

Plan Estratégico del Tercer Sector de acción social



Guía para la
**Elaboración de un
Plan de Igualdad en
ONG de Acción Social**

Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social



Este documento ha sido elaborado

por el equipo técnico de: Federación de Mujeres Progresistas

Coordinación: Plataforma de ONG de Acción Social

Edita: Plataforma de ONG de Acción Social

Avda. Dr. Federico Rubio y Gali, 4. Local

28039 Madrid

Tel.: 91 535 10 26 • Fax: 91 535 05 82

E: info@plataformaong.org

Deposito Legal: M-52040-2010

Diseño e Impresión:

Cuarta línea, S.L

C/ Relatores, 4 • 28012 Madrid

Tel.: 91 369 40 21 • Fax: 91 369 15 16

E: info@cuartalinea.es

© **De la edición:** Plataforma de ONG de Acción Social



P resentación	4
I ntroducción	5-6
C ómo se aplica la Ley Orgánica 3 / 2007 en las ONG	8-10
L os hombres y las mujeres ante el empleo en las ONG	11-12
L as ONG frente a la desigualdad	13-14
D iferencia entre la empresa privada y ONG en materia de Igualdad de oportunidades	15-16
L a L.O. 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres	17-18
¿P or qué una ONG debe incorporar un Plan de Igualdad?	19
P lan de igualdad de oportunidades	20-26
· Establecer un compromiso de la ONG	
· Constitución de la comisión	
· Diagnóstico de la ONG	
· Diseño	
· Difusión	
· Implantación y seguimiento	
· Evaluación	
P olíticas públicas y servicios de apoyo para facilitar la incorporación de la igualdad en las ONG	27-28
A nexo I: Propuestas en materia de igualdad que debe incorporar una ONG en su gestión	30-31
A nexo II: Recursos	32
A nexo III: Legislación sobre medidas y planes de igualdad	33-35
A nexo IV: Fuentes consultadas y Bibliografía	36-37
G losario	38-41





PRESENTACIÓN

La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre hombres y mujeres, que ha de ser entendida no sólo como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, sino como verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre ambos, pues siguen existiendo todavía 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.

Debemos asumir el reto de superar este desequilibrio entre las situaciones de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. A cada persona nos corresponde la labor de aplicar parámetros igualitarios en nuestra actividad diaria y estar alerta de cuantas discriminaciones puedan surgir. Así, la igualdad efectiva no será real hasta que no exista una implicación de toda la ciudadanía en todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales, de todos y todas.

En este sentido y apelando a los valores y fines que perseguimos en nuestras entidades y organizaciones pertenecientes al Tercer Sector, debemos ser las primeras en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad pretendido en nuestro país. Debemos ser consecuentes con cada una de las normas que la *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad*

Efectiva de Mujeres y Hombres recoge, formulando y aplicando todos los mecanismos y herramientas necesarias para facilitar un proceso de adaptación a la gestión de una ONG.

A través de esta guía, que responde a uno de los objetivos planteados dentro del Grupo de Género del Consejo Estatal de ONG de Acción Social, y que han llevado a buen término la Plataforma de ONG de Acción Social y la Federación de Mujeres Progresistas, se pretende concienciar a las organizaciones no gubernamentales de la necesidad de alcanzar la igualdad de oportunidades en sus instituciones mediante la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad, así como acompañarles en este camino.

A lo largo del capitulo de la guía, se realiza el recorrido necesario para dotar de los conocimientos teóricos y prácticos que permitan desarrollar un proceso de calidad que desemboque en una igualdad real. Deseamos que a todas las personas que utilicen esta publicación les sea de la máxima utilidad, bajo nuestro afán de facilitar y consolidar la gestión de las ONG en esta materia.

El Tercer Sector no puede desaprovechar los beneficios que se derivan de la igualdad. Con ella ganamos todas y todos. Ganan nuestras organizaciones y quienes se benefician de nuestros programas. Ganan nuestros trabajadores y trabajadoras y gana la sociedad civil, pues somos un pilar fundamental de la misma. Esperamos que éste sea un primer paso de un camino largo pero necesario.

Yolanda Besteiro De la Fuente

Coordinadora del Grupo de Género e Igualdad
Consejo Estatal de ONG de Acción Social
Presidenta Federación de Mujeres Progresistas





INTRODUCCIÓN

El Tercer Sector de Acción Social es el ámbito formado por entidades privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro que, surgidas de la libre iniciativa ciudadana, funcionan de forma autónoma y solidaria tratando, por medio de acciones de interés general, de impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados colectivos sociales queden excluidos de unos niveles suficientes de bienestar.

Las organizaciones del sector social están contribuyendo, junto a otros agentes sociales y públicos al desarrollo social de forma activa, real y efectiva de cara a la creación de una sociedad accesible en la defensa y extensión de los derechos sociales, sobre todo de los grupos vulnerables¹ y excluidos, a través del fomento de la participación social.

El Tercer Sector es pues, un ámbito institucional que satisface necesidades de producción, distribución e integración social guiadas por valores de solidaridad, igualdad de oportunidades, no discriminación y participación, por ello lidera el campo social.

¹ El PNUD define la vulnerabilidad como el resultado de la acumulación de desventajas y una mayor posibilidad de representar un daño, derivado de un conjunto de causas sociales y de algunas características personales y/o culturales. Considera como vulnerables a diversos grupos de la población entre los que se encuentran, entre otros: las personas con discapacidad, las personas migrantes, las personas adultas mayores, las niñas, los niños y jóvenes en situación de calle, las personas indígenas o de determinada etnia, y las personas con determinada orientación sexual, que más allá de su pobreza, viven en situaciones de riesgo.

Se repite con frecuencia la mención de que las personas que conforman las entidades del Tercer Sector son su principal motor de funcionamiento, la gestión de las personas que componen las entidades es uno de los principales retos al que se enfrentan las organizaciones.

