



PLAN DE IGUALDAD
2015-2019

1. INTRODUCCIÓN	3	5. GESTIÓN DEL PLAN	9
2. ACLARANDO CONCEPTOS	4	6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	10
3. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN	4		
3.1. Referencias normativas y políticas	5		
3.2. Naturaleza del plan	5		
3.3. Conclusiones del diagnóstico realizado	6		
3.4. Objetivo general del plan	6		
3.5. Objetivos específicos	6		
3.6. Estructura del plan: líneas de intervención	7		
3.7. Contenidos del plan	7		
4. DESARROLLO DEL PLAN: LÍNEAS DE INTERVENCIÓN	8		
4.1. Compromiso institucional y responsabilidades en las condiciones de trabajo	8		
4.2. Fortalecimiento de capacidades, promoción profesional y formación	8		
4.3. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	8		
4.4. Comunicación para el cambio en las relaciones de género	8		
4.5. Conciliación de la vida personal y laboral	9		

SU MA RIO

1. Introducción

Paz y Desarrollo desde el año 2010, y coincidiendo con la actualización de su plan Estratégico inicia una restructuración institucional hacia la igualdad de género y posicionarse como organización especializada en el sector. Se inició con un diagnóstico sobre la situación de hombres y mujeres al interno de la institución, así como a analizar colectivamente la dirección institucional y prioridades de trabajo tanto en el ámbito de la Cooperación Internacional como de la Educación para el desarrollo.

Fruto del análisis se inició con una política de género institucional que tiene como objetivo establecer un lenguaje común en Paz y Desarrollo respecto a los principales conceptos desde el análisis de género y definir las líneas de intervención y acciones prioritarias para promover la igualdad de género en todos los ámbitos de trabajo de la organización. Como parte de materializar la política en acciones concretas se a corto y medio plazo nace el Primer Plan de Igualdad para la incorporación del enfoque de género en la organización.

El Plan de Igualdad tiene como prioridad integrar el enfoque de género en todos los ámbitos organizativos, en todos los proyectos y acciones, y es un eje central e inseparable del resto de los procesos institucionales, ya que para PyD trabajar desde el enfoque de género es una condición indispensable para garantizar la calidad, la sostenibilidad, la pertinencia, el impacto, la eficacia y la eficiencia de todas las actuaciones. El Plan constituye pues un mecanismo de visibilización y sistematización y es la vía de introducción de nuevas medidas conducentes al cumplimiento de unos objetivos más amplios, que se sintetizan por la incorporación del enfoque de género a la organización.

PyD apuesta por sentar unas bases sólidas, que necesariamente pasan por una buena sensibilización del personal y una formación permanente de quienes vayan a intervenir más directamente en la



toma de decisiones vinculadas al Plan, procurando implicar en ello de manera equilibrada tanto a hombres como a mujeres.

El Plan de Igualdad está estrechamente vinculado al Plan estratégico institucional y para efectivizarlo se cuenta con programas anuales de intervención. El Plan establece asimismo los mecanismos de gestión del propio Plan, de diseño y aprobación de los sucesivos programas de trabajo y de seguimiento y evaluación de las actuaciones. Por otro lado, porque combina las actuaciones específicas con otras de carácter transversal, haciéndose así eco de lo que las políticas de igualdad han demostrado ser la forma más eficaz de promoción del principio de igualdad de oportunidades.

2. Aclarando conceptos

Un plan de igualdad es un conjunto de medidas que se establecen en una institución para garantizar que trabajadoras y trabajadores participan por igual en la formación, promoción y otras prácticas; así como para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y, especialmente, en los puestos de trabajo donde existe escaso número de mujeres.

El plan tiene como finalidad optimizar los recursos humanos y eliminar cualquier tipo de discriminación que por razón de sexo pueda existir. Se trata de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Debe apuntar a:

- Eliminar los desequilibrios y las desigualdades que puedan existir en la institución, respecto de la presencia, categoría profesional y participación de mujeres y hombres.
- Asegurar que en la selección y contratación, formación, promoción, política salarial, y otras prácticas de gestión, como la clasificación profesional o la evaluación del desempeño, se da el mismo trato y se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres.
- Realizar una adecuada gestión del talento de las personas trabajadoras, dejando al margen los prejuicios y estereotipos.



