevención de violencias hacia niñas y mujeres.

**Cuando una empresa trabaja con InteRed, genera impacto en dos direcciones:**

- Mejora su cultura organizacional.
- Contribuye a sostener proyectos de igualdad, fortalecimiento de derechos y prevención de violencia hacia mujeres

**AL CONTRATARNOS APOYAS  
PROYECTOS  
DE DERECHOS E IGUALDAD EN  
15 PAÍSES**

**Contáctanos:**  
**[alianzas estrategicas@intered.org](mailto:alianzas estrategicas@intered.org)**



**6 PAÍSES**

**Empoderamiento y  
participación política y  
económica con mujeres  
indígenas**



**7 PAÍSES**

**Prevención para una  
vida libre de  
violencias  
machistas**



**8 PAÍSES**

**Fortalecimiento  
a derechos  
de las  
mujeres**



# ESPACIO PARA PREGUNTAS

**InteRedx**

**IMPACT  
HUB** Madrid







**¡GRACIAS POR  
ACOMPañARNOS!**

**WEBINAR  
DEL PLAN DE IGUALDAD AL CAMBIO REAL: CÓMO  
ACTIVARLO EN TU ORGANIZACIÓN**

**InteRedx**

**IMPACT  
HUB** Madrid