Hasta hace años las entidades se centraban exclusivamente en la gestión externa de la entidad, las actividades que desarrollaban, restando valor a la gestión interna; actualmente es indiscutible la importancia que empieza a otorgarse a la gestión interna estableciendo mecanismos de captación, desarrollo y reconocimiento de las personas que la conforman adaptándose al nuevo contexto, de este modo las ONG se plantean los siguientes retos en este aspecto:

- Reflexión y definición de los criterios de gestión de los equipos.
- La adaptación organizativa ante la aparición de nuevos perfiles.
- Formación de las personas en las organizaciones.
- Incorporación de personas provenientes del mundo empresarial.
- Consolidación de equipos vinculada a la precariedad económica.

Otra cuestión que en la actualidad se repite frecuentemente es la creación de conciencia de **responsabilidad social** dentro del sector social como **una cuestión de gran validez**, se está planteando como conciencia de participación de la sociedad civil a través de las organizaciones de este sector y como objeti-





INTRODUCCIÓN

vo estratégico del mismo sector social, pues se entiende que es exigible para mejorar su credibilidad social.

La **responsabilidad social** se está realizando en una doble dirección, desde el sector social y desde la propia sociedad, generando una conciencia social activa. Las entidades del Tercer Sector tienen una gran capacidad de influencia y, por tanto, tienen **un papel ineludible en la construcción de la igualdad de oportunidades y trato entre los sexos**, más allá del cumplimiento de la legislación vigente: por coherencia y justicia (vinculación con la misión) y por oportunidad (por innovación, contexto social y necesidad detectada).

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 status 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.

La *Ley Orgánica 3/2007* de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 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.





MARCO

T
E
O
R
I
C
O



¿CÓMO SE APLICA LA LEY ORGÁNICA 3/2007 EN LAS ONG?

El Tercer Sector es el entorno idóneo por ideología para el desarrollo de la responsabilidad social y cuando nos referimos en concreto a la **igualdad de oportunidades** nos encontramos no sólo en el entorno idóneo, sino que en muchas ocasiones es pionero en la aplicación de la misma e impulsor de sus acciones en el entorno social, laboral y familiar.

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.

Las entidades que conforman el Tercer Sector propulsoras de los principios de igualdad que contempla dicha Ley, deben asimismo plantearla como entidades ejemplarizantes que aplican su articulado en su gestión interna.

Sumado a la voluntariedad de las entidades a la hora de aplicar la Ley 3/2007 en sus organizaciones, cabe citar el **art. 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 mujeres y hombres, 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”*.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley”.

De tal manera que las **ONG como entidades receptoras de fondos públicos deberían sentirse afectadas por el contenido de esta ley**, es decir, deberían desarrollar medidas de forma inmediata para favorecer la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en las actividades y programas desarrollados como en su gestión interna, así como **acceder al distintivo “Igualdad en la Empresa”**, como mecanismo reconocedor de su excelencia en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de estas entidades.

Sirvan como ejemplo las **actuaciones desarrolladas** durante el año 2009 por el **Ministerio de Trabajo e Inmigración**, tal cual recoge en su **“Informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”** estableciendo en su convocatoria anual:

- **Ayudas** para las actividades de promoción de la economía social, de la responsabilidad de las empresas y del trabajo autónomo, convocadas por la **Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas**, la incorporación entre los temas prioritarios, a efectos de la





¿CÓMO SE APLICA LA LEY ORGÁNICA 3/2007 EN LAS ONG?

valoración de las solicitudes en el proceso de concurrencia competitiva, de la promoción de la igualdad de género. Así lo recoge la Orden TIN/970/2009, de 6 de abril, por la que se establecen *las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las actividades de promoción de la economía social, de la responsabilidad social de las empresas y del trabajo autónomo*.

Estas **subvenciones** están destinadas a las entidades asociativas de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción, de trabajadores autónomos de carácter intersectorial, u otros entes representativos de la economía social que integren a dichas entidades, **asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro**, así como a las universidades, para las actuaciones de promoción de la economía social, la responsabilidad social de las empresas y el trabajo autónomo.

- Subvenciones gestionadas por la **Dirección General de Integración de los Inmigrantes** dirigidas a la financiación de programas que fomenten la integración social y laboral del colectivo de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados, apátridas, personas acogidas al régimen de protección temporal y otros estatutos de protección subsidiaria que son los beneficiarios (directos e indirectos) de los programas subvencionados y ejecutados por **entidades sin ánimo de lucro y organizaciones no gubernamentales**, siguiendo una doble estrategia:

1. Se contempla para todos los programas **la aplicación transversal de la perspectiva de género**, estableciendo como criterio de valoración de los programas la inclusión de la perspectiva de género.

2. Se establecen como **prioritarios algunos programas dirigidos a mujeres inmigrantes** en diferentes ámbitos.

Partiendo de que la desigualdad entre mujeres y hombres se manifiesta de una forma concreta en cada organización, será necesario hacer un estudio individualizado con perspectiva de género (**diagnóstico en igualdad de oportunidades**) de cada una de ellas, estudio que permitirá desvelar cuales son las desigualdades que se puedan estar produciendo. Este estudio guiará las pautas de un posterior proceso de aplicación de medidas (**Plan de Igualdad**) que permitan eliminar estas desigualdades para alcanzar el pretendido equilibrio en todas las esferas de la organización.

Las medidas a aplicar irán dirigidas a todas las esferas de la ONG, buscando desarrollar:

- Procesos de captación, selección e incorporación equilibrada y no discriminatoria 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 mujeres y hombres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.





¿CÓMO SE APLICA LA LEY ORGÁNICA 3/2007 EN LAS ONG?

