

PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

PROYECTO SOLIDARIO es una Organización internacional de derechos humanos que promueve protege y defiende los derechos de los niños, niñas y adolescentes, contribuyendo en la transformación de la realidad y trabajando con los Estados y los diversos actores sociales, académicos y económicos en el desarrollo de políticas públicas y programas adaptados a cada contexto que garanticen a los niños, niñas, adolescentes y a sus familias el disfrute y ejercicio pleno de sus derechos humanos.

2. PROYECTO SOLIDARIO Y LA IGUALDAD

Desde PROYECTO SOLIDARIO como ONG de desarrollo que trabaja para y por la Infancia, **“la Igualdad”** es un tema que nos toca por varios flancos, siendo un tema presente de manera transversal tanto en la gestión externa de las actividades que desarrollamos como en la gestión interna de la Organización. Y aún vamos más allá, pues somos conscientes que lo que llevamos a cabo es **“papel mojado” si no nace de manera natural en las personas.**

Somos conscientes de que la esencia de la Igualdad no solo es **cuestión de “forma” sino también de “fondo” y ello nos devuelve a la mirada de “equidad que lo potencia todo”**. Así, planteamos el presente Plan de Igualdad como un proceso que sea motor de cambio hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre ambos sexos, sabiendo que el definitivo botón “on” de encendido de dicho motor es la mirada que cada persona tenga hacia sí misma y hacia el otro. Siendo **las leyes, los planes de igualdad etc., herramientas que deben ser guiadas por ese alto propósito** y que según el uso que se haga de ellas nos encaminarán hacia ese encuentro en igualdad o hacia otros lugares.

Es constatable que **a día de hoy siguen existiendo espacios de desigualdad asumidos**. En cuanto a la visión del papel de la mujer dentro de la sociedad están las dificultades de conciliación entre la vida laboral y familiar, también está la desigualdad en cuanto a la brecha salarial y al acceso a puestos de responsabilidad.

Este desequilibrio entre las situaciones de hombres y mujeres debe ser abordado teniendo como horizonte la Igualdad de valía, trato y oportunidades. Pero también con apertura a que desde esa Igualdad, cada persona (hombre o mujer) según su **escala de valores** determinará estar o no estar en determinados puestos de trabajo, en determinadas jornadas laborales, etc.

Sabemos que el planteamiento anteriormente expuesto pasa por que cada persona aplique parámetros igualitarios en su actividad diaria, esté alerta de cuantas discriminaciones puedan surgir y actúe responsablemente, **PROYECTO SOLIDARIO facilitará este proceso personal y social** poniendo los medios que estén a su alcance

para que las personas que entren en contacto en el seno de la Organización cuenten con los cauces para ejercer esta responsabilidad arropados por la Organización.

Para ello, nos apoyaremos en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, sin perder de vista el objetivo que nos mueve: la Igualdad Real que potencia a hombres y mujeres ganando todas y todos. Estando alerta de que la aplicación de esta Ley y de este Plan de Igualdad no sean armas para otras desigualdades más o menos explícitas, sino que sean trampolines efectivos de la Misión que como Organización y personas tenemos.

En definitiva, **el objetivo final del Plan de Igualdad de PROYECTO SOLIDARIO es la “Igualdad Real” que emane naturalmente de las personas** que formamos esta Organización, hasta el punto de que los datos y porcentajes lleguen a estar trascendidos por el sentir **la riqueza de la diversidad en igualdad**.

3. PLAN DE IGUALDAD DE PROYECTO SOLIDARIO: DIAGNOSTICO

Los Planes de Igualdad están concebidos para que partiendo de un **diagnóstico** de situación realizado en una Organización, acordar un conjunto de medidas que tengan como objetivo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la eliminación de la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley de Igualdad).

