



CÓMO ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD EN COMUNIDADES ENERGÉTICAS

Guía práctica



ÍNDICE

1. Introducción	04
2. Consideraciones generales	06
3. Fase 1 - Puesta en marcha del proceso de elaboración	08
4. Fase 2 - Realización del diagnóstico.....	10
5. Fase 3 - Diseño, aprobación y registro	16
6. Fase 4 - Implantación y seguimiento	22
7. Fase 5 - Evaluación	24
8. Herramientas participativas	25
9. Conclusiones finales	38
10. Bibliografía	39

Introducción

Las Comunidades Energéticas representan un modelo innovador de transición hacia una energía más sostenible y participativa, basado en la cooperación ciudadana y la autonomía local. En este contexto, la equidad de género y la inclusividad son aspectos fundamentales que garantizan que cualquiera, independientemente de su género, origen, edad, diversidad funcional o situación socioeconómica, puedan beneficiarse y contribuir al desarrollo de estas iniciativas.

A pesar de los avances en materia de igualdad, persisten desigualdades estructurales que dificultan la participación equitativa en las comunidades energéticas. En muchos casos, ciertos grupos, como mujeres, personas migrantes, personas con diversidad funcional y colectivos en situación de vulnerabilidad, se encuentran infrarrepresentados en los espacios de toma de decisiones, con menos acceso a formación especializada y a oportunidades de liderazgo. Asimismo, existen sesgos que influyen en la distribución de roles dentro de estas comunidades, lo que perpetúa barreras de acceso para estos colectivos.

Un Plan de Igualdad e Inclusividad se presenta como una herramienta clave para revertir estas desigualdades y garantizar que la transición energética sea verdaderamente inclusiva. Su implementación permite establecer medidas

concretas para promover la participación activa de todas las personas en todas las fases del proyecto, asegurando una distribución equitativa de responsabilidades y oportunidades. Además, contribuye a sensibilizar a la comunidad sobre la importancia de la inclusividad y la igualdad de oportunidades, generando un entorno más diverso y enriquecedor.

Esta guía tiene como objetivo proporcionar una metodología clara y estructurada para la elaboración de un Plan de Igualdad e Inclusividad en el contexto de las comunidades energéticas. A través del análisis de los sesgos existentes, la definición de objetivos específicos y la implementación de medidas concretas. Se busca ofrecer herramientas prácticas que permitan construir comunidades energéticas más equitativas y justas. La igualdad de género y la inclusividad constituyen pilares fundamentales para la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Estos principios no solo están reconocidos en la normativa nacional e internacional, sino que también representan motores esenciales para el desarrollo sostenible y la cohesión social.

En el ámbito energético, históricamente masculinizado, garantizar la equidad de trato y oportunidades resulta imprescindible para democratizar el acceso, la participación y la toma de decisiones en torno a la energía.

Introducción

Las CEs emergen como una alternativa transformadora en la transición energética, basándose en la gestión colaborativa y la participación ciudadana. No obstante, para que este modelo sea verdaderamente inclusivo, es necesario superar las barreras estructurales que limitan la presencia y el liderazgo de mujeres y otros colectivos en situación de vulnerabilidad. La conciliación de la vida laboral y personal, la brecha salarial, el acceso a formación o la segregación en los roles dentro del sector energético son algunos de los desafíos que persisten.

El marco normativo vigente, en particular la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece la necesidad de adoptar medidas concretas para eliminar la discriminación y fomentar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, incluyendo el sector energético.

Más allá de cumplir con las exigencias legales, la implementación de un Plan de Igualdad e Inclusividad en las comunidades energéticas permite generar un impacto positivo tanto en la estructura organizativa como en las personas que forman parte de ellas, promoviendo una transición energética más justa y equitativa.

Para ello, es importante integrar el enfoque interseccional, donde se consideran factores como el género, la identidad y expresión de género, la orientación sexual, la edad, la diversidad funcional, el origen étnico, la situación socioeconómica y otros aspectos de desigualdad estructural.

La apuesta por la equidad de género y la inclusión social en la transición energética no es solo una cuestión de justicia, sino también un factor clave para la sostenibilidad y la resiliencia de las comunidades energéticas. La diversidad de perspectivas y experiencias fortalece la capacidad de innovación y mejora la toma de decisiones, lo que se traduce en una mayor eficiencia y cohesión dentro de la comunidad.

Este documento, elaborado por la Asociación Pasos Participación, se desarrolla tras la realización de la sesión práctico-formativa: Plan de Igualdad de una Comunidad Energética: diseño paso a paso; actividad enmarcada en el proyecto de Acción de Asesoramiento Comunidad de Práctica, desarrollado por la OTC EnredCoop, oficina liderada por la Escuela de Economía Social, y en colaboración con la OTC Oficina Social de las Comunidades Energéticas. Se detecta la necesidad de poder recoger toda esta información relevante en una guía práctica que sirva como ayuda a las CE que quieran incorporar un Plan de Igualdad e Inclusividad.

Consideraciones generales

El objetivo principal de un Plan de Igualdad en una Comunidad Energética es garantizar la equidad en la participación, gestión y beneficios de la comunidad. Para ello, es necesario establecer medidas que eliminen barreras estructurales y culturales que dificultan la participación equitativa.

Para la realización del Plan de Igualdad, se debe realizar un diagnóstico previo, donde se detectarán aquellas áreas en las que es necesario implantar medidas de igualdad e inclusividad, por lo que se establecerá una priorización de acciones y los objetivos a alcanzar para cumplir con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

