

Plan de Igualdad

I.N.I.C.E.-Castilla y León

Plan de referencia para la consecución de la igualdad en las acciones y actividades realizadas por la Asociación.

Indice

Introducción	1
Marco Legislativo	3
Justificación del Plan	5
Objetivos del Plan	11
Acciones y desarrollo	12
Difusión y seguimiento	14
Medidas evaluadoras y de seguimiento	15

Introducción

Desde hace ya varios años I.N.I.C.E.-Castilla y León decidió impulsar el fomento de la igualdad dentro y fuera de la asociación, buscando paliar la aún existente desigualdad en distintos ámbitos, la brecha salarial, las situaciones de machismo,... y por supuesto buscando una mayor igualdad y proporcionalidad en la participación de mujeres en las actividades y su visibilidad en la acción de la Entidad.

Así se realizó un primer Plan de Igualdad que ha estado vigente durante los últimos años y que ha servido de guía para la dirección de la asociación, los monitores y organizadores de actividades y en general para la planificación de actividades de I.N.I.C.E.-Castilla y León.

El diagnóstico inicial y los objetivos propuestos han sido de gran utilidad especialmente para la acción de la sección de I.N.I.C.E.- Mujer, pudiendo realizar su labor de forma más eficaz.

Aunque varios de los apartados del primer Plan de Igualdad de I.N.I.C.E. continuen aún vigentes y deban mantenerse en el actual Plan, el paso del tiempo y la evolución social y de gestión de la Entidad hacen necesario esta actualización.

Desde nuestra Asociación se han venido realizando diferentes acciones, programas y actividades dirigidos a paliar la desigualdad existente entre mujeres y hombres y generar dinámicas que encaminen la acción habitual de la Asociación en términos de igualdad, fomentando de manera prioritaria la participación de hombres y mujeres jóvenes en proporcionalidad no sólo en número sino también en visibilidad y protagonismo en las diferentes campañas, acciones y actividades que se desarrollan.

Así mismo se han realizado diferentes acciones dirigidas esencialmente a las mujeres, y dentro de estas a dos de sus colectivos más vulnerables, las jóvenes y las mujeres inmigrantes y especialmente en mucho de nuestro territorio las mujeres del ámbito rural.

Para esto se han realizado talleres, programas de fomento de la formación y el empleo, asesorías,... con el apoyo y la contratación de especialistas para su desarrollo y funcionamiento. Se ha hecho a su vez un importante esfuerzo en la realización de actividades de alfabetización digital, formación en nuevas tecnologías y uso de internet, focalizando su desarrollo en distintos municipios del ámbito rural en distintas autonomías.

Se procura que estos proyectos tengan una continuidad en el tiempo, y que se complementen con otras acciones y campañas.

Desde I.N.I.C.E.-Castilla y León se quiere resaltar el apoyo y colaboración de todas las personas que forman parte de la Entidad y que han colaborado en el desarrollo de este Plan y del fomento de la igualdad entre géneros en general.

Revisiones y seguimiento del Plan

Durante el tiempo de vigencia del Plan se han realizado diversas revisiones y propuestas para el mismo. Estas revisiones son el fruto del trabajo de seguimiento constante realizado por la Sección de Igualdad, el cual incluye el análisis de la participación en las actividades, el impacto de las campañas y la repercusión de las distintas acciones.

Este análisis, presentado anualmente en la Asamblea General de la Asociación, es la base del presente Plan.

Aspectos operativos destacados

La motivación de este Plan viene siendo facilitar la acción en pro de la igualdad en I.N.I.C.E.-Castilla y León y en su Departamento de Igualdad, la generación de actividades específicas, de campañas y de la mejora de la proporcionalidad e igualdad en las actividades habituales. Pretende ser el guión de la actuación en el ámbito de igualdad y al mismo tiempo para el análisis futuro de la gestión de la Entidad.

Marco Legislativo

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece el marco jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

En su artículo 1 alude al objeto por el que se ha puesto en marcha: “Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laborales, económica, social y cultural para en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.”

La L.O.I. trata de incidir especialmente en el ámbito laboral estableciendo una serie de medidas directas e indirectas, dotando a mujeres y hombres de nuevos derechos laborales y mejorando algunos de los que ya existían con anterioridad, modificando para ello diversas leyes, entre ellas el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social o la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

En su título IV, alude al objetivo de la Ley: “incentivar o incluso obligar a los interlocutores sociales a implicarse activamente en la eliminación de la discriminación en el empleo.”