- Promoción no discriminatoria a través de planes de desarrollo profesional y liderazgo dirigidos a mujeres.
- Revisión y diseño de una política salarial basada en criterios objetivos.
- Participación y toma de decisiones equilibrada en todos los espacios.
- Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
- Salud laboral y prevención de riesgos también desde la perspectiva de las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres.
- Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.

Este proceso conlleva la utilización de herramientas y estrategias que permitan la incorporación del enfoque de género en todos los procesos de gestión de la entidad, para ello será de necesaria aplicación en todos los casos:

- Sistemas de registro con datos desagregados por sexos, con el fin de comprobar la distribución equilibrada de ellos, si este desequilibrio se produce se deberá buscar sus causas y los mecanismos que lo sostienen para posteriormente aplicar medidas que eliminen este desequilibrio.



- Acciones de sensibilización y formación para capacitar a las personas que componen la ONG en la necesidad de llevar a cabo una gestión con perspectiva de género y saber desarrollarla.
- Estrategias concretas que introduzcan cambios relevantes hacia el equilibrio de participación, representatividad y poder de mujeres y hombres en todos los espacios de la organización.
- Protocolarizar 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.
- Asignar a personas y/o grupos de trabajo la responsabilidad de liderar, desarrollar y velar por la inclusión de la perspectiva de género.
- Realizar un seguimiento continuado y la posterior evaluación de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades, incorporando a la evaluación indicadores sensibles al género.





LOS HOMBRES Y LAS MUJERES ANTE EL EMPLEO EN LAS ONG

La motivación de los trabajadores y las trabajadoras dentro del sector de las ONG está abierta a las mismas influencias que la motivación del personal de las empresas privadas.

La cultura de una organización, su estructura, liderazgo, visión y misión, así como la gestión del personal, todos tienen una influencia directa sobre la motivación de los empleados y empleadas.

Cada ONG tiene una situación organizativa única, aunque comparta una serie de características comunes con otras, dado que se encuentran en etapas distintas de madurez en su situación estratégica y operativa de recursos humanos.

La gestión de recursos humanos debe incorporarse en las ONG considerando a las personas que trabajan en ella como el centro de las mismas, dado que los equipos de trabajo, son los que se ocupan de desarrollar actuaciones en beneficio de usuarios y usuarias, la razón de ser de las ONG.

La **gestión de recursos humanos dentro de las ONG tiene un valor estratégico**, en base a:

- **La actividad de las ONG:** se presta con personas para personas. Se prestan servicios y no es una actividad meramente productiva.
- **Desarrollo y crecimiento del sector:** se trata de un sector con aspectos aun por

consolidar y el de la gestión de recursos humanos es uno de ellos.

- **Entorno laboral:** se trabaja en un entorno complejo y dinámico, con variedad de actores, por lo que hacen falta equipos formados y comprometidos para gestionar correctamente y con ilusión esa complejidad.
- **Objetivos:** se pretenden unos objetivos de alto impacto, se aspira a cambiar y transformar realidades sociales.

Y debe ir dirigida a:

- Consensuar una serie de principios comunes que caractericen la política de recursos humanos del Tercer Sector.
- Diseñar modelos de gestión de personal que integren la cultura organizativa, la tradición y las buenas practicas del sector, posibilitando que las ONG dispongan de sistemas de gestión que respondan a políticas de recursos humanos explicitas y coherentes con su identidad.
- Elaborar un protocolo de actuación para las organizaciones en materia de igualdad.
- Mejorar las condiciones laborales, prestando especial atención a determinados ámbitos diseñando y poniendo en marcha sistemas que permitan retener a las personas, evitando la excesiva rotación.
- Establecer medidas de flexibilidad laboral.
- Impulsar la formación permanente y el reciclaje de las y los profesionales.



LOS HOMBRES Y LAS MUJERES ANTE EL EMPLEO EN LAS ONG

- Promover políticas, planes y medidas de igualdad en las organizaciones que contribuyan, entre otros aspectos, a promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Impulsar sistemas e instrumentos de gestión de la diversidad en las organizaciones, dotándoles de capacidad para integrar las diferencias (de edad, sexo, origen, autonomía...) y ponerlas en valor.





LAS ONG FRENTE A LA DESIGUALDAD

El estudio de las ONG desde una perspectiva de género es bastante reciente, hasta finales de la década de los setenta no se planteó el hecho de que en el funcionamiento organizativo estén presentes las normas de género, desde ese momento se llevaron a cabo varias investigaciones defensoras de la importancia del género en la configuración de las organizaciones, hoy día **el estudio de las organizaciones desde una perspectiva de género es un tema central** de las investigaciones.

En las ONG se producen **dos efectos** aparentemente contradictorios:

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

Es decir, la desigualdad de género provoca la invisibilidad de las mujeres, y en **las ONG** como en el resto de los sectores laborales **las trabajadoras ocupan mayoritariamente puestos de subordinación en la jerarquía del poder**, pero paradójicamente, en ocasiones ocurre precisamente lo contrario, se considera equivocadamente que la alta proporción de mujeres trabajadoras dentro de las ONG garantiza la igualdad de trato y oportunidades.

La Invisibilidad de las cuestiones de Género en las ONG

El hecho de que en las ONG haya una mayor presencia numérica de mujeres produce

el efecto perverso de invisibilizar las relaciones de poder entre hombres y mujeres con la falsa consideración de que con ello ya se ha alcanzado la igualdad de género.

A esto se suma la consideración de que en las ONG no existen desigualdades entre trabajadoras y trabajadores en base a que son entidades que trabajan de forma solidaria y desinteresada, de tal manera que estas desigualdades se producen en otro tipo de organizaciones (empresas, organizaciones políticas, sindicales, etc.), así como dar por sentado que al ser una organización formada mayoritariamente por mujeres, todas ellas trabajan con perspectiva de género por el hecho de serlo.

