

PLAN DE IGUALDAD DE COGLOBAL

(2017- 2019)

1. Fundamentación

La Ley orgánica 3/ 2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres establece el marco jurídico para avanzar en materia de igualdad en todos los ámbitos de la vida. Su principal objetivo es el establecimiento de medidas que permitan transitar de la igualdad formal a la igualdad efectiva, particularmente en aquellos ámbitos en los que la brecha de género es mayor. Siendo así, el ámbito laboral se presenta como uno de los ámbitos en los que brecha de género es mayor, tanto en términos salariales, como en las funciones y puestos que las mujeres ocupan en las jerarquías internas de las empresas.

La brecha de género responde a toda una serie de componentes sociales, económicos y culturales que asocian la responsabilidad de los cuidados a las mujeres, condicionando la manera en la que las mujeres acceden, permanecen y salen del mercado laboral. Según el estudio *Brecha salarial y techo de cristal* realizado por los técnicos de Hacienda (Gestha) con datos de la Agencia Tributaria correspondientes a 2016, las mujeres cobraron un 30% menos que los hombres. Si se toman como referencia los datos de las pensiones, en el mismo año las mujeres cobraron pensiones de jubilación un 37% que las de los hombres.

La Ley 3/2007 establece el carácter obligatorio de los Planes de Igualdad para las empresas de más de 250 trabajadores/as y para aquellas que lo tengan incluido en su respectivo Convenio Colectivo. Para las restantes empresas la elaboración y aplicación de Planes de Igualdad tiene un carácter voluntario.

La elaboración de los planes de igualdad ha de estar orientada a garantizar el principio de igualdad de trato, la composición equilibrada en los puestos de responsabilidad, estableciendo medidas que erradiquen la división sexual de tareas, funciones y responsabilidades, la introducción de medidas que prevengan el acoso y la violencia sexual en el ámbito laboral, así como medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar desde el enfoque de la corresponsabilidad.

Las organizaciones del Tercer Sector, en la medida en que contribuyen al desarrollo social y son receptoras de recursos públicos, son también objeto de la Ley 3/2007. Además de la voluntariedad de las entidades, la Ley establece en su artículo 35: *“Las administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, las bases reguladoras de las*

correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes”.

Las entidades del Tercer Sector vienen incluyendo la perspectiva de género en la gestión externa de sus proyectos y actividad. Sin embargo, distintos estudios sobre las características del tercer sector en clave de género, revelan que en la gestión interna de las entidades es donde más se reproducen dinámicas y culturas organizacionales que no contribuyen a la igualdad de género. Algunos aspectos que se identifican hacen referencia a que siendo un sector profundamente feminizado, las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad, siendo las mujeres las que ocupan los puestos relacionados con la intervención directa y los hombres los puestos de gestión.

Coglobal, en Junta Directiva de febrero acordó poner en marcha un proceso de elaboración participada del Plan de Igualdad con el conjunto de sus trabajadoras y trabajadores. El plan está diseñado para su implementación durante 2 años (2017- 2019), previendo la evaluación anual del mismo.

2. Objetivos

Objetivo general: integrar la igualdad de género tanto en la gestión interna como externa, de manera transversal

Objetivos específicos:

- 1) Garantizar la equidad de género en la gestión interna, especialmente en lo relativo a la gestión de recursos humanos
- 2) Garantizar de manera efectiva la inclusión de la perspectiva de género en todos los proyectos e intervenciones de la entidad

3. Metodología de elaboración, gestión y seguimiento

En el año 2017 Coglobal inició un proceso de elaboración participada del Plan de igualdad de la entidad. Dicho proceso comenzó en febrero de 2017 y concluyó con la difusión interna del Plan resultante en abril del mismo año.

METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO

Paso 1. Establecimiento del compromiso de Coglobal con la igualdad

La Junta Directiva de Coglobal adquirió el compromiso formal con la profundización de la igualdad de género, elaborando una propuesta metodológica de diseño participada del Plan y su correspondiente calendario de aplicación. Con este proceso se proponía los siguientes objetivos:

- Integrar la igualdad de género como principio básico y transversal
- Incluir este principio tanto en la gestión externa de proyectos y programas como en la gestión interna de la entidad
- Dedicar los recursos necesarios para abordar la elaboración del Plan, su puesta en marcha y seguimiento

Paso 2. Conformación de la Comisión de Igualdad

Se constituyó como órgano para la elaboración, gestión y seguimiento del Plan la Comisión de Igualdad. La Comisión de Igualdad está compuesta por las siguientes personas:

- Tatiana Tamayo (Presidenta de Coglobal)
- Miriam de la Rosa (Directora de Diseño Metodológico)
- Carolina Serrano (técnica de comunicación)
- Marcela Guerrero (técnica de participación)

Paso 3. Realización de un diagnóstico participado en materia de equidad

Se realizó el diagnóstico de la entidad en materia de equidad de género analizando tanto la gestión interna como externa de la entidad, en torno a los siguientes ejes: 1) características del personal, 2) necesidades de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, 3) formación y reciclaje del personal, 4) impacto de género de los proyectos implementados por la entidad, 5) comunicación de la entidad.