Así mismo insta a dirigir la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

En su Título IV se regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, y establece el mecanismo para alcanzar este derecho a través de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El carácter democrático del Tercer Sector, su fundamentación como organismo de reivindicación y transformación social para alcanzar una sociedad igualitaria le convierten en objetivo prioritario de aplicación de la L.O. 3/2007.

Los puntos destacables de la L.O.I. son:

- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo (tanto directa como indirecta).

- El principio de presencia o composición equilibrada, que favorece una representación de hombres y mujeres en cargos de responsabilidad y en los consejos de administración de las empresas. Esto ha conllevado modificaciones en la Ley Orgánica del Régimen Electoral General y en la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- La definición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Se establece la inversión de la carga de la prueba en la persona demandada por discriminación por razón de sexo y la obligación de adoptar en las empresas medidas de prevención del acoso.
- Las políticas públicas para conseguir la efectividad del principio de igualdad con planes estratégicos de igualdad de oportunidades, planes municipales e informes. La Ley regula la actuación de las mujeres en la administración pública, en la administración general del estado, en las fuerzas armadas y en los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado.
- En cuanto a la igualdad y el derecho al trabajo, cabe destacar la negociación colectiva y los planes de igualdad. Estos planes serán obligatorios en las empresas de más de 250 trabajadoras/as, o cuando, independientemente del número de trabajadoras/as, lo establezca el Convenio Colectivo aplicable o la autoridad laboral en un procedimiento sancionador lo indique. En el resto de los casos su implantación será voluntaria.
- Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se producen modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social para facilitar esta conciliación mediante los permisos retribuidos, la distribución de la jornada laboral, la reducción de jornada por guarda legal, vacaciones, riesgo durante la lactancia natural, excedencias,... El permiso de paternidad ampliado que se igualará al de maternidad en los próximos años es una de las medidas destacadas.

Posterior a esta ley, han surgido nuevas iniciativas en el ámbito de la igualdad, estando actualmente un nuevo debate abierto con nuevas medidas en este ámbito a nivel parlamentario. La conciliación, la igualdad salarial, la eliminación de los techos de cristal,..., son algunas de las tareas pendientes que se deben resolver en los próximos años. .

Justificación del Plan

Actualidad social

La realidad social está viviendo cambios importantes en la actualidad, la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad, en la vida pública política y empresarial, está creciendo, y si bien aún quedan espacios donde estos cambios tengan aún importantes pasos que dar es la sociedad la que exige una actuación mayor.

Campañas de denuncia y apoyo como el #Metoo no sirven sólo como reivindicación del papel de las mujeres o de denuncia antes los casos de acoso existentes, sino que es un empoderamiento de las mujeres y de los hombres que defienden la igualdad frente a situaciones que por desgracia se habían convertido en habituales. Si bien comenzó con la situación en la industria del cine se ha extendido a otras muchas áreas y parece ser el comienzo de un movimiento de defensa de los derechos de las mujeres y de la igualdad mucho más potente de lo que ha sido en ocasiones anteriores.

Así este crecimiento de la lucha por la igualdad ha quedado patente en los últimos años en las movilizaciones del 8 de marzo, incluidas las huelgas feministas con un amplio seguimiento, incluyendo nuestra propia Entidad.

Es momento de aprovechar este impulso y hacer un esfuerzo por la defensa de la igualdad y renovar nuestros planteamientos y estrategias.

A pesar de que las leyes y campañas por la igualdad son ahora patentes en nuestra sociedad existe un claro repunte en casos de machismo entre adolescentes y jóvenes, siguen existiendo espacios donde es necesaria una mejor educación para los jóvenes y mayor atención a la generación de desigualdad.

Por otra parte, las condiciones de empleabilidad y especialmente en términos de brecha salarial de las mujeres siguen siendo un problema social claro. Aunque los términos techo de cristal y suelo pegajosos son cada vez más conocidos e identificados por las mujeres y las corporaciones, no significa que se estén tomando las medidas suficientes para luchar contra estos. Es por tanto que sigue existiendo, aunque haya disminuido, una sobrerrepresentación masculina en los puestos de responsabilidad y prejuicios a la contratación de mujeres jóvenes a causa de la falta de medidas para la conciliación igualitarias.

En el Tercer Sector

Los estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género, revelan que, pese a la sensibilidad arraigada en cuestiones de justicia e igualdad, no siempre se ha enfocado la cuestión del desequilibrio entre los sexos. Así, las organizaciones siguen dando síntomas de reproducir el statu quo, en cuanto a la relación de géneros se refiere:

- Es un sector de actividad profesional feminizado (entre el 60/70% del personal remunerado son mujeres).
- Las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad, afectándoles en mayor medida que a los hombres, las jornadas parciales, los contratos de duración determinada, etc.
- Existe un mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado e intervención directa.
- Los hombres están sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.
- Se reproduce la 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.