El hecho de que las ONG estén feminizadas no cambia que se produzca en las mismas, idénticas situaciones de desigualdad de género que en otro tipo de sectores laborales. Es habitual encontrar que las estructuras de representación están lideradas mayoritariamente por hombres, especialmente cuando las ONG son de gran tamaño, mientras que en las organizaciones más pequeñas, y con formas organizativas más flexibles, las mujeres alcanzan mayores cotas de representación.

En las ONG se tiene la convicción de que las cuestiones de género no incumben a la vida interna de este tipo de organizaciones, **dando por hecho que las cuestiones de género forman parte de su ideología**, e incluso su propio fundamento o esencia, se considera que no discriminar es una práctica intrínseca a las ONG.



LAS ONG FRENTE A LA DESIGUALDAD

Desde este planteamiento se oculta que estas organizaciones son estructuras que, como cualquier tipo de estructura social, pueden reproducir modelos sexistas y se oculta también que sus integrantes no siempre están libres de actitudes y comportamientos discriminatorios.

La **consecuencia inmediata de esta negación** de la desigualdad **es el rechazo de determinadas estrategias dirigidas a fomentar la igualdad**. Las mujeres en las ONG como en el resto de estructuras laborales no acceden en igualdad de condiciones a los puestos de responsabilidad y/o dirección fundamentalmente por dos tipos de obstáculos:

- **Obstáculos externos:** relacionados con las estructuras sociales desiguales.
- **Obstáculos internos:** propios de las organizaciones.

Las relaciones de género no son estáticas y en las últimas décadas estamos presenciando continuos procesos de transformación de los roles de género en las ONG, estas organizaciones tienen unas características singulares que exigen repensar algunos de los planteamientos teóricos, muy vinculados al ámbito empresarial.





DIFERENCIAS ENTRE EMPRESA PRIVADA Y ONG EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La estructura de las ONG, cada vez se va acercando más a la estructura de las empresas privadas, no obstante, existen algunas **características específicas en las organizaciones sin ánimo de lucro:**

- Para ocupar un puesto de trabajo remunerado en el Tercer Sector se requieren unos conocimientos, una experiencia, se valoran los idiomas o la formación como en cualquier otra entidad pero a ello se añade **una elevada motivación y un fuerte compromiso personal**, en base a un trabajo estructurado hacia objetivos ambiciosos pero con pocos recursos.
- **Diferencia salarial con respecto a la empresa privada:** aunque la diferencia de salarios con otros sectores se esta reduciendo, aún es importante, se calcula que ésta se encuentra en torno al 35% y al 40%.
- **Menor estabilidad laboral:** provocada fundamentalmente a que muchos puestos de trabajo estén sujetos a la obtención de subvenciones, la renovación de convenios anuales o la adjudicación de contratos.

En los últimos años, se han consolidado un número importante de profesiones en el ámbito de la intervención social, han surgido nuevas titulaciones y se han generado oportunidades de empleo en el Tercer Sector. También se ha incorporado a las organizaciones personal remunerado con una mayor cualificación, mejorando de este modo la calidad del servicio que las entidades ofrecen.

Por ello se hace necesario implantar en las ONG:

- **Políticas de gestión de personas** que integren a los y las profesionales en la identidad y cultura organizativa.
- **Criterios claros que orienten la toma de decisiones** en materia de captación, selección, formación y reconocimiento de las y los profesionales.
- **Cultura de relaciones laborales propia** (diferente a la de las empresas privadas), preservando el modo en que las organizaciones del Tercer Sector suelen gestionar las relaciones y los conflictos laborales.

Ventajas del Tercer Sector con respecto a la empresa privada:

- **Moviliza un importante capital humano**, este capital humano esta conformado por diversos perfiles y un alto nivel de compromiso con su entidad.
- Un gran número de ONG **ha ido incrementando** el peso relativo de **las personas remuneradas** para atender a la creciente complejidad de su actividad.
- Se ha producido una **mayor cualificación del personal remunerado**.

Desventajas del Tercer Sector con respecto a la empresa privada:

- **Déficit de formalización de políticas sistemas de gestión** de personas coherentes con la identidad del sector.



DIFERENCIAS ENTRE EMPRESA PRIVADA Y ONG EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- **Déficit de formación permanente como consecuencia de la falta de recursos**, de la marcada orientación a la acción, del escaso desarrollo de los sistemas de gestión de personas y de la rotación e inestabilidad del personal que se produce en las ONG.
- **La presencia de las mujeres en los órganos de gobierno** y en otros puestos de responsabilidad **es significativamente menor a la de los hombres**.
- **Compromiso elevado por parte del personal** con respecto a la entidad que sostiene la calidad de la atención pero, en muchos casos, **a costa de sobrecargas personales**.

Las diferencias entre las ONG y las empresas tradicionales no se deben obviar, no obstante las grandes ONG se asemejan cada vez más al modus operandi de las grandes corporaciones, muestra de ello es la importancia que en la actualidad le confieren al marketing.

Los mecanismos de comunicación interna y externa (marketing) es una herramienta empresarial que las ONG han asumido dentro de sus organizaciones conscientes de los beneficios que ofrece.

El **marketing** en las ONG cumple cinco funciones fundamentales:

- 1. Necesidad de recursos financieros:** las ONG necesitan recursos privados propios.
- 2. Hacerse conocer:** la organización se vende ella misma.

3. Movilizar a su personal remunerado y personal voluntario: la organización vende su proyecto de “empresa”.

4. Ejecutar todo tipo de prestaciones de servicios: la organización vende sus conocimientos y la calidad del servicio prestado.

5. Convencer a los diferentes públicos de cambiar el comportamiento: la organización vende persuasión social.





LA LEY ORGANICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La entrada en vigor de la L.O.I. 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, laboral, 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. pretende remover, con el fin de erradicar los obstáculos que impiden la igualdad real entre mujeres y hombres, tratando de incidir en el ámbito laboral.