Por tanto, en el diseño del Plan de Igualdad DE PROYECTO SOLIDARIO hemos realizado un diagnóstico previo recogiendo información con los siguientes **objetivos**:

- Conocer el nivel real de Igualdad de Oportunidades.
- Detectar las necesidades
- Proponer medidas que nos lleven a mejorar la situación de los hombres y las mujeres de PROYECTO SOLIDARIO.

La primera fase del diagnóstico ha consistido en **recabar información de la Organización a través de un cuestionario. Dicha información constaba de:**

- Datos cuantitativos de la Organización respecto al personal y sus características desagregadas por sexo.
- Información cualitativa acerca de la gestión de recursos humanos de PROYECTO SOLIDARIO.

Concretamente, los apartados del cuestionario han sido:

- A. Características de la plantilla desagregada por sexo: tipo de contrato, categoría profesional reconocida en contrato, formación, política salarial.
- B. Selección.
- C. Conciliación de la vida personal y laboral.
- D. Promoción.
- E. Formación y Desarrollo profesional
- F. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Una vez recogida la información, esta fue analizada por el Comité de Igualdad de la siguiente manera:

- Los datos cuantitativos dieron una primera “fotografía del mapa” de distribución entre hombres y mujeres en diferentes aspectos: número, ocupación y condiciones, desde el que se **identificaban aspectos en los que a priori se producen desigualdades**.
- Esta primera foto **se completó con la información cualitativa** relativa a los procesos de contratación, la conciliación laboral, al acceso a la promoción dentro de la Organización, los procesos de formación, etc.
- Fruto del análisis anterior, el Comité solicitó **información más concreta** en algunos aspectos, matizando el análisis de las desigualdades detectadas y desvelándose en qué medida eran fruto de una **desigualdad de oportunidades y trato**, y en qué medida detrás había **preferencias en la escala de valores** de las personas empleadas...
- Desde este análisis detallado y detectadas las desigualdades producidas, bien por trato diferente o por “autotrato” diferente (sin que aquí la palabra “diferente” tenga necesariamente una connotación negativa), se proponen **medidas** que puedan traducirse en acciones dentro del Plan de Igualdad.

Resumiendo, el Diagnóstico facilitó en primera instancia la identificación de posibles situaciones de asimetría y desigualdad que fueron estudiadas con más detalle y que en ocasiones nos llevaron a abrir otros aspectos en cadena. Siendo dicho **Diagnóstico la base para identificar las medidas que podrían conformar el Plan de Igualdad** de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. Todo, intentando no perder el foco de lo que significa “la Igualdad Real”.

Para la **aplicación del Plan de Igualdad**, la Dirección de PROYECTO SOLIDARIO ha suscrito el compromiso para su puesta en marcha y para la apertura a la participación de los hombres y mujeres de la Organización, con la confianza que juntas vayamos caminando hacia una sociedad en la que la interacciones entre mujeres y hombres sean de mutua potenciación.

No es un camino fácil, pero estamos convencidos de que si es bien llevado ganamos todos y todas a nivel personal, organizacional, social y generacional.

4. DATOS DEL DIAGNÓSTICO.

Seguidamente, pasamos a presentar los resultados del diagnóstico de PROYECTO SOLIDARIO en términos de Igualdad:

A- CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO

Plantilla Desagregada por sexo	Mujeres	Hombres	Total
Número	7	2	9
Porcentaje	77,78%	22,22%	100,00%

A pesar de la mayor presencia numérica de mujeres, la desagregación de la plantilla por cargos y por jornadas laborales pone de manifiesto el “indicador engañoso” que arroja este cuadro y que es muy común en las ONG. Pues a pesar de la mayoría femenina, como veremos más adelante, en los 2 hombres de la Organización confluyen los puestos de responsabilidad, contratos indefinidos y a tiempo completo. No obstante, esta primera impronta se seguirá matizando seguidamente.