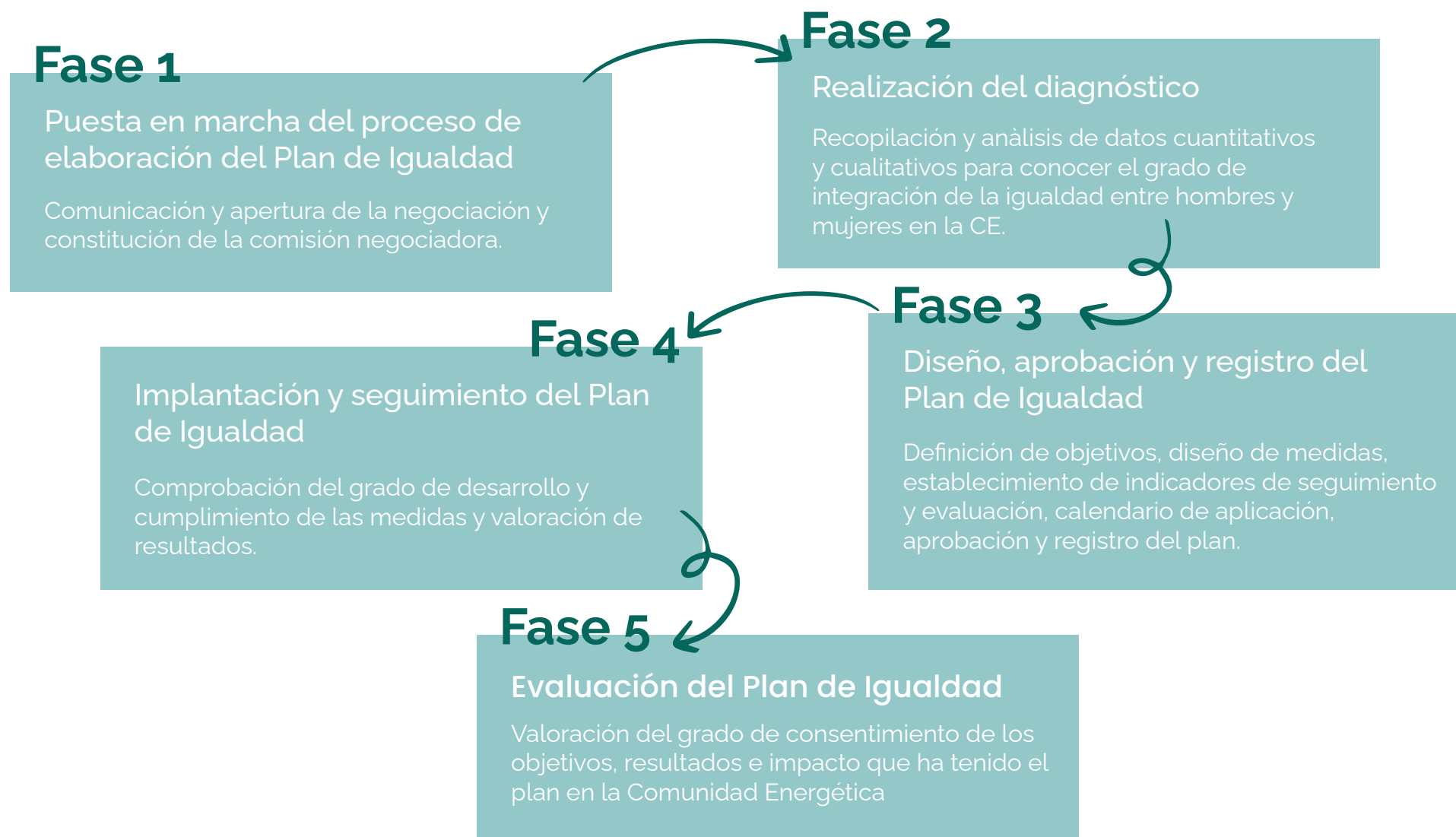
Las leyes anteriormente mencionadas, han enumerado algunas de las materias que podrían ser recogidas en un plan de igualdas: perfiles profesionales, participación en la toma de decisiones, gestión de la información, roles asumidos y funciones, formación y sensibilización, acoso sexual y por razón de sexo, salud laboral, lenguaje no sexista y violencia de género, y, en general, acciones tendentes a eliminar cualquier práctica que suponga trato discriminatorio.

El Plan de Igualdad se implementa con el fin de generar una mejora en todas las personas que conforman una CE, no sólo a las mujeres. Debe ser progresivo y funcionar como una herramienta viva y fluida, sometida a constantes cambios pues ha de adaptarse a las necesidades detectadas en la Comunidad Energética a raíz del seguimiento del plan.

Para plantear hacer un Plan de Igualdad e Inclusividad, previamente, la Comunidad Energética ha de haberse cuestionado qué postura tiene como colectivo ante la igualdad, la inclusividad y no discriminación: ¿Qué significan estos términos para la Comunidad Energética? Por ello, realizar un Plan de Igualdad implica repensar y definir colectivamente el posicionamiento político de la CE sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas que integren la Comunidad Energética.

El proceso de creación de un Plan de Igualdad para CEs, se estructura en cinco pasos, los cuales serán detallados a lo largo del documento, explicando los objetivos y cómo se pueden adaptar al contexto de las CEs:

Consideraciones generales



Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan de Igualdad

Comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora

Antes de iniciar la elaboración del Plan de Igualdad e Inclusividad, es fundamental que la Comunidad Energética reflexione sobre su posicionamiento en materia de igualdad, inclusividad y no discriminación.

Este proceso implica cuestionarse qué significan estos principios para la comunidad y cómo se pueden traducir en acciones concretas. La puesta en marcha del plan debe basarse en un compromiso colectivo, donde se establezcan objetivos claros y se definan responsabilidades.

Esta primera fase sienta las bases para un plan efectivo, asegurando que todas las voces sean escuchadas y que las estrategias adoptadas respondan a las necesidades reales de la comunidad energética.



Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan de Igualdad

Comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora

Existen unos pasos mínimos que una comunidad energética debería realizar, como lo son:

- » Establecer su compromiso real de integrar la igualdad de oportunidades y trato entre todas las personas de la Comunidad Energética. Puede dejarlo por escrito, incluyendo los objetivos y haciéndolo llegar a todas las personas de la CE.
- » Promover la equidad en la participación y liderazgo dentro de la Comunidad Energética.
- » Establecer las medidas efectivas para eliminar barreras estructurales y culturales.
- » Implementar procesos de formación y sensibilización sobre igualdad e inclusión.
- » Crear mecanismos de conciliación para facilitar la participación de todos los colectivos.
- » Constitución de una Comisión de Igualdad - grupo de trabajo/motor que apoye a la realización del diagnóstico y Pdl, a su seguimiento y evaluación.

La comisión de igualdad debe ser paritaria y estar compuesta por representantes de la CE.

Su función principal es velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la CE, desarrollando las medidas idóneas para ello.

Las funciones de la comisión de igualdad serán, entre otras:

- » Velar para que en la Comunidad Energética se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- » Revisar y aprobar con cautela el diagnóstico de situación de la Comunidad Energética.
- » Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- » Aprobar y poner en marcha el Plan de igualdad e Inclusividad dentro de la Comunidad Energética.
- » Realizar el seguimiento y evaluación del Plan.

* La Ley de Igualdad establece que la representación sindical de las personas trabajadoras intervienen para el inicio de la negociación del plan de igualdad

Fase 2. Realización del diagnóstico

Recopilación y análisis de datos cuantitativos para reconocer el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la Comunidad Energética

El diagnóstico es una fase esencial en la elaboración del Plan de Igualdad e Inclusividad, ya que permite identificar las desigualdades existentes dentro de la Comunidad Energética y establecer una base objetiva para diseñar medidas alternativas. Esta fase se fundamenta en la recopilación de información cuantitativa y cualitativa para analizar el grado de equidad en la participación, gestión y distribución de beneficios dentro de la comunidad.

Los objetivos del Diagnóstico Participativo son:

- » Identificar barreras y desigualdades y otros aspectos negativos dentro de la Comunidad Energética.
- » Analizar la composición de la Comunidad Energética en términos de diversidad.
- » Hacer visible la situación de partida de la Comunidad Energética para poder canalizar el rumbo del futuro Plan de Igualdad.
- » Analizar los efectos que tienen las actividades, los procesos realizados, la distribución de tareas y las condiciones existentes en la Comunidad Energética en los distintos perfiles que integran la comunidad.
- » Evaluar el acceso a la formación, recursos y espacios de toma de decisiones.
- » Recoger la percepción de los diferentes colectivos sobre la equidad en la comunidad.