Para ello establece 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”. Para alcanzar este objetivo regula la creación del marco en que los interlocutores sociales han de moverse regulando el concepto, objetivos posibles, contenido y forma de elaboración de planes de igualdad de las empresas.

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**.



LA LEY ORGANICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES



- 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 trabajadores/as**, o cuando, independientemente del número de trabajadores/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 tratando los permisos retribuidos, la distribución de la jornada laboral, la reducción de jornada por guarda legal, vacaciones, riesgo durante la lactancia natural, excepciones,... El **permiso de paternidad** de trece días, añadidos a los dos ya existentes es una de las novedades más destacadas.





¿POR QUÉ UNA ONG DEBE INCORPORAR UN PLAN DE IGUALDAD?

Las ONG, como cualquier otro tipo de organizaciones sociales, reflejan las desigualdades de género en su estructura y funcionamiento interno, **por ello es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de:**

- **Eliminar obstáculos para el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad técnica y de gestión:** coordinación de servicios, gerencia de entidades, etc.
- **Promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno** de las organizaciones.
- **Promover una mayor incorporación de hombres** como profesionales y personal dentro de las ONG.
- **Impulsar programas de formación y apoyo técnico** dirigidos a mujeres, tanto para promocionar a mujeres en puestos de responsabilidad como para capacitarlas al incorporarse a estos puestos.
- **Promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en las organizaciones, e implicar a los hombres en ellos.

Motivos para incorporar en las ONG un **Plan de Igualdad** de oportunidades:

1. La práctica real de la igualdad en las ONG es un valor añadido para sí misma y para la sociedad, que ésta debe reconocer y dar a conocer.

2. En las ONG es más fácil implantar Planes de Igualdad, porque su estructura y modo de funcionamiento es más flexible que en la empresa privada.

3. Las ONG, independientemente de su tamaño del número de personas que trabajan en ella, deben incorporar todas las garantías laborales y sociales necesarias para las mismas.

4. No se puede llevar a cabo una política de responsabilidad social en las ONG sin afrontar posibles problemas en materia de género existentes en las mismas.

5. Las ONG incorporan un alto porcentaje de mujeres con respecto al de hombres y, sin embargo en muchos casos, es un hecho que sus carreras profesionales son desiguales.

6. Las ONG deben actualizar sus comportamientos y procedimientos de gestión, la elaboración de un plan de igualdad propiciará dicho análisis y mejorará no sólo los aspectos que influyen en las mujeres sino que también permitirá detectar otras áreas susceptibles de mejora.

7. La incorporación de un Plan de Igualdad en las ONG, aplicable a todas las personas que la integran, independientemente de su vinculación con la misma, **será un punto de unión** entre los diferentes status que mantienen dichas personas e igualará de facto su situación.





ELABORACIÓN

DEL PLAN DE

I G U A L D A D





PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



¿Qué es el Plan de Igualdad?

Conjunto de **medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** dentro de las entidades (empresas, instituciones publicas, ONG, etc.).

¿Qué implica desarrollar un Plan de Igualdad en una ONG?

- **Fomentar la RSC:** mejorando la imagen de la ONG tanto respecto a las trabajadoras y trabajadores de la misma, como frente a socios/as, clientes, proveedores y la sociedad en general.
- **Incrementa las posibilidades laborales:** mejora del desarrollo profesional del personal que la conforma.
- **Incrementa la satisfacción y motivación:** y consecuentemente la productividad.

¿Cuáles son los objetivos del Plan de Igualdad?

1. Detectar las **barreras y discriminaciones** que pueden existir en la ONG en materia de igualdad.
2. Establecer **acciones de mejora** para subsanar las deficiencias detectadas.
3. Fomentar la **igualdad real y efectiva** de oportunidades.

¿Cuáles son los pasos para desarrollar un Plan de Igualdad?

La elaboración del plan de igualdad requiere básicamente el desarrollo de los siguientes pasos:

I.

Establecer el compromiso de la ONG: este compromiso debe establecerlo la Dirección de la organización plasmándolo por escrito y señalando en dicho documento los siguientes objetivos:

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
2. Incluir este principio en los objetivos de la política de la ONG y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
3. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Este compromiso deberá comunicarse a toda la plantilla, así como informarles del proceso que se va a iniciar.

II.

Constitución de la Comisión de Igualdad: de forma paralela al compromiso de la ONG se debe constituir un equipo de trabajo, "Comité o Comisión Permanente de Igualdad", conformado de forma paritaria entre ONG y





PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

representantes de los/as trabajadores/as.

Es recomendable que por parte de la ONG la Comisión de Igualdad esté integrada por personas que ocupen puestos influyentes, con capacidad de decisión dentro de ella y de diversos departamentos.

La Comisión de Igualdad tendrá la responsabilidad de impulsar acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla.
- Apoyo y/o realización del diagnóstico y plan de igualdad.
- Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación.

III.

Realización de un diagnóstico de la ONG en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: se deben realizar actividades de recogida de información y de debate interno para finalmente formular las propuestas que puedan integrarse en el plan de igualdad.

El diagnóstico debe ser:

- **Instrumental:** no debe elaborarse como fin en sí mismo, sino como un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- **Aplicado:** tendrá carácter práctico, debe orientarse a la toma de decisiones en la ONG.

- **Flexible:** el contenido, la extensión y la forma en que se realice deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada ONG.

- **Dinámico:** deberá actualizarse continuamente.

El diagnóstico es un análisis desde una perspectiva de género que deberá recoger:

- Las características de la ONG y su estructura organizativa.
- Las características del personal.
- El proceso de acceso a la ONG.
- El desarrollo de la carrera profesional.
- La formación y reciclaje de las y los profesionales.
- Las condiciones de trabajo en la ONG.
- La retribución (fijas y variables).
- Medidas de conciliación de la vida laboral familiar y personal.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos, se elaborará un informe escrito que recoja unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

IV.