Medida propuesta: en las acciones concretas del Plan de Igualdad introducir la “visión engañosa” que muchas veces arrojan los números en uno o en otro sentido, como veremos más adelante. Dejando de manifiesto que los datos son la punta del iceberg, que debajo hay todo un mundo de matices que la sostienen y que en más de una ocasión nos llevarán a ver que las cosas no son lo que parecen.

CONTRATACIÓN

Distribución de la Plantilla por tipo de contrato				
Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total	Total
Indefinido a Tiempo Completo (TC)	-	2	2	22,22%
Indefinido a Tiempo Parcial (TP)	3	-	3	33,33%
Temporal a Tiempo Completo (TC)	1	-	1	11,11%
Temporal a Tiempo Parcial (TP)	3	-	3	33,33%
TOTAL	7	2	9	100%

Los contratos temporales se deben a peculiaridades concretas del funcionamiento de las ONG al trabajar con contratos de personal asociado a proyectos.

Estos contratos son renovados siempre que la persona haya llevado a cabo un trabajo adecuado y al finalizar el proyecto al que está adscrita existan proyectos nuevos que precisen esos perfiles profesionales

Las jornadas parciales se explican igualmente por el ajuste de la plantilla a las necesidades de desempeño por proyectos de la Organización.

No obstante, también hay que señalar en este punto que en muchas ocasiones las jornadas parciales son demandadas explícitamente por mujeres de la Organización al considerar otros parámetros como son: la crianza de hijos, el peso específico que dan a su vida personal, o a otros proyectos vitales.

Esto pone sobre la mesa, que a la hora de acceder al mercado laboral las mujeres pueden tener en cuenta estos aspectos en mayor medida que los hombres, más allá de entrar a valorar si son preferencias asumidas culturalmente en sumisión o preferencias fruto de vivencias en la que se ha ido configurando su escala de valores, trascendiendo la escala de valores culturalmente impuesta.

Medidas propuestas:Acciones de sensibilización dirigidas a:

- Reforzar en la Dirección de PROYECTO SOLIDARIO la importancia de contar con la plantilla existente a la hora de ejecutar nuevos proyectos y a la hora de proponer aumentos de jornada cuando se precise. De esta manera, se contará con capital humano ya comprometido y conocedor de la Organización, y además se estará contribuyendo también a la estabilización laboral de las personas empleadas, en un juego donde las dos partes ganan.
- Poner en tela de juicio el rol de la mujer en la sociedad y también el del hombre, con el objetivo de profundizar y reequilibrar papeles y responsabilidades para ambos. Siempre teniendo en cuenta que es un proceso de revisión en el que no hay una opción “buena” y otra “mala”, pero si es interesante que cada vez se vayan tomando desde una mayor consciencia.

CATEGORÍAS PROFESIONALES RECONOCIDAS EN EL CONTRATO LABORAL ACTUAL.

Distribución de la Plantilla por categorías profesionales (según contrato)				
Denominación categorías	Mujeres	Hombres	Total	Total
Director	-	1	1	11,11%
Coordinador	-	1	1	11,11%
Técnico	7	-	7	77,78%
TOTAL	7	2	9	100,00%

Distribución de la Plantilla por categorías profesionales y tipo de contrato				
Denominación categorías	Mujeres	Hombres	Total	Total
Director (Indefinido T/C)	-	1	1	11,11%
Coordinador (Indefinido T/C)	-	1	1	11,11%
Técnico (Indefinido T/P)	3	-	3	33,33%
Técnico (Temporal T/C)	1	-	1	11,11%
Técnico (Temporal T/P)	3	-	3	33,33%
TOTAL	7	2	9	100,00%

En los últimos años, la reducción de ingresos de la Organización ha visto su reflejo en su plantilla, quedándose la estructura de responsabilidad ejecutiva en su mínima expresión y llevada por 2 hombres (director y coordinador).

Se reconoce que la estructura responsable masculina en su totalidad se debe a que son las personas que están comprometidas con la Organización desde su creación.