Fase 2. Realización del diagnóstico

Recopilación y análisis de datos cuantitativos para reconocer el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la Comunidad Energética

Para garantizar un análisis integral, se recomienda emplear diversas herramientas de recopilación de datos, como lo son las encuestas dirigidos a los miembros de la comunidad para conocer su percepción sobre la equidad e inclusión. O los grupos de discusión y entrevistas con personas clave de la comunidad energética para identificar barreras y oportunidades de mejora.

Existen diferentes herramientas participativas útiles para esta fase como pueden ser: Matriz DAFO colectivo, árbol de problemas, diagramas causa-efecto... Además del análisis de datos existentes, como registros de participación y formación, para detectar brechas de acceso.

Es fundamental que el diagnóstico sea inclusivo y que todas las voces sean escuchadas. Para ello, se recomienda fomentar la participación de colectivos en situación de vulnerabilidad, garantizar un lenguaje accesible y formatos adecuados para la recopilación de datos y la creación de espacios seguros donde las personas puedan expresar libremente sus experiencias. Dicho diagnóstico permitirá diseñar un Plan de Igualdad e Inclusividad adaptado a las necesidades reales de la CE, estableciendo acciones concretas para eliminar las desigualdades detectadas y fomentar una participación equitativa.



Fase 2. Realización del diagnóstico

Recopilación y análisis de datos cuantitativos para reconocer el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la Comunidad Energética

Las CEs se enfrentan a diversas barreras y retos en términos de igualdad e inclusividad. A continuación, se detallan los principales desafíos identificados:

Barreras económicas

Las personas en situación de vulnerabilidad económica a menudo encuentran dificultades para integrarse en las comunidades energéticas debido a los costos asociados a la participación y la inversión inicial requerida.

Complejidad administrativa

Los procedimientos burocráticos y la falta de claridad en las normativas pueden desalentar la participación de grupos menos favorecidos, quienes pueden carecer de los recursos o conocimientos necesarios para navegar a través de estos procesos.

Falta de representación en la Gobernanza

Existe una subrepresentación de mujeres y otros colectivos vulnerables en los procesos de toma de decisiones y en cargos de liderazgo dentro de las Comunidades Energéticas. Esto perpetúa dinámicas patriarcales y limita la diversidad en la gestión.

Acceso limitado a formación y capacitación

Las mujeres y otros colectivos marginados enfrentan barreras para acceder a formación y empleo en el sector energético, especialmente en áreas técnicas como ingeniería y tecnología. Esta falta de acceso restringe su participación activa en las CE.

Fase 2. Realización del diagnóstico

Recopilación y análisis de datos cuantitativos para reconocer el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la Comunidad Energética

Falta de datos desagregados

La ausencia de datos específicos sobre la participación de diferentes grupos dificulta la identificación de desigualdades y la implementación de políticas inclusivas efectivas. Recolectar y analizar datos divididos por género y otros factores es crucial para diseñar estrategias adecuadas.

Pobreza energética

La inclusión de consumidores en situación de vulnerabilidad es esencial para abordar la pobreza energética. Sin embargo, integrarlos presenta desafíos, como la necesidad de incentivos fiscales y mecanismos de apoyo específicos para garantizar su participación efectiva.



Fase 2. Realización del diagnóstico

Recopilación y análisis de datos cuantitativos para reconocer el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la Comunidad Energética

Abordar estos desafíos requiere un enfoque integral que promueva la equidad y la inclusión desde la base de las comunidades energéticas, implementando medidas específicas que faciliten la participación de todos los grupos y fomenten una transición energética verdaderamente inclusiva.

A continuación, detallamos los pasos imprescindibles para la realización del diagnóstico:

01.

Definir el alcance y objetivos

Determinar qué aspectos de igualdad e inclusividad se evaluarán y qué datos se necesitan.

02.

Recopilar datos

Demográficos y de participación. Analizar la composición de las comunidades en términos de edad, género, origen, discapacidad, entre otros.

03.

Evaluar el acceso a la información, formación y oportunidades

Identificar brechas en la capacitación y en la posibilidad de asumir roles de liderazgo.

04.

Distribuir las responsabilidades

Observar cómo se reparten las tareas y decisiones dentro de la Comunidad Energética.

Fase 2. Realización del diagnóstico

Recopilación y análisis de datos cuantitativos para reconocer el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la Comunidad Energética

05.

Detectar barreras estructurales

Identificar obstáculos: sesgos de género, lenguaje excluyente o normativas poco inclusivas.

06.

Realizar consultas abiertas

Mediante encuestas, entrevistas y grupos de discusión que reflejen la percepción de los colectivos

07.

Elaborar un informe diagnóstico

Sintetizar hallazgos y proponer líneas de acción. Incluirá los siguientes apartados: principales problemas y dificultades detectadas; ámbitos de actuación; objetivos; propuestas de mejora.

08.

Socializar resultados

Se informará de los resultados del diagnóstico a todos los integrantes de la Comunidad Energética.

Otros aspectos a tener en cuenta para el análisis son:

- » Comunicación incluyente y lenguaje no sexista.
- » Prevención del acoso sexual y por razón de género. ¿Existen mecanismos de sensibilización, prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y son conocidos y accesibles a toda persona integrante de la Comunidad Energética?
- » Relación de la Comunidad Energética con su entorno.

Este diagnóstico permitirá diseñar un Plan de Igualdad e Inclusividad adaptado a las necesidades reales de la Comunidad Energética, estableciendo acciones concretas para eliminar las desigualdades detectadas y fomentar una participación equitativa por parte de cualquier persona.

Fase 3. Diseño, aprobación y registro del Plan

Definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación. Calendario de aplicación, aprobación y registro del plan

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres lo define como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Esto viene a significar que las medidas que se incluyan en el Plan de Igualdad estarán destinadas a responder a las necesidades que se desprendan del diagnóstico de situación y a resolver los problemas detectados en él.

En esta fase se definen los objetivos, estrategias y acciones específicas del Plan de Igualdad e Inclusividad. Implica la definición estructurada del plan, su validación por la Comunidad Energética y su formalización legal.

Para ello se deben seguir los siguientes pasos:

01.

Elaboración del Plan

Definir objetivos, estrategias y medidas específicas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación y calendario de aplicación.

02.

Aprobación interna

Presentación ante la asamblea.

03.

Registro y difusión

Inscripción en registros pertinentes y comunicación a las personas socias.

Fase 3. Diseño, aprobación y registro del Plan

Definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación. Calendario de aplicación, aprobación y registro del plan

Etapas 1. Elaboración del plan

La elaboración o diseño del Plan de Igualdad es un proceso clave que debe partir de un análisis riguroso de la situación de la Comunidad Energética en materia de igualdad e inclusión. La determinación de los objetivos y áreas de actuación se realizará en función de la información obtenida en el diagnóstico previo, así como de las propuestas y conclusiones extraídas de este análisis.

Es fundamental que esta fase cuente con la participación activa de los miembros de la comunidad energética, asegurando así que el plan responda a sus necesidades y realidades específicas.

En esta etapa, además de definir los ámbitos prioritarios de intervención, se establecerá el orden y la prioridad de las actuaciones a desarrollar. Para ello, se tendrán en cuenta factores como la urgencia de determinadas medidas, su viabilidad en términos de recursos y capacidades, y su impacto esperado en la mejora de la igualdad dentro de la comunidad.

