



Plan Transversal de Igualdad de Género

2022/2026

Joana Peral

Dinamizadora comunitaria.

Índice

JUSTIFICACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	2
INTRODUCCIÓN	3
EL PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN TROCONIZ SANTACOLOMA	4
ÁMBITO 1	5
IGUALDAD COMO ELEMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	5
ÁMBITO 2	6
COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE	6
ÁMBITO 3	7
ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO	7
ÁMBITO 4	8
ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y DISCRIMINACIÓN	8
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	9
BIBLIOGRAFÍA	10

JUSTIFICACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La sociedad actual tiene como horizonte la igualdad entre hombres y mujeres. Además de ser un principio jurídico universal, debe convertirse en un impulso para avanzar hacia la plena equiparación de derechos ya que persisten espacios de discriminación para las mujeres como son los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad.

Esta igualdad efectiva se irá alcanzando en la medida que haya una implicación real de toda la ciudadanía para que pueda impregnar todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales. Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación de cualquier tipo por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres considera los planes de igualdad como la herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, hasta el punto de obligar a determinadas empresas a elaborar e implantar estos planes, concretamente, a las empresas con más de 50 trabajadoras y trabajadores, a las que no tengan convenio colectivo propio pero cuyo convenio colectivo sectorial las obligue a ello y a aquellas que hayan sido sancionadas por la inspección de trabajo. Las entidades del tercer sector, en tanto que promueven valores de solidaridad, igualdad de oportunidades, no discriminación y participación social, debemos estar a la vanguardia de las organizaciones que van a desarrollar las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad, siendo consecuentes con cada una de las normas de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombre. Sin embargo, los estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género indican que, pese a esta sensibilidad arraigada en cuestiones de justicia e igualdad, las organizaciones siguen dando síntomas de reproducir el status quo en cuanto a la relación entre géneros ya que:

- Es un sector de actividad profesional feminizado (en torno al 70% de personal remunerado son mujeres). Las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad (contratos más cortos, jornadas parciales, ...)
- Mayor porcentaje de mujeres voluntarias y en intervención directa.
- Porcentaje de hombres sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.
- División estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género: las mujeres trabajan en su mayoría en los ámbitos de intervención de las organizaciones y los hombres en su mayoría en los ámbitos de gestión.

Fundación Troconiz Santacoloma, no está obligada por la Ley a disponer de un Plan de Igualdad ya que éste, como se ha dicho, es necesario a partir de una plantilla de 50 empleados/as. El interés por hacerlo se sustenta, pues, en la sensibilidad y en la voluntad de dotar a la entidad de códigos igualitarios, solidarios, justos y sostenibles.

A través de este Plan de Igualdad, Fundación Troconiz Santacoloma quiere impulsar todos los mecanismos y herramientas necesarias que culminen con la no discriminación por motivos de género y una igualdad real en todas las áreas y niveles de la organización. Estamos convencidos/as que con ello ganamos todas/os: las trabajadoras y los trabajadores, los usuarios y las usuarias, sus familias, nuestros socios y socias, nuestras partes interesadas, nuestros financiadores y colaboradores, nuestros voluntarios y voluntarias y, en fin, todos y todas los que tenemos cualquier tipo de responsabilidad en la gestión, en la toma de decisiones y en la intervención.

INTRODUCCIÓN

En tanto entidad receptora de fondos públicos, Fundación Troconiz Santacoloma se siente comprometida con el contenido de la Ley de Igualdad y por eso pretende introducir y aplicar la perspectiva de género tanto en las actividades y programas desarrollados como en la gestión interna.

El primer paso será realizar un **diagnóstico en igualdad de oportunidades** con el fin aflorar las desigualdades que se puedan estar produciendo. De este estudio se extraerán las pautas para la aplicación de medidas en el Plan de Igualdad propiamente dicho con el fin de ir reduciendo y eliminando dichas desigualdades, buscando especialmente dotarse de:

Procesos de captación, selección, contratación e incorporación equilibrada y no discriminatorios por razón de sexo.

Gestión de la formación atendiendo a las condiciones y posiciones estratégicas de hombres y mujeres en la organización.

Promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.

Política salarial basada en criterios objetivos.

Participación y toma de decisiones equilibrada en todos los ámbitos.

Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.

Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas que posibiliten la incorporación del enfoque de género a todos los procesos de gestión de la entidad.

Por todo ello, Fundación Troconiz Santacoloma se compromete a realizar o dotarse de:

Sistemas de registro que ofrezcan datos desagregados por sexos, con el fin de comprobar fácilmente la distribución equilibrada de ellos. En caso de producirse desequilibrio, se buscarán las causas y los mecanismos que eliminen el mismo.

Acciones de sensibilización y formación para concienciar a las personas que componen la entidad en la necesidad de llevar a cabo una gestión con perspectiva de género y saber desarrollarla.

Estrategias de equilibrio de participación, representatividad y poder de mujeres y hombres en todos los espacios de la organización.

Protocolizar el compromiso explícito y el reconocimiento público de la entidad en el ámbito de la igualdad, garantizando que el enfoque de género está sistematizado e incorporado a la gestión y la cultura de la organización.

Realizar un seguimiento y evaluación de las acciones incorporando indicadores sensibles al género.

En síntesis, el plan de igualdad pretende mejorar la situación de toda la plantilla. Para ello, debe implicar a todas las áreas de gestión de la organización, ser progresivo y adaptarse a los cambios y necesidades que se vayan detectando en la organización a través del seguimiento y evaluación.

