

1.3 Implementación del Plan de Igualdad de Género

En la gran mayoría de los casos, las medidas de igualdad exitosas se llevan a cabo en empresas donde existe un Plan de Igualdad de Género. La experiencia ha demostrado que dichos planes contribuyen a establecer pautas para eliminar cualquier tipo de discriminación de género en el lugar de trabajo. No es casualidad que el uso de este instrumento de igualdad se haya extendido en los últimos años, evidenciando la necesidad de educar al respecto. Al estar de acuerdo con el impacto positivo potencial de desarrollar un Plan de Igualdad de Género, se deben hacer algunos comentarios para garantizar su efectividad:



- La difusión adecuada de las medidas del Plan de Igualdad de Género es un requisito. Las partes interesadas, especialmente los empleados, deben ser conscientes de los compromisos que la empresa está asumiendo para que puedan contribuir a ellos. La fuerza laboral de la empresa es implícitamente parte del Plan de Igualdad de Género, el desafío es hacerlos participantes. Para ello, el Plan también debe contemplar esfuerzos para difundir su contenido entre los empleados. Informar a los empleados sobre el contenido del Plan es tan importante como hacer que comprendan la necesidad del mismo. No se puede esperar la participación de la fuerza laboral en ninguna acción a menos que realmente crean en la necesidad de ello. Por lo tanto, un Plan de Igualdad de Género debe incluir acciones formativas y de concienciación para empleados de todos los niveles, para que enfrenten las realidades de desigualdad presentes en su empresa, sector o incluso en la sociedad en general.
- Con el fin de evitar la posible desconexión entre los responsables de igualdad de la empresa y la realidad que la empresa enfrenta, es necesario llevar a cabo un seguimiento de las medidas. Un seguimiento preciso de las acciones, medidas y compromisos propuestos es esencial para asegurar que realmente se estén logrando los objetivos deseados”.