Una vez definidas las áreas de actuación y los objetivos estratégicos, se procederá a la elaboración detallada de las medidas y acciones concretas que permitirán alcanzar dichos objetivos. Cada acción deberá especificar aspectos clave

como su alcance, los responsables de su implementación, los plazos estimados, los recursos necesarios y los indicadores que permitirán evaluar su efectividad.

Para organizar y estructurar estas medidas de manera clara y operativa, se puede emplear una tabla orientativa que facilite la planificación y el seguimiento de cada acción. Dicha tabla podría incluir, entre otros elementos, los siguientes campos:

- » Área de actuación - por ejemplo: acceso equitativo a la energía, formación en igualdad, participación en la toma de decisiones...
- » Objetivo específico - qué se busca lograr con cada acción
- » Medida o acción concreta - descripción detallada de la actividad a implementar
- » Responsables - personas o grupos escogidos rigurosamente encargados de su ejecución
- » Plazos de ejecución - fechas de inicio y finalización
- » Indicadores de seguimiento y evaluación - criterios para medir el impacto y la eficacia de cada medida

Para ello, se puede seguir la siguiente tabla* orientativa:

*Tabla realizada en base a la información detallada en "Guía Práctica: Cómo elaborar un Plan de Igualdad". Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía, pág 51.

Fase 3. Diseño, aprobación y registro del Plan

Definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación. Calendario de aplicación, aprobación y registro del plan

Etapas 1. Elaboración del plan

¿Qué objetivos satisface?	Determina la relevancia de esta medida en cuestión
¿A quién va dirigida?	Establece las personas destinatarias de los beneficios derivados de la implantación de la medida
¿Quién va a ser responsable de su implantación?	Concretar qué persona va a encargarse de implementar cada medida
¿Qué métodos y recursos se van a necesitar?	Establecer por cada medida los medios y recursos necesarios para su puesta en marcha
¿Cuándo y durante cuánto tiempo se va a aplicar?	Calendarización de la medida: en qué momento se pone en marcha y en cuánto tiempo se va a llevar a cabo
¿Qué criterios se usarán para su seguimiento y evaluación?	Se concretarán indicadores (cualitativos y cuantitativos) que permitan conocer la evolución y el impacto de las medidas implantadas

El diseño del Plan de Igualdad debe ser un proceso dinámico y flexible, permitiendo su adaptación a los cambios y necesidades que puedan surgir en la Comunidad Energética. Además, es recomendable que, durante esta fase, se consulte a expertos en igualdad y diversidad para garantizar la calidad y efectividad de las acciones propuestas.

Fase 3. Diseño, aprobación y registro del Plan

Definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación. Calendario de aplicación, aprobación y registro del plan

Etapas 2. Aprobación del Plan

La aprobación del Plan de Igualdad es un proceso fundamental que garantiza su legitimidad y compromiso por parte de todos los miembros de la CE. Para ello, es necesario presentar y socializar el contenido del plan en el marco de una asamblea general, asegurando que todos los participantes comprendan sus objetivos, principios y medidas concretas.

Cada CE debe seguir el método de gobernanza que haya adoptado para la toma de decisiones colectivas, ya sea por consenso, mayoría simple o cualquier otro mecanismo establecido en sus estatutos. Es recomendable que, durante la asamblea, se fomente un espacio de diálogo y participación en el que los miembros puedan expresar sus opiniones, sugerencias o dudas respecto al plan.

Una vez debatido y sometido a votación, la aprobación del Plan de Igualdad debe quedar formalmente reflejada en el acta de la asamblea, incluyendo detalles como la fecha de aprobación, el número de votos emitidos a favor, en contra o abstenciones, y cualquier otro aspecto relevante que respalde el proceso. Además, es conveniente que el acta y el documento final del plan sean accesibles para todos los miembros de la comunidad, garantizando su difusión y aplicación efectiva en el marco de la comunidad energética.



Fase 3. Diseño, aprobación y registro del Plan

Definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación. Calendario de aplicación, aprobación y registro del plan

Etapa 3. Registro y difusión

Los Planes de Igualdad deben inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad correspondiente a cada comunidad autónoma. Esta inscripción no solo formaliza el compromiso de la CE con la igualdad y la inclusión, sino que también permite el acceso público al contenido del plan, favoreciendo la transparencia y la rendición de cuentas ante la sociedad.

La solicitud de inscripción deberá presentarse dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad, para asegurar así su pronta oficialización. Para ello, se deberá completar toda la documentación requerida, que puede incluir el propio texto del plan, el acta de aprobación en la asamblea, y cualquier otro documento que respalde su desarrollo.

Una vez registrado, el Plan de Igualdad será difundido tanto de manera interna como externa. A nivel interno, deberá garantizarse que todas las personas que forman parte de la CE tengan acceso al documento y conozcan su contenido, ya sea a través de reuniones informativas, boletines o cualquier otro canal adecuado. A nivel externo, se fomentará su visibilidad mediante la publicación en la página web de la CE, en espacios institucionales o a través de redes de colaboración con otras entidades del sector, con el fin de promover buenas prácticas en igualdad e inclusión dentro del ámbito energético.



Fase 3. Diseño, aprobación y registro del Plan

Definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación. Calendario de aplicación, aprobación y registro del plan



Resumen...

1. Elaboración del Plan de Igualdad

- » Definición de objetivos y de áreas de actuación
- » Priorización de medidas
- » Desarrollo de un plan de acción

2. Aprobación del Plan de Igualdad

- » Socialización del Plan en Asamblea
- » Consenso en objetivos y medidas
- » Aprobación del Plan de Igualdad

3. Registro del Plan de Igualdad

- » Inscripción en el registro
- » Plazo de presentación de quince días
- » Difusión interna y externa

Fase 4. Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

Desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados

La implementación del Plan de Igualdad requiere la ejecución de un conjunto de acciones definidas, asegurando la participación activa de todos los miembros de la comunidad.

Para ello, es clave establecer un cronograma con plazos concretos y responsables designados para cada iniciativa.

Los objetivos de esta fase son:

- » Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad
- » Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad
- » Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario

Algunas estrategias para una implantación efectiva incluyen:

- » Sensibilización y captación de los integrantes de la comunidad sobre la importancia del plan
- » Asignación de recursos adecuados para garantizar la ejecución de las medidas.