Para su elaboración se utilizaron 3 herramientas:

- Análisis documental de la entidad
- Cuestionario anónimo al personal de la entidad y miembros de la Junta Directiva
- Taller participativo de identificación de necesidades y elaboración de propuestas

Paso 4. Diseño del Plan de Igualdad

Tras la elaboración del Diagnóstico y el análisis de sus resultados, la Comisión de Igualdad sesionó, definiendo los objetivos y medidas prioritarias, así como su calendario de ejecución. El Plan de igualdad elaborado fue propuesto y aprobado por parte de la Junta Directiva en abril de 2017.

Paso 5. Difusión interna del Plan de Igualdad

El Plan de igualdad fue difundido internamente entre los miembros de la Junta Directiva y el personal que compone Coglobal. Con posterioridad se realizó una sesión formativa con todo el equipo.

Paso 6. Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

En mayo de 2017 se inició su implantación. Con carácter trimestral la Comisión de Igualdad valora sus avances, así como obstáculos que puedan encontrarse en su implementación. La Junta Directiva recibe información y valora su grado de implementación con carácter semestral.

Paso 7. Evaluación

Tras un año de ejecución, en junio de 2018 se inició la primera evaluación de implantación, estando aún en proceso de elaboración. En la evaluación están valorándose los siguientes aspectos:

- Cumplimiento de los objetivos propuestos
- Avances respecto a la situación de partida
- Consecución de los resultados esperados

4. Resumen de diagnóstico

A continuación se resumen los elementos más destacados del diagnóstico realizado con anterioridad a la formulación del plan de igualdad de Coglobal:

Características de los equipos de dirección, gerencia y plantilla

El equipo directivo se compone de 3 mujeres y 1 hombre.

El equipo de gerencia se compone de 3 mujeres y 1 hombre (Director, Directora-gerente, Directora de Estudios y Programas, Directora de Diseño Metodológico)

La plantilla se compone de 14 mujeres y 1 hombre (técnicas de participación, técnica de comunicación, técnica de evaluación, técnico de investigación y auxiliar administrativa)

Un 79% de la plantilla la componen mujeres.

Condiciones laborales y necesidades de conciliación de la vida personal, laboral y familiar

La plantilla dispone de flexibilidad horaria, favoreciendo de este modo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Sin embargo, especialmente las técnicas de participación vinculadas al trabajo de dinamización terreno tienen mayores dificultades, en la medida que los horarios y días de las actividades dependen en gran medida de las instituciones con las que se desarrollan los proyectos, debiendo además adaptarse a los horarios que facilitan la participación de la ciudadanía. Como medida compensatoria, hay un sistema de planificación y sustituciones que permite que en caso de necesidad, puedan cubrirse las tareas con otros miembros del equipo técnico.

Trabajadores y trabajadoras, así como los miembros de la Gerencia y los miembros remunerados de la Junta Directiva tienen las mismas condiciones salariales y laborales, sin existir diferencias a razón de sexo.

Formación del personal

El plan de formación interno ha dispuesto de sesiones dirigidas a todo el equipo sobre inclusión de la perspectiva de género aplicada a la gestión externa de la entidad, particularmente en torno a los proyectos participativos que Coglobal diseña, dinamiza y evalúa.

Concretamente se ha participado en sesiones de formación de género en el marco de los siguientes proyectos: Objetivo Sostenibilidad, Ágora Juvenil para la Igualdad de Género, Metodologías Participativas para el Desarrollo Humano, Itinerario Formativo Ruta Sur.

Se identifica como necesidad introducir módulos formativos relacionados con la inclusión de la perspectiva de género en la gestión interna de la entidad.

Impacto de género de los proyectos implementados por Coglobal

- Proyectos Coglobal que incluyen de manera transversal en su metodología la perspectiva de género: Metodologías Participativas para el Desarrollo Humano, Ágora Infantil, Objetivo Sostenibilidad, Presupuestos Participativos, Itinerario Formativo Ruta Sur, Proyecto de Investigación sobre Redes de Conocimiento.
- Proyectos Coglobal que incluyen de manera específica la perspectiva de género en su contenido y su metodología: Proceso participativo para la construcción de la Agenda local de la Igualdad en Puente Genil, Ágora Juvenil para la Igualdad de Género, Ágora Infantil para campañas de sensibilización sobre Igualdad de género.