Diseño del Plan de Igualdad: El primer paso para diseñar el plan de igualdad consiste en definir cuales son los objetivos generales y específicos, basados en los resultados del diagnóstico, estos objetivos se traducirán en acciones (medidas correctoras).





PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En el Plan de Igualdad se calendarizará la puesta en marcha de las acciones y la frecuencia de revisión del plan de igualdad.

Para cada actuación se determinarán los recursos humanos y materiales necesarios, así como las personas responsables de su ejecución y las personas destinatarias de las mismas.

Las personas responsables del diseño y elaboración del plan de igualdad deberán:

- Conocer los resultados del diagnóstico.
- Estar sensibilizadas y formadas en material de igualdad de oportunidades.
- Conocer la estructura y funcionamiento de la organización.

El plan deberá ser aprobado y firmado por el Consejo de Dirección de la ONG y todos los miembros que conforman la Comisión de Igualdad.

El **art. 46 de la LOI** da algunas pistas en relación a lo que debe ser y contener un plan de igualdad, haciendo referencia a ciertas materias que podrá contemplar:

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Promoción y formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Pero esto no significa que necesariamente todo plan de igualdad deba contemplarlas todas, ni tampoco que deban siempre contemplarse con la misma intensidad.

El plan de igualdad debe ser:

- **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

V.

Difusión del Plan de Igualdad: para conseguir que todas las personas de la ONG se sientan implicadas con el plan de igualdad será necesario realzar una difusión del mismo.





PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La difusión se hará de dos formas:

- **Difusión interna:** dirigida en primer lugar a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y de todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos y terminando con difundir el plan de igualdad a todo el personal.
- **Difusión externa:** dando a conocer el plan de igualdad a las instituciones públicas competentes, otras organizaciones y sociedad en general. Esta difusión promoverá una serie de ventajas para la ONG, como puede ser mejorar la relación con las administraciones públicas, mejorar su imagen consiguiendo con ello atraer a las y los mejores profesionales del sector y aumentar la calidad de los servicios que ofrece.

VI.

Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad: la implantación consiste en la ejecución de cada una de las medidas que contiene el plan.

Será necesario establecer los mecanismos y criterios que permitan hacer el seguimiento de su correcta implantación.

En esta fase es importante recoger las opiniones del personal de la ONG y no sólo de los/as responsables de cada una de las acciones, sino también de las personas destinatarias, con el fin de identificar los problemas que puedan aparecer durante la ejecución del plan de igualdad y encontrar soluciones a ellos.

VII.

Evaluación del Plan de Igualdad: al final del período definido de implantación del plan de igualdad, deberá realizarse la evaluación del mismo.

Se evaluarán los siguientes aspectos:

- Si el plan de igualdad ha sido eficaz.
- Si la situación de partida ha mejorado.
- Si se han cumplido los objetivos propuestos.
- Si los resultados obtenidos han sido los previstos.

La evaluación resultante **podrá ser:**

- **Positiva:** cuando las actuaciones han sido eficaces, se deberán fijar nuevos objetivos con nuevas acciones para el período siguiente.
- **Negativa:** cuando las actuaciones han sido poco o nada eficaces, se deberán buscar nuevas estrategias para alcanzar los objetivos y si éstos han sido, demasiado ambiciosos deberán ser sustituidos por otros más asequibles.

Ejemplos de Buenas Prácticas

- Desagregar todos los datos de la organización por sexo.
- Establecer mecanismos para la difusión interna de la política de la organización en materia de igualdad.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Difusión externa de la política de la organización en materia de igualdad mediante el uso de medios de comunicación, participación en jornadas y conferencias, etc.
- Formar a los y las responsables de los programas y de la gestión de la organización en igualdad de oportunidades para que introduzcan la perspectiva de género en todas las acciones que desarrollen.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la imagen proyectada (web, personas que asisten a los actos, folletos y materiales de difusión de sus programas...).
- Realizar acciones para equilibrar la presencia de hombres y mujeres en las distintas áreas y departamentos de la ONG.
- Facilitar el acceso y participación de mujeres en los órganos de decisión de la organización.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección y promoción.
- Basar el sistema de retribuciones en una valoración neutra respecto al género de los puestos de trabajo.
- Establecer mecanismos para que los trabajadores y trabajadoras de la ONG puedan conciliar su vida laboral, familiar y personal.
- Adecuación ergonómica de los espacios y recursos compartidos a las características corporales de las mujeres que trabajan en la ONG, especialmente cuando se trate de mujeres embarazadas.



POLÍTICAS PÚBLICAS Y SERVICIOS DE APOYO PARA FACILITAR LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS ONG

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres recoge la posibilidad de que el gobierno pueda establecer medidas de fomento con el objeto de impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, dirigidas a las pequeñas, medianas empresas y **entidades**, las ONG, pueden beneficiarse de las diferentes subvenciones estatales y autonómicas para amortizar el coste de la implantación del plan de igualdad.

Existen varias actuaciones que desarrollan las administraciones públicas para facilitar la incorporación de la igualdad de oportunidades en las organizaciones:

- **Subvenciones estatales, autonómicas y locales para la elaboración e implementación de planes de igualdad.**

Ejemplo: El Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer subvenciona el establecimiento de planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas con una plantilla inferior a 250 personas que voluntariamente adopten planes para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 del marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- **Actuaciones favorecedoras de cambios de actitudes:** con el fin de promover la igualdad de oportunidades en empresas públicas y privadas y contribuir a transfor-

mar los estereotipos de género, que dificultan el pleno desarrollo de la igualdad.

Ejemplo: El Ministerio de Igualdad en el año 2010 ha entregado a 36 empresas, el **distintivo “Igualdad en la Empresa”** para reconocer la excelencia en la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades en las empresas y demás entidades.