El seguimiento del plan es esencial para evaluar su impacto y realizar ajustes en función de los resultados obtenidos. Para ello se recomienda:

- » Definir indicadores de seguimiento y medición de impacto
- » Realizar reuniones para evaluar avances y desafíos
- » Elaborar informes de seguimiento y compartirlos con todos los integrantes de la comunidad
- » Recoger opiniones y sugerencias de los miembros para mejorar continuamente el plan



Fase 5. Evaluación del Plan de Igualdad

Comprobación de grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas

Objetivos

- » Conocer el grado de ejecución del plan y su desarrollo
- » Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos
- » Valorar la adecuación de recursos, herramientas y estrategias empleadas en su implementación
- » Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones

Metodología de Evaluación

Para llevar a cabo la evaluación del Plan de Igualdad, se usarán diferentes métodos y herramientas, tales como:

- » Análisis de indicadores cuantitativos y cualitativos, para medir el impacto de las acciones implementadas
- » Encuestas y cuestionarios a los miembros de la CE para recoger percepciones sobre el desarrollo del plan
- » Revisión de documentación interna, como informes de seguimiento, actas de reuniones y registros de actividades
- » Entrevistas o grupos de discusión con personas clave en la implementación del plan, con el fin de obtener valoraciones y sugerencias de mejora

Tipos de evaluación

- » **Evaluación continua o de seguimiento** - se realizará periódicamente a lo largo de la ejecución del plan para detectar posibles desviaciones y aplicar medidas correctivas a tiempo
- » **Evaluación final** - al término del período de vigencia del plan, se analizan los resultados globales y se determinarán las lecciones aprendidas

Resultados y ajustes

Los resultados obtenidos en la evaluación de plasmarán en un informe que deberá incluir:

- » Grado de cumplimiento de los objetivos iniciales y principales logros alcanzados
- » Dificultades encontradas y aspectos que han limitado el éxito del plan
- » Propuestas de mejora para optimizar futuras versiones del Plan de Igualdad
- » Revisión y actualización de las medidas adoptadas en función de las necesidades detectadas

Este informe será compartido con la CE y servirá de base para la planificación de futuras estrategias de igualdad e inclusión.

Fase 5. Evaluación del Plan de Igualdad

Comprobación de grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas

¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	1. Grado de cumplimiento de los objetivos planteados 2. Grado de consecución de los resultados esperados 3. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	1. Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas 2. Grado de dificultad encontrada en el desarrollo de acciones 3. Dificultades encontradas y soluciones aportadas 4. Cambios producidos en las acciones y el desarrollo del plan 5. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades en la gestión de la Comunidad Energética
¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	1. Cambios en la cultura de la Comunidad Energética 2. Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de hombres y mujeres

Herramientas participativas

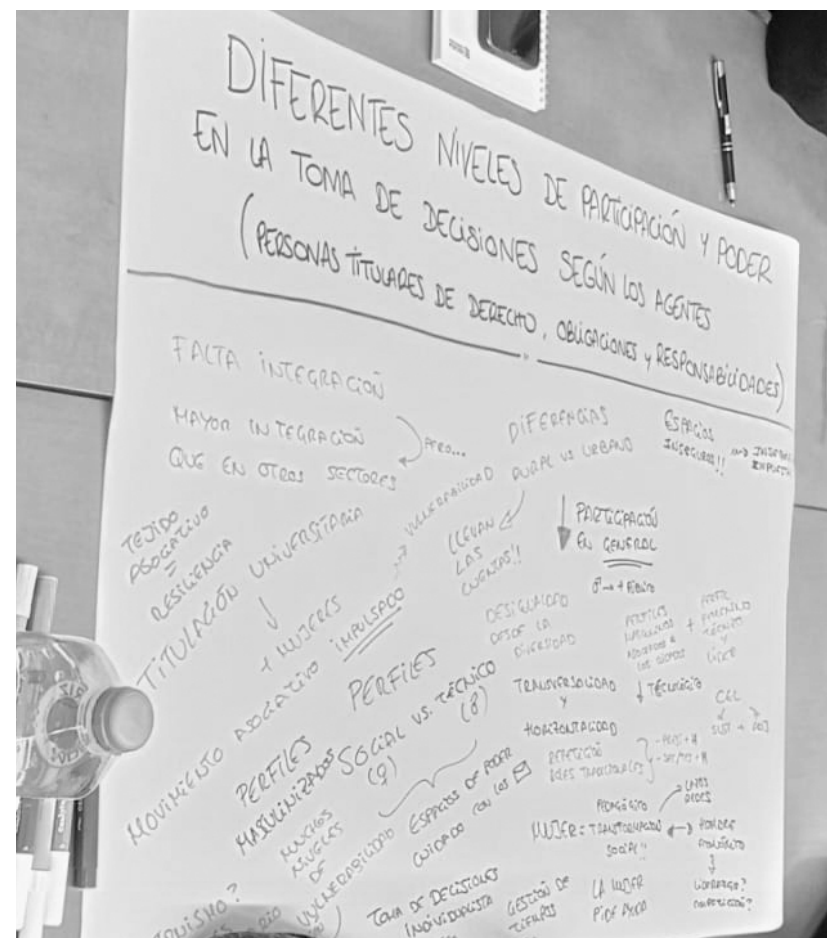
A continuación, se mostrarán y detallarán una serie de herramientas participativas que pueden ser útiles a la hora de realizar un Plan de Igualdad. Para ello, primero haremos una breve clasificación fácilmente de entender a simple vista::

1. Análisis de realidad

- 1.1 Árbol de problemas
- 1.2 Matriz DAFO
- 1.3 Diagrama Causa - Efecto: Espina de pescado

2. Seguimiento y Evaluación

- 2.1 Línea del tiempo
- 2.2 Tendedero de los deseos
- 2.3 Diana



Herramientas participativas

1. Análisis de realidad

1.1 Árbol de problemas

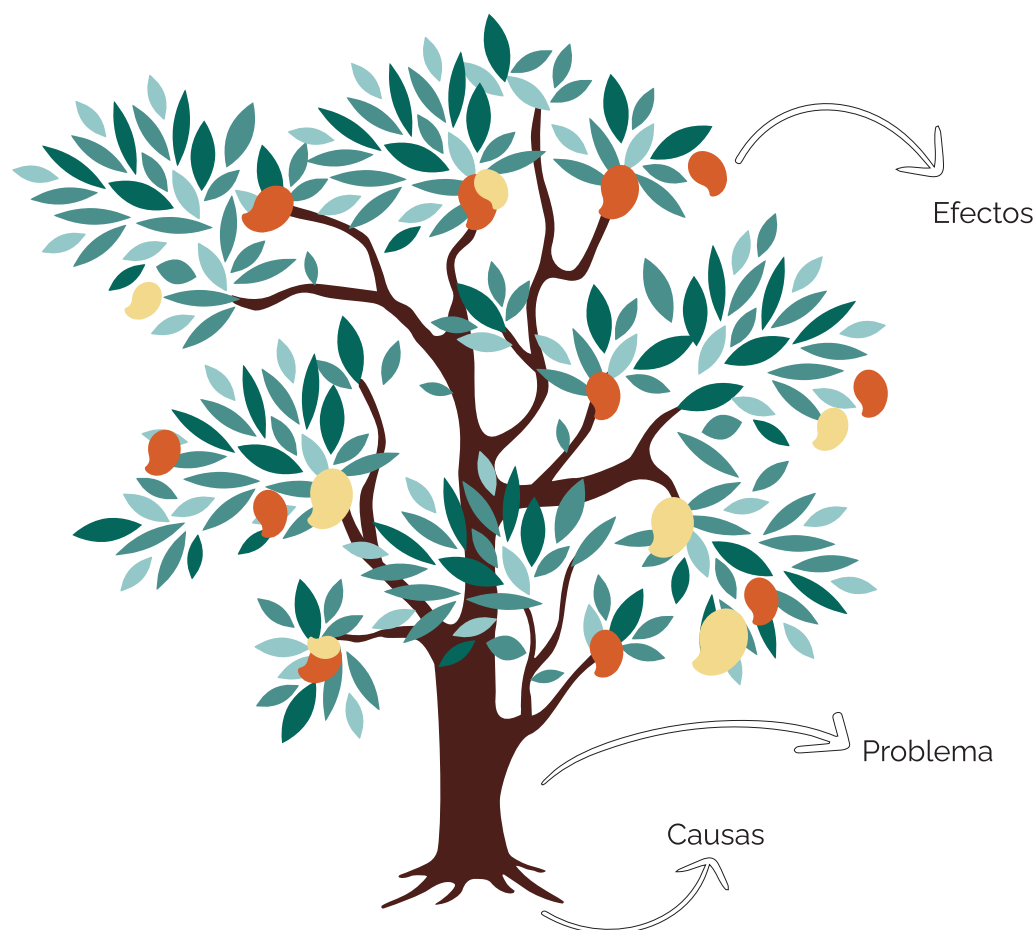
El objetivo es realizar un análisis estructurado, identificando los problemas, sus causas raíz y sus consecuencias.