En relación con nuestra Entidad

En nuestra Entidad debemos seguir trabajando en medidas que se desarrollen en distintos ámbitos como son:

- Fomento de la captación igualitaria en los ámbitos en los que se ha observado un sesgo de género.
- Mejora de gestión en la formación para trabajadores y cargos dentro de la organización atendiendo a condiciones y posiciones estratégicas
- Promoción de la corresponsabilidad y la conciliación para mujeres y hombres en la gestión de la entidad.
- Promoción de la visibilidad y liderazgo de mujeres a través del desarrollo de formación y actividades específicas.
- Participación y toma de decisiones equilibradas en todos los espacios de decisión y organización.
- Mejora de la comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
- Mantener la visión de la salud laboral y prevención de riesgos incluyendo también la perspectiva de las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres.
- Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la asociación atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.

Diagnóstico de la Entidad

Al igual que en Planes anteriores y atendiendo a la Ley de Igualdad y a distintos estudios referentes a ONG y entidades sin ánimo de lucro, entendemos que este plan debe basarse en un diagnóstico previo de la Entidad.

Para su realización se han analizado distintas áreas de la Asociación, el desarrollo de las actividades y de los objetivos y evaluaciones de estas y de las campañas que se desarrollan. Se han analizado encuestas y realizado distintas entrevistas, tanto a participantes, trabajadores y responsables de la Entidad.

Este diagnóstico debe ser la base para la posterior aplicación de estrategias, herramientas y acciones posteriores más eficaces.

Organización de la Entidad

La Entidad en sus Estatutos contempla la igualdad de género como uno de sus fines, quedando reflejado de la siguiente manera:

Sexto: Dentro de la dinámica moderna y de progreso que nos anima, se favorecerá la igualdad de género, en todas las actividades, pudiéndose realizar actividades específicas que la favorezcan dentro de los fines que animan a la Asociación.

Tradicionalmente las actividades y campañas cuyos objetivos incluían la visibilización de las mujeres han sido habituales en la Asociación, tanto en su reivindicación en el ámbito de la investigación, el área de promoción principal de I.N.I.C.E.-Castilla y León, como en otras áreas del conocimiento y desarrollo.

Además por las propias características y trayectoria de la entidad existe entre sus miembros una sensibilidad mayor hacia la equidad, la justicia social, la reivindicación de igualdad en el ámbito del género, de edad o raza, promoviendo los valores del esfuerzo y el trabajo en sus campañas y acciones.

El área dedicada a la igualdad lleva años dedicando su esfuerzo a incluir la perspectiva de género en todas las actividades, la creación de proyectos específicos y la estabilización de un servicio específico de atención a mujeres que recoge tanto situaciones de riesgo como dudas e iniciativas.

Durante los últimos años se ha logrado la financiación estable de este departamento, y por tanto su estabilización y el planteamiento de programas con una visión a más largo plazo. Aún así, la dedicación a este departamento en cuanto a personas contratadas se sigue basando en trabajadores temporales, algo que probablemente no cambie a no ser que exista un salto exponencial en el tamaño y recursos de la entidad. Aún así el trabajo realizado está teniendo repercusión, de tal forma que se está convirtiendo en referente para otras entidades y en especialmente en los municipios rurales donde se lleva a cabo gran parte de sus acciones.

Desde la Junta Directiva de I.N.I.C.E.-Castilla y León se ha sustentado la existencia de esta área pudiendo programar varios servicios y proyectos que se espera den resultados en el futuro.

Por tanto, aún existiendo aún un amplio margen de mejora, el Departamento de Igualdad de I.N.I.C.E. -Castilla y León está teniendo una buena evolución que debe mantenerse en años próximos.

Área laboral

Dentro del área laboral cabe resaltar el escaso personal de la Entidad, por lo que es difícil determinar la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, partiendo de que solamente hay 3 personas contratadas de forma estable para la gestión de la Entidad, siendo el resto de contrataciones vinculadas a proyectos específicos y como monitores.

Se ha incluido en las labores de estos trabajadores parte de la gestión administrativa de los proyectos llevados a cabo en el ámbito de la igualdad. Para los proyectos específicos se han realizado contrataciones específicas, siendo estas en más de un 80% de mujeres, priorizando además los casos de exclusión o dificultades de acceso al empleo como jóvenes incluidos en los programas de garantía juvenil.