Acceder al distintivo ofrece una serie de beneficios:

- Uso a nivel comercial, como reconocimiento público y con fines publicitarios.
- Valoración a la hora de acceder a la contratación de un servicio con las administraciones públicas.
- Valoración a la hora de acceder a subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad.

Se establece una convocatoria anual para poder ser solicitado, para su concesión se tendrá en cuenta entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la organización, la adopción de un plan de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como el uso de publicidad no sexista.



POLÍTICAS PÚBLICAS Y SERVICIOS DE APOYO PARA FACILITAR LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS ONG

- **Incentivos para mejorar las condiciones de precariedad laboral de las mujeres.**

Ejemplo: incentivos a la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos, tanto a tiempo completo como parcial, a favor de entidades que emplean hasta 250 personas trabajadoras.

- **Servicio de apoyo al diseño y ejecución de planes de igualdad:** servicio puesto en marcha por el Ministerio de Igualdad, en el año 2010, con el fin de facilitar la implantación de planes de igualdad, se puede acceder a través de su página web: www.igualdad-en-la-empresa.es

Se trata de un servicio que presta a las empresas conocimientos, metodología de trabajo y materiales de apoyo para incorporar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a través de planes de igualdad.

El servicio se dirige a empresas, tanto públicas como privadas, organismos públicos, organizaciones empresariales y sindicales, y otras entidades.

Ofrece:

- Asesoramiento
- Programa formativo online
- Herramientas e instrumentos para la elaboración de planes de igualdad
- Información actualizada sobre publicaciones, normativa y subvenciones relacionadas con planes de igualdad



A

**N
E
X
O
S**



ANEXO I (Propuestas en materia de igualdad que debe incorporar una ONG en su gestión)

EJEMPLOS DE MEDIDAS

1. ACCESO AL EMPLEO

- Ofertar los puestos de trabajo vacantes de las ONG nombrándolos en masculino y en femenino
- Establecer colaboraciones con entidades formativas para captar mujeres que quieran ocupar puestos de trabajo en sectores masculinizados y hombres en sectores feminizados
- Inclusión de mujeres en los equipos de selección de personal

2. FORMACIÓN

- Asegurar que la oferta formativa de la ONG llegue a toda la plantilla
- Introducir módulos formativos en Igualdad de Oportunidades en los cursos de la ONG
- Impartir la formación en horario laboral

3. CONDICIONES SALARIALES

- Valoración objetiva de los puestos de trabajo
- Revisión de los complementos salariales
- Incluir a las trabajadoras en los sistemas de incentivos

4. PROMOCIÓN

- Diseñar y aplicar medidas de discriminación positiva que favorezcan el ascenso de las trabajadoras
- Revisar los procesos de promoción de la ONG
- Fomentar y favorecer el acceso de trabajadoras a formación ligada con la promoción



ANEXO I (Propuestas en materia de igualdad que debe incorporar una ONG en su gestión)

5. CONCILIACIÓN

- Flexibilidad de horarios
- Formar a trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los trabajadores hombres se sientan parte implicada en estas medidas
- No discriminar vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones

6. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Elaborar un Protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo
- Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo
- Eliminar aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores

7. SALUD LABORAL

- Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres
- Elaboración de un Protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas
- Considerar los desplazamientos como riesgos durante el embarazo



ANEXO II RECURSOS

● Plataforma de ONG de acción social

La Plataforma de ONG de Acción Social (POAS) es una organización de ámbito estatal, privada, aconfesional y sin ánimo de lucro que trabaja para promover el pleno desarrollo de los derechos sociales y civiles de los colectivos más vulnerables y desprotegidos de nuestro país y fortalecer el Tercer Sector de Ámbito Social. La Plataforma de ONG cuenta con la declaración de Utilidad Pública, es promotora de la Declaración para el fomento de la Calidad en ONG de Acción Social y ha suscrito el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

www.plataformaong.org

Solicitar información tlf.: 91.535.10.26

● Federación de Mujeres Progresistas

La Federación de Mujeres Progresistas (FMP) es una ONG de ámbito estatal, sin ánimo de lucro, y declarada de Utilidad Pública, que se constituyó en 1987 para la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres.

www.fmujeresprogresistas.org

www.igualate.org

Solicitar Información tlf.:

91.539.02.38/ 91.517.88.27

● Ministerio de Igualdad

www.igualdadenlaempresa.es

● Instituto de la Mujer

www.inmujer.es

● Ministerio de Trabajo e Inmigración

www.mtin.es

● Servicio Público de empleo estatal

www.inem.es

● Fundación Tripartita para la formación y el empleo

www.fundaciontripartita.org

● Área de la Mujer de CC.OO.

www.ccoo.es/cscceo

● Área de la Mujer de U.G.T.

www.ugt.es/Mujer





ANEXO III LEGISLACIÓN SOBRE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD

Constitución Española

- **Art. 9.2** CE encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- **Art. 14** CE establece que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón, de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **Art. 35.1** CE establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

- **Art. 11** LOIEMH. Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan

dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”

- **Art. 43** LOIEMH. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.

- **Art. 45** LOIEMH. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad,



ANEXO III LEGISLACIÓN SOBRE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD

con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

● **Art. 46** LOIEMH. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

● **Art. 47** LOIEMH. Transparencia en la implantación del plan de igualdad. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.





ANEXO III LEGISLACIÓN SOBRE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD

- **Art. 49 LOIEMH.** Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

- **Disposición transitoria cuarta LOIEMH.** Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.

Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

- **Disposición final quinta LOIEMH.** Planes de igualdad y negociación colectiva. Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Estatuto de los Trabajadores

- **Art. 17.5 ET** “El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Competencias de los órganos de representación de los trabajadores. Art. 64.3 ET “También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.”

- **Art. 64.7 a 3) ET** “De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.”

- **Art. 64.7.d) ET** “Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.”

ANEXO IV FUENTES CONSULTADAS

Legislación

- **Ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

(<http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>).