Todos los proyectos Coglobal son evaluados mediante instrumentos cuantitativos y cualitativos. El procesamiento de datos se realiza desagregado por sexo. En programas como el presupuesto participativo o Ágora se analiza el grado de inclusión social y las formas de ejercicio de liderazgo diferenciadas entre chicos y chicas.

Comunicación

El Plan de Comunicación de la entidad incluye medidas que pretenden promover una imagen inclusiva y paritaria, incluyendo elementos específicos para la visibilidad, uso tanto de imágenes como de lenguaje inclusivo y producción de materiales de difusión específicos sobre igualdad de género aplicada al ámbito de la participación ciudadana.

5. Medidas y responsables

| 1. GESTIÓN INTERNA DE LA ENTIDAD | Responsable |
|---|---|
| ACCESO AL EMPLEO | Gestión de Recursos Humanos |
| 1. Utilización de lenguaje inclusivo en las convocatorias de selección de personal | |
| 2. Inclusión de mujeres en el equipo de selección de personal | |
| FORMACIÓN | Gestión de Recursos Humanos y Estudios y Programas |
| 4. Inclusión de módulos sobre igualdad de género en la formación interna del equipo, garantizando el acceso de toda la plantilla | |
| 5. Organización de las sesiones formativas en horario laboral, previamente acordado con el equipo de trabajadores y trabajadoras | |
| 6. Presencia paritaria en la selección de los y las docentes que imparten las sesiones formativas | |
| 7. Formación específica sobre la inclusión de la perspectiva de género atendiendo a las funciones diferenciadas de los puestos de trabajo: dirección y gestión de personal, formulación de proyectos, dinamización en terreno y evaluación. | |
| 8. Firma de convenios con entidades especializadas en género para impartición de sesiones formativas | |
| CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR | Gestión de Recursos Humanos |
| 9. Valoración objetiva de los puestos de trabajo, poniendo en marcha dispositivos que permitan identificar con rapidez posibles situaciones de discriminación por sexo | |
| 10. Flexibilidad de horarios para toda la plantilla | |
| 11. Atención especial a la flexibilidad de horarios de aquellos miembros del equipo que tienen personas dependientes a su cargo | |
| 12. Planificación ordenada de los trabajos demandados al personal, de modo que las | |

| | |
|---|---|
| trabajadoras/es puedan organizarse sus tiempos laborales, familiares y personales | |
| 13. Revisión de los procedimientos internos de promoción | |
| ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL | Comisión de Igualdad y Junta Directiva |
| 14. Elaboración de un protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso y/o violencia sexual que incluya al menos los siguientes aspectos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Introducción en dicho protocolo de una persona de referencia conocida por todo el personal(perteneiente a la Comisión de Igualdad), que atienda y asesore en caso de producirse situaciones de acoso o violencia sexual en el ámbito laboral, como paso previo a la denuncia que corresponda en función de los hechos ➤ Los procedimientos se basarán en la agilidad, protección de la intimidad, protección de la denunciante, confidencialidad y dignidad de las partes que conforman el procedimiento | |
| 2) GESTIÓN EXTERNA DE LA ENTIDAD | Responsable |
| FORMULACIÓN DE PROYECTOS | Dirección |
| 15. Inclusión de la perspectiva de género como prioridad horizontal en todos los proyectos de la entidad | |
| 16. Colaboración con entidades especializadas en equidad de género, de modo que puedan contribuir especialmente en los proyectos de investigación y sensibilización de la entidad | |
| 17. Formulación de proyectos que aborden de manera específica la inclusión de la perspectiva de género en los procesos participativos | |
| DISEÑO METODOLÓGICO Y DINAMIZACIÓN EN TERRENO | Diseño Metodológico |
| 18. Diseño de metodologías y dinámicas participativas que favorezcan la inclusión y la participación igualitaria | |
| 19. Inclusión en los procesos participativos de medidas adaptadas a los usos del tiempo diferenciados a razón del género | |
| 20. Introducción de medidas que garanticen la paridad en los espacios delegados o de representación | |
| 21. Medidas que promuevan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en los procesos participativos, tales como la organización de ludotecas | |
| EVALUACIÓN DE PROYECTOS | Estudios y Programas |
| 22. Construcción de indicadores de evaluación que midan el impacto de género de los distintos proyectos | |
| 23. Desagregar los datos recogidos por sexo | |
| COMUNICACIÓN | Dirección y técnica de comunicación |

24. Uso de lenguaje inclusivo en los distintos productos comunicativos que produce la entidad

25. Uso de imagen inclusiva que visibilice y ponga en valor a mujeres y hombres

26. Producción y difusión de materiales específicos (vídeos, boletines, noticias, etc.) sobre inclusión de la perspectiva de género en los procesos de participación ciudadana y participación infantojuvenil