Área de dirección

En la dirección de la asociación existe una presencia igualitaria de hombres y mujeres. En las delegaciones de zona existe un mayor número de mujeres que de hombres, debido a la incorporación de mujeres en los últimos años. Se ha hecho desde la dirección un esfuerzo para sumar un mayor número de mujeres como delegadas de la entidad, fomentando su participación en cargos de responsabilidad y realizando un esfuerzo en tareas de apoyo y formación en liderazgo.

Participantes y socios

En el número de socios existe un número mayor de sexo femenino en una proporción del 65% de mujeres, frente 35% de sexo masculino. Pero si nos centramos en los tramos de edad basados en los tipos de actividades si se ve una diferenciación. En el rango de jóvenes adultos a partir de los 18 años, existe una mayor participación de mujeres, aunque en las actividades dirigidas a niños y adolescentes existe un mayor equilibrio. En ambos casos la diferencia de porcentaje denota una dificultad en la generación de vocaciones prematuras en lo referente a la ciencia y la investigación entre las niñas y mujeres adolescentes.

Existe en la actualidad un sistema de registro de datos desagregados que permite incluir la perspectiva de género tanto en el análisis como en las posibles posteriores acciones.

Horarios, temporalidad, jornadas

Se ha hecho un esfuerzo en la búsqueda de horarios que faciliten la conciliación de trabajadores y voluntarios con las actividades de la Asociación.

Este esfuerzo a veces es más complicado debido a que como asociación juvenil varias de las actividades son en horarios de tarde, fuera del horario laboral habitual, o durante periodos continuados como en campamentos.

Estas situaciones intentan disminuirse en la medida de lo posible y en todo caso facilitar a los trabajadores una mejor adaptabilidad para estas actividades.

Lenguaje y comunicación

Se ha realizado un importante esfuerzo por la utilización de lenguaje inclusivo en la correspondencia interna y las publicaciones de la Asociación. Se ha realizado una guía para uso interno, aunque su uso e implementación aún debe generalizarse más.

No existe una guía o informe de uso público, y se considera que debe existir tanto para su posible uso por parte de voluntarios y asociados como para divulgación de la igualdad en general.

En cuanto a la simbología no existe ninguna referencia de desequilibrio en el uso de imágenes o símbolos.

Planificación de programas y actividades

Se ha generado una programación específica de actividades de promoción de la igualdad, con proyectos específicos y actividades dirigidas de manera prioritaria a las mujeres, con temas como la formación para el empleo, la formación digital o la defensa personal.

Además, se ha aumentado el trabajo de fomento de la igualdad en la actividad habitual de la Asociación y de sus campañas de promoción.

Objetivos del Plan

El objetivo principal de este Plan sigue siendo la integración de manera transversal y de la perspectiva de género en todas las acciones y ámbitos de la Entidad, alcanzando así la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra Entidad, así como la representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las acciones de la Entidad.

A su vez se pretende trasladar al conjunto de la sociedad a través de estas acciones estos mismos objetivos.

Objetivos específicos

- La generación de herramientas y acciones que palien las posibles situaciones de desigualdad existentes en la actualidad.
- Fomentar el aumento de la participación de mujeres en los diferentes estamentos de la Entidad.
- Generalizar el lenguaje neutro no sexista en todas las publicaciones de la Entidad tanto a nivel interno como externo.
- Potenciar el área de Mujer en sus planes específicos y en su acción transversal en la actividad de I.N.I.C.E. -Castilla y León
- Crear protocolos específicos para la inclusión de la perspectiva de género en todas las áreas donde sea necesario.
- Publicitar y aumentar el compromiso con la igualdad de manera explícita.

Personas destinatarias

Este Plan está destinado a la totalidad de miembros de la Asociación, con especial interés para los miembros de la Junta Directiva y Junta Asesora, así como para los trabajadores miembros y personas con responsabilidad dentro de la misma, como impulsores de la acción y visión pública de la Asociación.

Acciones y desarrollo

Con el fin de cumplir con los objetivos marcados en el Plan se han concretado las siguientes acciones. Estas acciones principales han de servir también a la realización de otras con los mismos fines en el desarrollo de la actividad habitual de la Asociación.

Empleo

- Seguir trabajando en la formación de los equipos de selección de personal, incluyendo en ellos hombres y mujeres. Facilitar instrucciones y cursos para estos equipos.
- Mantener las vacantes dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión o en desempleo de larga duración, como prioridad en la contratación.
- Realizar las ofertas de empleo con los puestos de trabajo en masculino y femenino.
- Potenciar el contacto ya existente con organizaciones para fomentar la oferta de empleo de hombres y mujeres fuera del estereotipo habitual.