Para ello se usa la metáfora de un árbol, en el que el tronco se ubican los problemas, las ramas o frutos se colocan las consecuencias relacionadas, y en la raíz, las causas más profundas (como causas culturales, ajenas al grupo...)

Es recomendable trabajar con grupos entre cuatro y diez personas (aunque es posible trabajarlo con más gente).

Consigna

- » En primer lugar se define el ámbito social a trabajar
- » Sobre un papelógrafo, se dibuja un árbol y se van recogiendo los diferentes elementos. Generalmente se empieza por las consecuencias (los frutos) y ya de ahí se va bajando a los problemas y las causas raíz, aunque puede ser que primero surjan los otros dos.
- » Por rondas, se puede pedir que cada participante escriba en un post-it un problema que perciba, ponerlos en común, y a partir de ahí, ir elaborando el árbol.



Herramientas participativas

1. Análisis de realidad

¿Cuándo es interesante utilizarlo?

Es conveniente utilizarlo antes de que se quiera explorar las propuestas y acciones, ya que permite identificar sobre qué se quiere actuar y qué es necesario para ello.

Puntos fuertes

- » Permite un análisis muy completo, encontrando diferentes formas de actuar sobre los problemas.
- » Es relativamente intuitivo.
- » El hecho de trabajarlo mediante el árbol, puede dar cabida a análisis más creativos o que se generen materiales para poner en valor el trabajo.
- » Se puede ir actualizando, quitando aquellos aspectos solucionados e incorporar problemas nuevos.

Recomendaciones

- » Enmarcar que toda visión es bienvenida, no hay visión buena o mala, dar la bienvenida a todas las diferencias es la clave para que esta herramienta funcione lo mejor posible.
- » Definir el objetivo para que todas las personas conversen de lo mismo.
- » Preguntas generadoras abiertas.
- » Es clave un sistema de recogida de las intervenciones.
- » No es necesario que todas las personas hablen, aunque sí que tengan la opción de hablar.
- » Escuchar activamente.
- » Es una herramienta que puede ser larga (se puede hacer en varias sesiones)

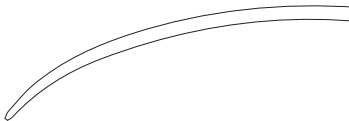
Herramientas participativas

1. Análisis de realidad

1.2 Matriz DAFO

Es una técnica que aborda esencialmente la capacidad prospectiva del diagnóstico social, es decir, de planteamiento de estrategias de futuro operativas a partir del análisis de la situación presente. El método DAFO consiste básicamente en organizar la información generada a través de una dinámica grupal en una tabla de doble entrada que sitúe esta información en función de las limitaciones (Debilidades y Amenazas) y las potencialidades (Fortalezas y Oportunidades) que proporciona un colectivo o una situación social concreta.

De esta forma, a través de la aplicación de la técnica obtenemos información de los aspectos positivos y negativos de una situación concreta tanto para el momento presente como para el futuro.



	De origen interno	De origen externo
Negativos	Debilidades	Amenazas
Positivos	Fortalezas	Oportunidades

Herramientas participativas

1. Análisis de realidad

Las necesidades actuales que implican aspectos negativos que deberían modificarse. Hace referencia a las limitaciones o autocríticas internas del colectivo.

Todo lo que supone riesgos potenciales y que debiera prevenirse, pero que no dependen de la acción del propio colectivo, sino que lo constituyen elementos externos, del entorno.



Representan las capacidades, recursos y ventajas competitivas que la diferencian y le permiten alcanzar sus objetivos: aspectos como el talento humano, la experiencia, la reputación.

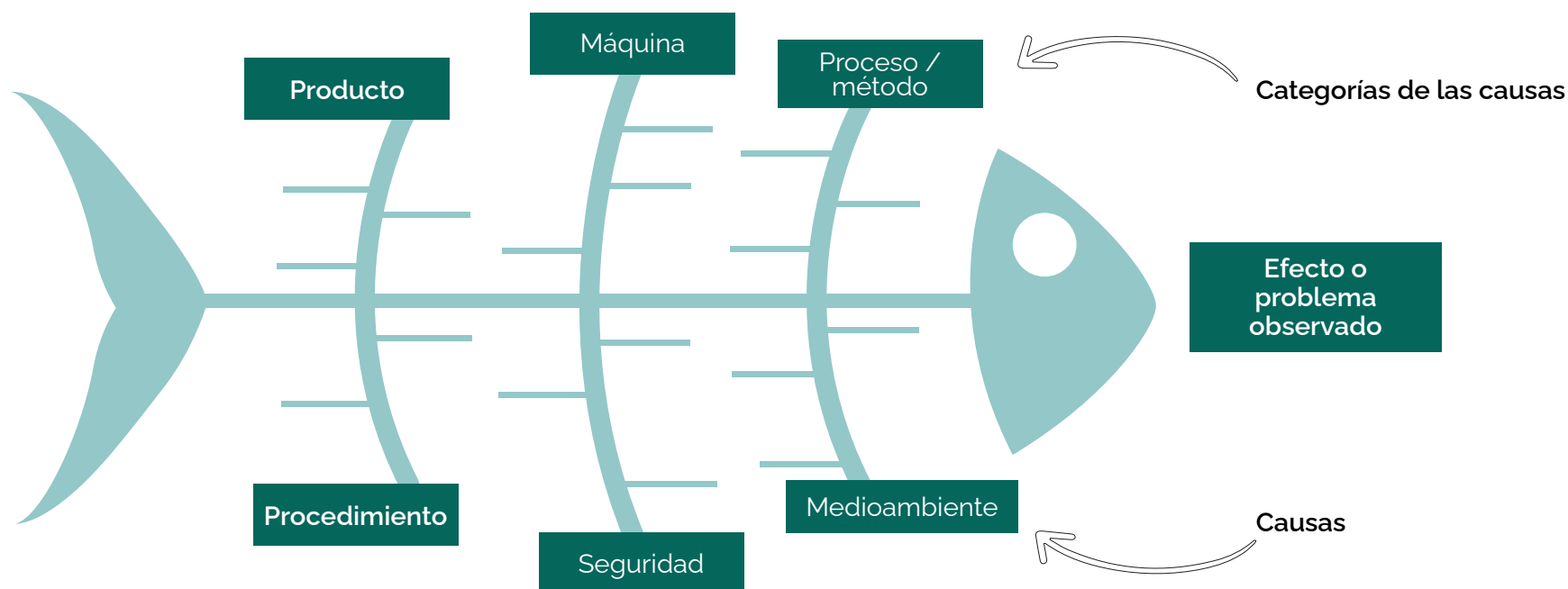
Todas las capacidades y recursos potenciales que se debieran aprovechar a nuestro favor. Están presentes en el entorno del colectivo.