Foto: Paz y Desarrollo

3. Características y objetivos del plan

3.1 Referencias normativas y políticas

Las referencias normativas directas del presente Plan son fundamentalmente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género Instituto Nacional de Administración Pública. El Plan se inscribe igualmente en los objetivos del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) de ámbito nacional, inspirándose en sus dos principios básicos de no discriminación y de igualdad.

3.2 Naturaleza del Plan

El Primer Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Paz y Desarrollo es un documento estratégico de la Asociación, que se plantea como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”* (LOIE, Art. 46.1, Decreto 133/2007, art. 3).

En el Plan se establecen los objetivos que PyD pretende alcanzar, las actuaciones y el sistema de seguimiento y evaluación, así como de los cambios experimentados.

Se trata de un Plan marco cuya vigencia se establece por un período de cuatro años (2015-2019) y que se acompaña a lo largo de su vigencia de sus respectivos Programas de Trabajo Anuales. Los planes anuales

deben:

- ser viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas;
- estar adaptados a la realidad de la organización y de su entorno, en particular de las características del sector sociosanitario;
- ser medibles y concretos;
- ser consecuentes con los resultados del diagnóstico de la situación de la igualdad realizado.

Como Primer Plan, aspira a plasmar la cultura de la igualdad de la organización, recogiendo todas aquellas prácticas y planteamientos ya existentes que han hecho de PyD una organización con un excelente grado de desarrollo del principio de igualdad en todos sus ámbitos de acción, y que se ha posicionado como institución especializada en género.

Se trata además de un Plan:

Participativo: desde la fase de realización del diagnóstico de la igualdad hasta la fase de diseño del Plan, se ha utilizado una metodología activo-participativa, en la que se ha implicado directamente el Equipo de Igualdad constituido con ese fin de las diferentes delegaciones tanto en España como en los países con presencia institucional:

- las trabajadoras y los trabajadores han estado y están informados/as de todas las fases de diagnóstico y diseño del plan;
- en su implantación participan todos los departamentos y niveles profesionales de la organización implicados, conforme se establece a continuación.

Didáctico:

- El proceso de diseño ha sido un proceso de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades del personal implicado.
- El Plan aspira a plasmar la cultura de igualdad de la organización.

Visibilizador: de la organización como organización comprometida con la igualdad de mujeres y hombres de su plantilla, de su entorno, de su sector y de la sociedad, como asociación socialmente responsable.

Flexible y adaptable:

- a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno;
- a los objetivos de la organización, que se consideran compatibles con una cultura de igualdad en la misma.

3.3. Conclusiones del diagnóstico realizado

Paz y Desarrollo presenta una estructura de plantilla tanto en las delegaciones del territorio Nacional como las exteriores que se halla dentro de los márgenes de representación paritaria de ambos sexos, mayormente feminizada en su conjunto.

Los procesos de selección se basan en la gestión por competencias y existen manuales específicos para garantizar la no discriminación.

La mayor parte del personal (sobre todo de las sedes exteriores) tiene formación específica en género, y en las delegaciones territoriales se puede decir que el 80% tiene formación y está familiarizado.

En materia de conciliación, falta un mejor conocimiento de las

necesidades reales de la plantilla, aunque existe flexibilidad en procesos de trabajo, horarios y teletrabajo.

Al ser una ONGD que nos hemos ido especializando en género, tanto en la imagen como en la comunicación se analizan las relaciones de género y el uso del lenguaje.

Institucionalmente se cuenta con políticas de género y herramientas de transversalización para los diferentes sectores de intervención.

En general existe la percepción de que no existe discriminación en la organización lo que dificulta el proceso de implementación del plan al considerarse como una carga de trabajo adicional.

Existe bastante sensibilización en materia de igualdad del personal en general y está bien visibilizada e identificada para promover dicha igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

En conjunto se considera que el plan será positivo para las mujeres y los hombres de la organización.

3.4. Objetivo general del Plan

El objetivo general: incorporar el enfoque de género en la organización.