Medidas propuestas:

Compromiso de la Dirección a ofrecer promocionar a las mujeres que ya están en plantilla, cuando la Organización precise mayor capital humano para su gestión a la hora de asumir responsabilidades.

FORMACIÓN ACADÉMICA

Distribución de la Plantilla por formación académica				
Denominación categorías	Mujeres	Hombres	Total	Total
Licenciatura	7	1	8	89,00%
Diplomatura	-	1	1	11,00%
TOTAL	7	2	9	100,00%

Todas las mujeres que forman la plantilla de PROYECTO SOLIDARIO cuentan con una licenciatura mientras que de los dos hombres que están en cargos directivos, uno tiene una diplomatura.

Se matiza que la diplomatura es en “Ciencias de la Educación” y que como se verá posteriormente en el apartado “SELECCIÓN”, PROYECTO SOLIDARIO prima las habilidades y el compromiso sobre el nivel de formación académica.

POLÍTICA SALARIAL

Tabla Salarial	Jornada Completa			Jornada Reducida			Total %	Total %
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total		
Entre 9.000 y 16.000€	-	-	-	4	-	4	4	44,44%
Entre 16.000 y 18.000€	-	-	-	2	-	2	2	22,22%
Entre 18.000 y 20.000€	1	-	1	-	-	-	1	11,11%
Entre 29.000 € y 45.000	-	2	2	-	-	-	2	22,22%
TOTAL	1	2	3	6	-	6	9	100,00%

Las diferencias salariales obedecen exclusivamente a la responsabilidad asumida y tipo de jornada dedicado a la Organización.

No obstante, desde dirección se ve la importancia de elevar los ingresos del personal técnico para que sean retribuciones más coherentes con el coste de la vida.

Medidas propuestas:

Compromiso desde dirección de elevar los ingresos del personal técnico para que sean retribuciones más coherentes con el coste de la vida.

B- SELECCIÓN

Las ofertas de trabajo se canalizan distribuyéndolas por los cauces tradicionales habilitados para organizaciones de este sector o en lugares que por su naturaleza sean cercanos a los perfiles que se requieren.

Se formulan con lenguaje inclusivo y no sexista. Además, últimamente dando un giro al formato tradicional, pues se destaca la parte motivacional y de desenvolvimiento

práctico, quitando peso a la parte académica y relativizando la experiencia laboral acumulada.

Por último, decir que en la elección final de la persona que cubrirá el puesto de trabajo se constata que los aspectos sexistas sobre las mujeres candidatas, como es el “tener hijos” o “estar embarazada”, se contemplan como hechos que apoyan a la Misión de la Organización de Infancia que PROYECTO SOLIDARIO es. Este hecho también se ve reflejado en la política de Conciliación familiar.

Medidas propuestas:

Poner en conocimiento del personal las ofertas de trabajo de la Organización

C- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La Entidad dispone de mecanismos específicos para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Estas medidas afectan al conjunto de la plantilla, aunque en algunos casos son utilizadas de manera diferente por hombres y mujeres. Dichas medidas son:

- Posibilidad de Jornadas reducidas para trabajadoras y trabajadores con hijos o hijas.
- Jornada intensiva durante 13 semanas seguidas en verano.
- Dos días de vacaciones adicionales en Navidad.
- Horario flexible de entrada según necesidad y previa solicitud.
- Posibilidad de trabajar desde casa para atender a los hijos o hijas
- Posibilidad de compensación de tiempo por ausentarse para el cuidado de hijos o hijas.

Medidas propuestas:

Sensibilizar acerca de los roles del hombre y la mujer dentro de la familia, fomentando un equilibrio más equitativo de cometidos, de responsabilidades domésticas y de responsabilidades económicas.

Si el trabajo desempeñado lo permite y la trabajadora o trabajador lo solicita, valorar la posibilidad del teletrabajo, cumpliendo las condiciones estipuladas como necesarias para llevar a cabo la tarea de tal manera que todos y todas salgan ganando.