Herramientas participativas

1. Análisis de realidad

1.3 Diagrama Causa - Efecto: Espina de pescado

Esta herramienta se utiliza para buscar las posibles causas que consecuentemente provocan un problema. Es una herramienta visual que ayuda a estructurar la información. Este diagrama se utiliza en los métodos de mejora de procesos para identificar las causas raíz más significativas que probablemente estén causando un problema o dificultad.



Herramientas participativas

2. Seguimiento y evaluación

2.1 Línea del Tiempo

El objetivo es poder visualizar y analizar la evolución de un plan de igualdad e inclusión. Su propósito es facilitar la identificación de avances, detectar áreas de mejora y evaluar el impacto de las medidas implementadas en el tiempo.

Sobre una línea dibujada en un papelógrafo o papel continuo las y los participantes van señalando lo que ha ido sucediendo secuencialmente. Pueden indicar cómo se han sentido en esos momentos, aspectos a mejorar, etc.

Se puede hacer una reflexión previa para que cada persona piense en qué momento o situaciones han tenido relevancia en el proceso.

¿Cuándo es interesante utilizarlo?

- » Para evaluar la implementación y la efectividad del Plan de Igualdad
- » Para presentar de forma clara los logros y desafíos en materia de equidad e inclusión
- » Al comunicar avances a equipos de trabajo, directivos o la sociedad en general

Consigna

- » Definir el período de evaluación, considerando el inicio del Plan y sus principales hitos.
- » Seleccionar los eventos clave, como la implementación de medidas, cambios en políticas o los resultados.
- » Ordenarlos cronológicamente, incluyendo fechas, responsables y acciones realizadas.
- » Añadir indicadores de impacto, como aumento en la representación de grupos subrepresentados o cambios en la percepción organizacional.
- » Analizar la información para extraer aprendizajes, ajustar estrategias y reforzar buenas prácticas.

Puntos fuertes

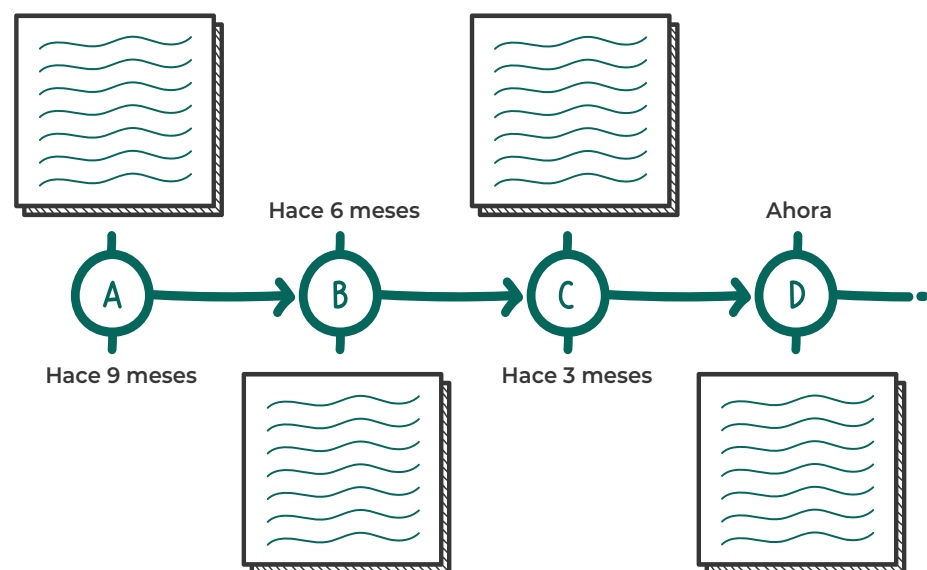
- » Facilita el seguimiento de la evolución del Plan
- » Permite visualizar el impacto de las acciones aplicadas
- » Favorece la toma de decisiones basadas en evidencias
- » Ayuda a identificar obstáculos y oportunidades de mejora
- » Es útil para comunicar logros y avances a los públicos

Herramientas participativas

2. Seguimiento y evaluación

Recomendaciones

- » Incluir datos cuantitativos y cualitativos, como indicadores de progreso y testimonios.
- » Utilizar colores o símbolos para marcar logros, desafíos o cambios de estrategia.
- » Actualizar la línea del tiempo periódicamente para reflejar los avances.
- » Asegurar claridad y accesibilidad, para que todas las personas puedan interpretarla fácilmente.
- » Comparar la evolución con los objetivos iniciales y ajustar estrategias si es necesario.



Herramientas participativas

2. Seguimiento y evaluación

2.2 Tendedero de los deseos

Es una herramienta participativa que permite recoger y visibilizar las expectativas, necesidades y aspiraciones de las personas en relación con la igualdad e inclusión dentro de una organización, comunidad o institución.

Su finalidad es generar un espacio de expresión libre y respetuosa, fomentando el diálogo y la construcción de propuestas colectivas.

Consigna

- » Preparar un espacio accesible y visible donde colocarlo
- » Proveer tarjetas o papeles donde las personas puedan escribir sus deseos, expectativas o necesidades.
- » Invitar a la participación de manera anónima o identificada
- » Colgar los deseos en el tendedero usando pinzas (por ej.)
- » Analizar los mensajes recogidos para identificar patrones, inquietudes recurrentes o ideas clave.
- » Usar los resultados para generar propuestas, ajustar estrategias y fortalecer el compromiso con la inclusión

¿Cuándo es interesante utilizarlo?

- » Para diagnosticar percepciones sobre igualdad e inclusión dentro de un grupo.
- » En procesos de diseño o evaluación de planes de igualdad e inclusividad.
- » Como una herramienta de participación en jornadas.
- » Para promover la escucha activa en entornos comunales
- » Para espacios de celebración.

Puntos fuertes

- » Fomenta la participación y la expresión libre de todos
- » Ayuda a identificar necesidades de manera espontánea y sin sesgos jerárquicos.
- » Genera conciencia y empatía sobre las realidades y expectativas del grupo.
- » Es una herramienta sencilla, visual y de bajo costo.
- » Permite recoger información cualitativa valiosa para mejorar estrategias.