3.5. Objetivos específicos

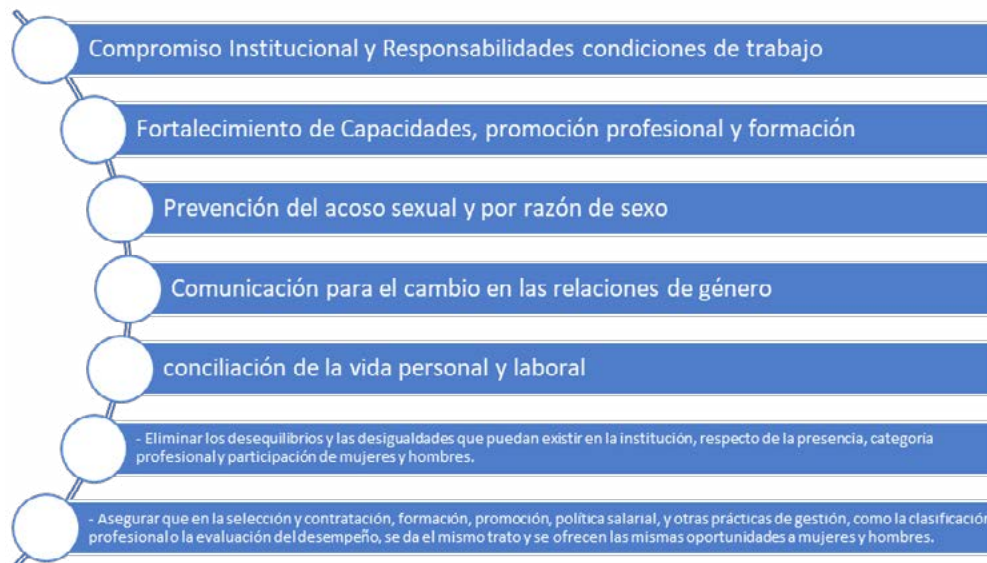
Promover la igualdad formal y real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos organizativos y de intervención de Paz y Desarrollo

- Compromiso Institucional y Responsabilidades.
- Igualdad de Oportunidades y Fortalecimiento de Capacidades.

Promover el cambio en las relaciones de género desde la transmisión de un tipo de información más equitativo tanto dentro como fuera de la organización.

3.6. Estructura del plan: líneas de intervención

El Primer Plan de Igualdad de PyD se estructura en siete áreas de intervención, con sus correspondientes subáreas, de acuerdo con el esquema siguiente:



3.7. Contenidos del Plan

Los contenidos básicos del Plan son:

Ámbito de aplicación

El Plan será de total aplicación a los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la entidad.

Partes suscriptoras del plan

- La junta directiva
- Dirección General
- Coordinador de personal
- Representantes de los trabajadores y trabajadoras (si los hay)

Vigencia

El primer Plan de igualdad tendrá una vigencia de 5 años (2015-2019) coincidiendo con el plan estratégico Institucional.

Medios y recursos para su puesta en marcha

para el correcto desarrollo del Plan de Igualdad, se compromete a poner a disposición del Plan, los medios suficientes para su efectiva implantación, facilitando los recursos económicos, materiales, personales o de cualquier otro tipo que sean necesarios, desde una visión realista de los presupuestos y planificación anuales.

Sistema de seguimiento y evaluación

El plan se evaluará anualmente para conocer el alcance de las medidas planteadas, así como una evaluación final en 2019 enfocado en resultados e impactos a nivel institucional. Conjunto a esta evaluación

se volverá a realizar un diagnóstico comparativo y elaboración del siguiente plan coincidiendo con el Plan Estratégico institucional.

4. Desarrollo del plan: líneas de intervención

A continuación se recogen las acciones correspondientes a cada una de las áreas de intervención. Para cada área y acción se señalan los siguientes contenidos: el resultado esperado, al que se vincularán unos indicadores; el año o los años de ejecución de la acción, los objetivos perseguidos con la puesta en marcha de la acción, unos indicadores que permitan comprobar los resultados obtenidos, el personal beneficiario y responsable, así como los recursos y mecanismos de difusión. A partir de esta tabla se diseña el Programa de Trabajo para 2015-2020, al que corresponden aquellas áreas y acciones que se han considerado prioritarias, y que se incluye como parte integrante del presente documento.