D- PROMOCIONES

Por motivos de disminución de ingresos de los últimos años, no se han llevado a cabo promociones internas.

No obstante, la política de PROYECTO SOLIDARIO es la promoción interna cuando la Organización precisa de mayor capital humano y ya se cuenta con personas que tienen el perfil requerido, llevándose a cabo una coherencia entre salario y responsabilidad asumida.

Medidas propuestas:

Compromiso de la Organización a fomentar la Promoción interna a las mujeres que ya forman parte de la plantilla, en la medida en la que se vaya precisando personas con más dedicación y responsabilidad dentro de la Organización.

E- FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

A pesar de la disminución de ingreso de los últimos años PROYECTO SOLIDARIO apuesta por la formación continua. Esto se traduce en la actualidad en que el 5% de las horas de cada persona trabajadora se destinan a formación, bien en:

- Formaciones llevadas a cabo con el fondo de la seguridad Social destinado a tal efecto.
- Formaciones internas en las que se comparten habilidades y conocimientos, que además contribuyen a generar un clima laboral y cultura organizativa en coherencia con la los valores de la Organización.

Medidas propuestas:

Diseñar un calendario de formación anual personalizado y grupal, y llevarlo a cabo.

F. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Es evidente la presencia del acoso en la Sociedad y cómo se refleja en el ámbito laboral.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de PROYECTO SOLIDARIO contempla la prevención del acoso y su intervención, pero solo en una primera instancia.

Por otro lado, el presente Plan de Igualdad es en sí una medida de prevención contra el acoso, y más si tiene un enfoque no solo de “forma” sino también de “fondo”.

Además, PROYECTO SOLIDARIO cuenta también con un “manual de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo”, con el objeto de establecer un marco más preciso a la hora de abordar este tipo de cuestiones, que además son de vital importancia en PROYECTO SOLIDARIO como ONG que trabaja directamente con niñas, niños y adolescentes.

Medidas propuestas:

Incluir en el Plan de Igualdad el Manual de Procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, para tener más garantías de su implantación en la Organización.

Profundizar en las medidas concretas que se despliegan a raíz de la relevancia vital que el tema del acoso tiene para PROYECTO SOLIDARIO por su Misión y razón de ser: los derechos humanos de niños, niñas y adolescentes.

Incluir medidas de protección de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

5. DISEÑO PLAN DE IGUALDAD

A- PERIODO: 2019-2020

B- OBJETIVO: Establecer una metodología sistemática en la que las acciones que lleva a cabo de la Organización desemboquen en la Igualdad entre hombre y mujeres.

C- ACCIONES Y CALENDARIZACIÓN:

Acceso al empleo:

- Comunicar las nuevas ofertas de trabajo a:
 - mujeres ya empleadas en la Organización que puedan ampliar su jornada,
 - personas que haya finalizado su contrato temporal, concedoras y comprometidas con la Organización.
 - Puesta en marcha: 1/3/2019

- Revisar e Incluir el tema de Igualdad de trato y oportunidades en las Políticas de Gestión de Personas.
 - Puesta en marcha: 1/6/2019

Formación

- Diseñar Calendario de formación anual personalizado y grupal, llevarlo a cabo y evaluarlo.
 - Puesta en marcha: 1/4/2019

Condiciones salariales:

Estudiar la financiación del aumento de los tramos salariales de los técnicos de la Organización.

- Puesta en marcha: 1/4/2019

Promoción:

Ofrecer promoción interna a las mujeres que ya forman parte de la plantilla y que con su trabajo verifican el compromiso con la Organización, cuando se vaya precisando personas con más dedicación y responsabilidad dentro de la Organización.

- Puesta en marcha: 1/3/2019

Conciliación:

Elaborar un documento con todas las medidas actuales que existen incluyendo la apertura por parte de dirección a escuchar la casuística de las trabajadoras y trabajadores.