Herramientas participativas

2. Seguimiento y evaluación

Recomendaciones

- » Garantizar un ambiente seguro para que las personas participen con confianza.
- » Respetar la diversidad de opciones y recoger todas las voces sin censura.
- » Acompañar la actividad con una reflexión grupal o una devolución de los hallazgos.
- » Transformar los deseos en compromisos o acciones concretas dentro del Plan de Igualdad
- » Revisar periódicamente la herramienta para seguir recogiendo nuevas ideas y evaluaciones.



Herramientas participativas

2. Seguimiento y evaluación

2.3 Diana

La "Diana" es una herramienta participativa que permite a individuos y grupos evaluar de manera visual y reflexiva su percepción sobre distintos aspectos de la igualdad e inclusión en su entorno. Facilita la identificación de fortalezas, áreas de mejora y acciones necesarias para avanzar con la equidad. .

Consigna

- » Dibujar una diana (círculos concéntricos) en un formato grande, digital o físico.
- » Definir ejes temáticos en los que se quiere evaluar el Plan de Igualdad (ejemplo: igualdad de oportunidades, diversidad, accesibilidad, participación, conciliación, formación en género...)
- » Pedir a las personas que marquen en la diana su nivel de satisfacción o percepción en cada eje, donde;
 - El centro representa un alto nivel de satisfacción
 - Los círculos exteriores indican menor nivel de satisfacción
- » Recoger y analizar los resultados para identificar patrones y diferencias en la percepción.

¿Cuándo es interesante utilizarlo?

- » Para conocer el nivel de percepción y satisfacción en temas de igualdad e inclusión.
- » En la fase de diagnóstico de un Plan de Igualdad
- » Durante la evaluación intermedia o final de un proceso
- » En talleres participativos sobre diversidad y equidad.
- » Para reflexionar en grupos sobre avances y desafíos.

Puntos fuertes

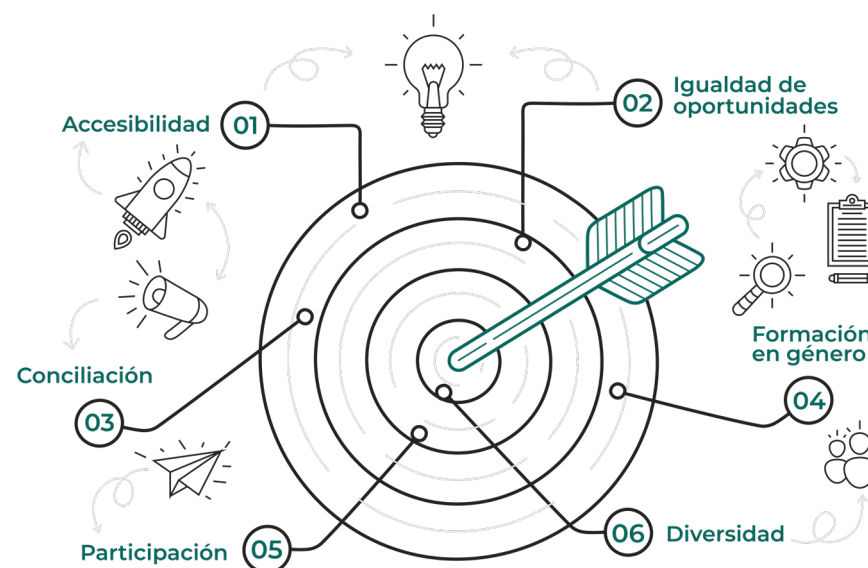
- » Facilita la autoevaluación y reflexión grupal sobre igualdad e inclusión.
- » Permite visualizar de manera rápida las áreas con mayor y menor avance.
- » Es adaptable a diferentes contextos y necesidades
- » Fomenta el diálogo y la toma de conciencia sobre desigualdades y oportunidades de mejora.
- » Ayuda a diseñar acciones concretas basadas en la percepción de personas involucradas.

Herramientas participativas

2. Seguimiento y evaluación

Recomendaciones

- » Definir bien los ejes temáticos según las necesidades del grupo o del Plan de Igualdad
- » Crear un ambiente de confianza para que las personas participen con sinceridad
- » Acompañar la actividad con un análisis y debate, promoviendo la acción sobre las áreas débiles.
- » Comparar resultados a lo largo del tiempo, repitiendo la evaluación para medir avances.
- » Incorporar las conclusiones en los planes y estrategias de inclusión de la organización.



Conclusiones finales

La elaboración de un Plan de Igualdad e Inclusividad en Comunidades Energéticas es un paso fundamental para garantizar que la transición hacia un modelo energético sostenible sea también justa e inclusiva. La guía desarrollada proporciona una metodología clara para diseñar, implementar y evaluar medidas que aseguren la equidad en la participación, la toma de decisiones y el acceso a los beneficios generados por estas comunidades.

Uno de los principales hallazgos de este proceso es que, a pesar de los avances normativos y sociales, persisten barreras estructurales que limitan la participación de ciertos colectivos en el sector energético, en particular mujeres, personas migrantes, personas con diversidad funcional y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

Estas barreras incluyen la falta de representación en los espacios de decisión, la desigualdad en el acceso a la formación y la existencia de sesgos que perpetúan una distribución desigual de roles.

Para abordar estos desafíos, la guía establece 5 fases clave en la elaboración del Plan de Igualdad: la puesta en marcha del proceso, la realización del diagnóstico, el diseño y aprobación del plan, la implantación y seguimiento, y la evaluación final. Cada una de estas etapas es esencial para garantizar que las acciones sean efectivas, medibles y sostenibles en el tiempo.

Las herramientas participativas propuestas en la guía, como la línea de tiempo o el tendedero de los deseos, han demostrado ser mecanismos útiles para fomentar la reflexión colectiva y recoger las percepciones y necesidades de las personas involucradas. Éstas favorecen la inclusión de todos los sectores de la comunidad, permitiendo un diagnóstico preciso y la formulación de estrategias adaptadas a cada organización.

El seguimiento y evaluación del plan es otro de los puntos clave resaltados. La aplicación de indicadores cuantitativos y cualitativos permite medir el impacto de las acciones implementadas y detectar oportunidades de mejora. La evaluación continua garantiza que el Plan sea una herramienta capaz de adaptarse a los cambios y necesidades emergentes.

En definitiva, la implementación de un Plan de Igualdad contribuye a la equidad de género y la inclusión social, y fortalece la cohesión y la sostenibilidad. La diversidad de perspectivas enriquece la toma de decisiones, mejora la innovación y favorece un desarrollo más equitativo.

Como conclusión final, se destaca la necesidad de un compromiso real por parte de las CE para que la igualdad y la inclusión sean principios transversales en su gestión y funcionamiento. La aplicación de las estrategias propuestas en la guía permitirá avanzar hacia un modelo energético participativo, justo e inclusivo para todas las personas.

Bibliografía



Instituto de las Mujeres (enero, 2021). Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas, Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres.

CCOO (2013). Guía Práctica: Cómo elaborar un Plan de Igualdad. Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía.



ENREDCOOP

COMUNIDADES ENERGÉTICAS

CÓMO ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD EN COMUNIDADES ENERGÉTICAS

Guía práctica

954 635 051 | escueladeeconomiasocial.es
@escueladeeconomiasocial | @economia_social