El presente Plan de Igualdad se establece para el período 2022/2026

EL PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN TROCONIZ SANTACOLOMA

En muchas ocasiones se tiene la percepción de que las cuestiones de género no afectan a las entidades no lucrativas ya que, en congruencia con los valores e ideología, se considera la no discriminación una práctica intrínseca a las mismas. Sin embargo, de manera genérica, se producen dos efectos aparentemente contradictorios:

- La invisibilidad de las mujeres dentro de las organizaciones.
- Su excesiva visibilidad.

Dicho de otra manera, las trabajadoras ocupan mayoritariamente puestos de subordinación en la jerarquía del poder (invisibilización) pero, paradójicamente, se considera que la alta proporción de mujeres trabajadoras dentro del tercer sector garantizará la igualdad de trato y oportunidades (visibilización), dando por sentado que todas ellas trabajarán con perspectiva de género por el simple hecho de ser mujer.

En la misma línea, es frecuente encontrar que las estructuras de representación están lideradas por hombres (sobre todo si la organización es de gran tamaño), mientras que en más pequeñas las mujeres alcanzan mayores cotas de representación.

Fundación Troconiz Santacoloma, parte de la consideración de que también puede sufrir estos déficits y, pese a su vocación altruista, solidaria e igualitaria, debe evaluar su actuación en los ámbitos señalados, así como en la gestión de personas, su cultura organizativa, los procesos de captación, selección y formación de personas y la toma de decisiones en relación a sus órganos de gobierno.

Así pues, el Plan de Igualdad de Fundación Troconiz Santacoloma persigue un triple objetivo o, mejor dicho, tres objetivos encadenados:

- Detectar las barreras y discriminaciones que pueden existir en su seno en materia de igualdad.
- Establecer acciones de mejora para contrarrestar las deficiencias encontradas.
- Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades.

ÁMBITO 1

IGUALDAD COMO ELEMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

OBJETIVO:

Valorar como la Fundación contribuye a lograr la Igualdad de Oportunidades en la sociedad y a sensibilizar sobre este tema.

INDICADORES:

- Incorporación de la perspectiva de género en la sociedad y en la investigación.
- Incorporación de la perspectiva de género en contenidos y metodologías docentes.
- Incorporación de la perspectiva de género en la transferencia de tecnología.
- Oferta educativa en materia de género.
- Investigación en temas de género.
- Participación en campañas, actos y proyectos para promover la igualdad de oportunidades.
- Comparación y difusión de políticas y prácticas en materia de igualdad de oportunidades.
- Igualdad de oportunidades en el trato con otras empresas e instituciones.

CONCLUSIONES:

- Oferta formativa en materia de género:
- Plan de desarrollo de habilidades, valores y competencias transversales.
- Participación en campañas, actos y proyectos para promover la igualdad.

ÁMBITO 2

COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

OBJETIVO:

Valorar cómo la fundación visibiliza a las mujeres y su contribución a los resultados y al éxito organizativo, tanto en el ámbito interno como externo, a la neutralidad del lenguaje utilizado tanto en la documentación escrita como en la comunicación oral de actos y reuniones.

INDICADORES:

- Comunicación interna sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Igualdad de oportunidades en la imagen de la fundación.
- Comunicación externa del Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Difusión interna y externa del trabajo de las mujeres.
- Existencia, distribución y difusión de una guía de lenguaje neutro.

CONCLUSIONES:

- Mayor comunicación interna y externa sobre el Plan de Igualdad.
- Mayor difusión interna y externa del trabajo de las mujeres.
- Generalizar el uso de la Guía de Lenguaje neutro.

ÁMBITO 3

ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

OBJETIVO:

Comprobar si se cumple el principio de igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de reclutamiento, selección, promoción y desarrollo del personal. (Tanto en trabajadores y trabajadoras como en voluntarios y voluntarias)

INDICADORES:

- Definición de instrumentos y técnicas de selección neutros.
- Neutralidad en el nombre y la descripción de los puestos de trabajo.
- Perspectiva de género en la política de desarrollo del personal

CONCLUSIONES:

- Que no haya diferencias significativas entre presentados y plazas adjudicadas.
- Técnicas de selección no sexistas.

ÁMBITO 4

ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y DISCRIMINACIÓN

OBJETIVO:

Comprobar la no existencia de actitudes sexistas, de trato discriminatorio y de acoso de ningún tipo.

INDICADORES:

- Existencia y difusión de criterios para identificar el acoso. Sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio.
- Existencia y difusión de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias.
- Percepción de trato discriminatorio.

CONCLUSIONES:

- Sensibilización para evitar el acoso y el trato discriminatorio.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento que se realice de las diferentes acciones es fundamental a la hora de su evaluación.

Por eso, después de aplicar cada acción se debe documentar de manera sistemática los problemas que surjan, los aspectos que se deben mejorar, o simplemente como está funcionando y qué resultados esta dando cada acción determinada.

Con una sencilla ficha de seguimiento para cada acción, como la que se propone a continuación, se garantiza que el seguimiento se desarrolla de forma correcta y sistemática.

FICHA DE SEGUIMIENTO POR ACCIÓN	
Descripción de la acción	
Calendario	
Órgano o servicio responsable	
Resultados provisionales	
Aspectos a mejorar	
Sugerencias de mejora	

BIBLIOGRAFÍA

- <http://www.artesculturayocio.org/>
- <https://web.unican.es/>
- <https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-home/es/>
- <http://www.portuigualdad.com/>