4.1. Compromiso institucional y responsabilidades en las condiciones de trabajo

- Revisión procesos de selección garantizando la neutralidad.
- Formación del equipo de selección.
- Paridad en CV de hombres y mujeres.

4.2. Fortalecimiento de capacidades, promoción profesional y formación

- Asegurar la paridad en igualdad de condiciones y oportunidades en los diferentes cargos de mujeres y hombres .
- Potenciar a las mujeres para cargos de responsabilidad.
- Revisar escalas salariales para garantizar igualdad redistributiva entre hombres y mujeres y no discriminación.
- Promoción de procesos formativos en igualdad de oportunidades y reparto de funciones.

4.3. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Formación y difusión de información sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- Aplicar el plan de acoso sexual y por razón de sexo institucional.
- Definir y diseñar protocolo de acción y acuerdos de los trabajadores y compromisos para velar un espacios libres de acoso.

4.4. Comunicación para el cambio en las relaciones de género

- Mejorar canales de comunicación, horizontales.
- Garantizar que la imagen interna y externa cumple con principios institucionales para la promoción de la igualdad.
- Formación sobre el uso del lenguaje y mensajes en todos los niveles organizativos.
- Analizar canales para difundir el plan y evaluarlo.
- Aplicar criterios de comunicación no sexistas por todo el personal.
- Elaborar un manual que recoja normas claras de comunicación no sexista.

4.5. Conciliación de la vida personal y laboral

- Evitar reuniones fuera de horario laboral.
- Conocer situación personal de cada trabajador/a para facilitar medidas y acciones positivas para la conciliación.
- Difundir los derechos de los y las trabajadoras sobre maternidad y paternidad.
- Facilitar en la medida de lo posible espacios en el trabajo para hijos e hijas menores.
- Incorporar en los mecanismos de evaluación del personal su desempeño en la Transversalización de Género.

5. Gestión del plan

Se creará un equipo de Igualdad formado por miembros de la junta Directiva y las personas trabajadoras. Este equipo será el responsable de la gestión del Plan de Igualdad.



Foto: Fani Llauradó

Los principios que regirán su funcionamiento son:

- La participación será voluntaria.
- Para pertenecer al mismo, será recomendable tener una formación mínima en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y/o en perspectiva de género.

La gestión del Plan consistirá en:

- Velar por el cumplimiento de los Objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones.
- Diseñar, si fuera necesario con apoyo externo, los sucesivos programas de trabajo anuales.
- Diseñar y organizar la ejecución de las acciones.
- Garantizar la realización del seguimiento y evaluación del Plan.
- Tomar las medidas correctoras necesarias para alcanzar los objetivos.
- Convocar las reuniones del equipo de igualdad.
- Informar a la Junta Directiva y a las personas trabajadoras de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones del plan.
- Diseñar, si fuera necesario con ayuda externa, los sucesivos planes de igualdad.

6. Seguimiento y evaluación

Para el seguimiento de las acciones correspondientes a los sucesivos programas de trabajo se diseñarán herramientas específicas sencillas adaptadas a cada acción que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización de la acción, del nivel de satisfacción alcanzado a través de fichas de ejecución y cuestionarios de satisfacción.

El plan parte de un diagnóstico inicial y se realizarán evaluaciones anuales y una evaluación al final del periodo de resultados alcanzados y medidas puestas en práctica. Se volverá a realizar un diagnóstico comparativo y definir los nuevos mecanismos a implementar para el siguiente periodo que serán complementarios a las líneas de la planificación estratégica institucional.

El seguimiento y la evaluación de las acciones corresponderán a las personas que se les haya encomendado la coordinación de las mismas, incluida la elaboración y soportes necesarios. La redacción de los informes de las evaluaciones anuales y final será responsabilidad del Equipo de Igualdad y de las personas elegidas para esta labor.

El Equipo de Igualdad tiene entre sus cometidos el análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento y evaluación, así como la orientación o reorientación de las acciones y actividades, así como la propuesta y aplicación de medidas correctoras en caso de que fuera necesario, que quedarán reflejadas en los informes de evaluación.

Las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientarán el II Plan de Igualdad para el periodo 2019 - 2023.



Foto: Thomas Cristofolletti