Comunicación y documentación interna

- Formalizar el manual de comunicación interna sobre el uso del lenguaje neutro no sexista para su uso por parte de los miembros de la Asociación a la hora de crear informes o documentación.
- Revisar y en su caso adaptar los documentos oficiales y públicos de la Entidad a un lenguaje no sexista.
- Aumentar el control sobre la inclusión de lenguaje neutro en los procedimientos de envíos de mensajes internos de la Entidad.

Publicidad y comunicación externa

- Crear un documento público como referente sobre la utilización de lenguaje inclusivo, la eliminación de estereotipos y el fomento de la igualdad.
- Formalizar una guía de comunicación externa que resuelva dudas y clarifique las pautas a seguir en los diferentes documentos publicitarios que cree la Asociación.
- Trabajar con mayor esfuerzo el trabajo en las redes sociales de la Asociación.

Participación en órganos de dirección

- Promover la participación de socias en los órganos de decisión, representación y dirección de la Asociación. Clarificar las funciones de estos y facilitando la participación igualitaria en reuniones y actividades.

- Seguir realizando actuaciones encaminadas a conciliar la vida laboral, asociativa y familiar, impulsando las reuniones por videoconferencia, la menor duración de reuniones y asambleas aumentando la preparación previa de temas y planificando las diferentes reuniones incluyendo en la convocatoria el horario estimado de finalización.

Programación de actividades

- Prever las posibles dificultades en la conciliación de horarios incluyendo una perspectiva de género y atendiendo a las responsabilidades familiares tanto de hombres como de mujeres.
- Aumentar la participación en la planificación de actividades de trabajadores voluntarios dedicados a las mismas con el fin de poder equilibrar y planificar los horarios en función de la disponibilidad.

Potenciación área de igualdad

- Mantener el área de igualdad con una dotación económica estable en la medida de las posibilidades económicas de la Entidad. Fomentar las campañas y actividades propias de esta área.
- Coordinar actividades dentro de las campañas generales de I.N.I.C.E. -Castilla y León con otras específicas del área de Mujer, potenciando así la visibilización del área y de las mujeres investigadoras.

Visibilización del compromiso con la igualdad

- Activar los espacios propios de la sección de igualdad en actividades, redes sociales y sitios web, dando protagonismo a su labor.
- Transmitir a las distintas delegaciones de I.N.I.C.E.-Castilla y León, las diferentes campañas propias y externas generadas para la promoción de la igualdad de género en distintos ámbitos.
- Facilitar los espacios de propuesta para nuevas actividades e iniciativas por parte de los miembros de la Asociación, y habilitar los recursos necesarios para su puesta en marcha.

Difusión y seguimiento

El presente Plan será trasladado a todos los órganos de dirección y representación de la Asociación. Así mismo se facilitará a sus socios y colaboradores.

Dicho Plan será incluido en el fomento de la igualdad que realiza la Asociación siendo trasladado a todos los estamentos y organizaciones que se considere oportuno.

El seguimiento de las medidas especificadas en el mismo será llevado a cabo por las personas responsables del área de igualdad de I.N.I.C.E.-Castilla y León. en coordinación con la Junta Directiva y la Junta Asesora de la Asociación.

Será esta Comisión quien determine los indicadores y varemos necesarios para la evaluación y seguimiento de la aplicación de las acciones, así como de los valores de igualdad que impulsan este Plan en las distintas actividades y campañas de I.N.I.C.E.-Castilla y León.

Medidas evaluadoras y de seguimiento

La evaluación y aplicación del presente Plan correrá a cargo de manera conjunta y coordinada de la Sección de Igualdad, la Junta Asesora y la Junta Directiva de I.N.I.C.E.-Castilla y León

Será esta Comisión de seguimiento la que evaluará periódicamente la eficacia de las diferentes acciones descritas en el Plan y corregir y asesorar sobre los diferentes procedimientos de aplicación de las mismas.

Así mismo serán también funciones de esta Comisión:

- Impulsar nuevas medidas e iniciativas y recogerá las que puedan surgir de otros estamentos para la mejora y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Elaborar un informe anual que se presentará en la Asamblea General de la Asociación sobre el desarrollo del presente Plan.
- Mediar frente a las posibles dificultades o contratiempos que puedan surgir en la aplicación de las distintas acciones.

Será la Asamblea General de I.N.I.C.E.-Castilla y León por recomendación de la comisión de seguimiento del Plan quien decidirá las posibles modificaciones y/o mejoras que deban añadirse al mismo.

La vigencia inicial del presente Plan es indefinida, pudiendo modificarse o adaptarse con anterioridad en función de las evaluaciones anuales.