- Puesta en marcha: 1/4/2019

Comunicar dicho documento a la plantilla.

- Puesta en marcha: 15/4/2019

Incluir el teletrabajo como una posibilidad cuando la tarea desempeñada lo permite, la trabajadora o trabajador lo solicite y se den las condiciones estipuladas como necesarias para llevar a cabo la tarea de tal manera que todos y todas salgan ganando.

- Puesta en marcha: 15/4/2019

Acoso sexual y por razón de sexo:

Incluir en el Plan de Igualdad el Manual de Procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, para tener más garantías de su implantación en la Organización.

- Puesta en marcha: 1/4/2019

Blindar la protección de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia que ya existen en la Cultura de la Organización, introduciendo medidas al respecto en la Política de Personal de PROYECTO SOLIDARIO.

- Puesta en marcha: 1/4/2019

Abordar los matices que vayan surgiendo en la implantación del Protocolo e incorporar aquellos que representen su mejora.

- Puesta en marcha: 1/4/2019

Profundizar en las medidas concretas que se despliegan a raíz de la relevancia vital que el tema del acoso tiene para PROYECTO SOLIDARIO por su Misión y razón de ser, que son los derechos humanos de niños, niñas y adolescentes.

- Puesta en marcha: 1/4/2019

Sensibilización

En el enfoque del presente Plan, la “Sensibilización para la Igualdad” toma un lugar importante mediante talleres destinados a todas las personas que forman PROYECTO SOLIDARIO sin excepción, con el objetivo de:

- Profundizar en lo que implica “la Igualdad” a nivel personal y en lo cotidiano, desvelando barreras culturales asumidas por ambos sexos, actualizándose la propia escala de valores que nos lleva a tomar una posición u otra en la vida laboral y personal...
- Desvelar el posible “engaño de los números”
- Valorar lo vivido hasta ahora como el combustible para ir a otro lugar de mayor equilibrio y potenciación mutua entre hombres y mujeres.
- Sensibilizar a la plantilla acerca de los roles del hombre y la mujer dentro de la familia, fomentando un equilibrio más equitativo de cometidos, de responsabilidades domésticas y de responsabilidades económicas en el que ganen todos y todas.
- El Desarrollo va de la mano de la Igualdad Real en lo cotidiano o no es
- La Igualdad es responsabilidad de todos y todas.
- Las niñas, niños y adolescentes son el Mundo futuro en el grado de Igualdad que nosotros seamos, y por tanto les transmitamos.

➤ Puesta en marcha: 18/4/2019

D- LAS PERSONAS DESTINATARIAS directas del presente Plan de Igualdad son los 9 trabajadores/as que conforman la plantilla, los 6 miembros del Órgano de Gobierno, los voluntarios y voluntarias y las contrapartes.

E- LOS RECURSOS materiales y humanos necesarios para llevar a cabo las acciones previstas están ya disponibles en la Organización para ser destinados a la ejecución del presente Plan.

F- El Comité de Igualdad será el Órgano RESPONSABLE de la ejecución de las medidas, de su seguimiento con las aportaciones de los participantes y su evaluación.

G- En cuanto a la DIFUSIÓN, el Plan de Igualdad se pondrá en conocimiento a todas las personas que forman parte de la Organización, informando sobre la puesta en marcha.

Igualmente será puesto en conocimiento de las contrapartes de PROYECTO SOLIDARIO para que este Plan de Igualdad sea adaptado a su realidad y puesto en marcha tanto en su gestión interna como en las acciones externas que lleven a cabo con las personas beneficiarias. Poniendo especial atención al acoso a niños, niñas y adolescentes, pues indudablemente son la base de la Igualdad del futuro hacia la que va encaminada este Plan.

Para una difusión más amplia el Plan de Igualdad estará alojado en la Web de la Organización.