- **Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.**

(<http://www.boe.es/boe/dias/2009/10/07/pdfs/BOE-A-2009-15958.pdf>).

- **Plan estratégico de igualdad oportunidades (2008-2011)**

(http://www.mtas.es/mujer/novedades/docs/Plan_estrategico_final.pdf)

- **Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género BOE 10.12.2008.**

- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.**

- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.**

- **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.**



ANEXO IV BIBLIOGRAFÍA

- Claves para la gestión de personas en entidades no lucrativas. Fundación Luis Vives. 2009
- Tercer Sector y gestión de la perspectiva de género. Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia. Febrero 2010
- Libro Blanco del Tercer Sector de Bizkaia. Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia
- Retos de la gestión y el desarrollo de las personas en el Tercer Sector. Reflexiones sobre las relaciones laborales, la profesionalización, el compromiso y los valores. Colección debates del Observatorio del Tercer Sector. Octubre 2009
- Las personas en las organizaciones del Tercer Sector. Pau Vidal y Ana Villa. Observatorio del Tercer Sector. Agosto 2007
- Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las cooperativas de trabajo. CO-CETA. 2008
- Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social. Plataforma de ONG de Acción Social. 2006.
- Plan Estratégico del Tercer Sector de acción social. Plan de acción 2007-2010. Plataforma de ONG de Acción Social. 2008.
- Retos del Tercer Sector de Acción social. Diagnóstico para un plan estratégico. Plataforma de ONG de Acción Social. 2006.
- Igualdad de Trato, de Oportunidades y Tercer Sector. Fundación Luis Vives. 2007
- Informe - Balance: 2 años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Ministerio de Igualdad. Marzo 2009
- Informe sobre la aplicación de la Igualdad de Trato de Mujeres y Hombres en el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaria General Técnica, Unidad de Igualdad. 2009
- Comunicación e Imagen en las ONG. Pau Salvador i Peris. Universitat Jaume I



GLOSARIO

Acciones positivas: medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende eliminar y prevenir la discriminación o compensar las desventajas derivadas de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: compatibilizar los distintos intereses o actividades (laborales, familiares y personales) de manera que permitan una coexistencia exenta de fricciones, estrés o inconvenientes.

Corresponsabilidad: distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

Datos desagregados por sexo: recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo, un análisis teniendo en cuenta las especificidades del “género”.

Discriminación directa: situación en que se trata de un modo desigual a una persona en virtud de uno o varios motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico, como puede ser la religión, la raza, el sexo, etc.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo.

Diversidad: propiedad de los grupos de trabajo que mide la heterogeneidad de sus componentes, en relación a unas características que podemos englobar en dos categorías: diversidad demográfica (la que se deriva de las diferencias de edad, género, origen o procedencia, etc.) y diversidad de capital humano (la que se deriva de las diferencias en los valores, la experiencia, las habilidades y el conocimiento de los procesos de trabajo).

Economía social: conjunto de agentes que se organizan en forma de asociaciones, fundaciones, mutuas y cooperativas, en las que prima el interés general sobre el particular y en las que la toma de decisiones se realiza de modo democrático y participativo. En la economía social prevalece el trabajo sobre el capital.

Estereotipos: ideas o imágenes preconcebidas aceptadas por una sociedad o grupo, que en un elevado porcentaje de los casos no concuerdan con la realidad y sus orígenes, no tienen ninguna base científica.

Evaluación del impacto de género: proceso que evalúa las repercusiones, positivas y/o negativas, que pueden tener las normas y las políticas sobre las mujeres y sobre los hombres como colectivos diferenciados.



GLOSARIO

Género: diferencias sociales, opuestas a las biológicas, entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones, tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: participación activa y equilibrada de ambos sexos en todas las áreas de la vida pública y privada. Implica la ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social.

Indicador de género: instrumento que permite medir y comprender la situación de las mujeres en las relaciones de género.

Libro blanco: publicación originada por las reflexiones extraídas de medidas concretas de acción comunitaria sobre un tema concreto (por ejemplo: política social, telecomunicaciones, Tercer Sector, etc.).

Organismos de igualdad: entidades que promueven políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su finalidad es impulsar y garantizar condiciones que posibiliten la igualdad real de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Para lograr una mayor y mejor vertebración de las actuaciones.

Organización no gubernamental, ONG: entidad de carácter público, con diferentes fines y objetivos humanitarios y sociales definidos por sus integrantes, creada independientemente de los gobiernos locales, regionales y nacionales, así como también de organismos internacionales.

Participación equilibrada de hombres y mujeres: reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Plan de igualdad: estrategia encaminada a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo.

Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: estrategias y medidas que corrigen y pretenden compensar aquellas situaciones discriminatorias y de desigualdad entre géneros.

Las políticas de igualdad de oportunidades incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, empleo, participación,... intentando eliminar aquellos estereotipos de género, que impiden la equiparación real entre mujeres y hombres.

Responsabilidad social corporativa: contribución activa y voluntaria de las empresas a la mejora social, económica y ambiental con el objetivo de mejorar su situación competitiva como valor añadido. Engloba un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresarial que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental.



GLOSARIO

Tercer Sector: grupo de instituciones formalmente organizadas, privadas, sin ánimo de lucro y con capacidad de autocontrol institucional.

Tercer Sector de acción social: grupo de organizaciones sin ánimo de lucro que, sin perder su función de denuncia, reivindicación y sensibilización, prestan servicios sociales, educativos, de vivienda, de salud, etc.... en colaboración con la administración pública, pero sin que ésta pierda, ni delegue, en ningún momento, su responsabilidad sobre la provisión, al conjunto de la ciudadanía, de estos servicios.

Transversalidad de género: integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.





GLOSARIO





Plataforma de ONG de Acción Social

mi FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS



MINISTERIO
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL
E IGUALDAD

SECRETARÍA GENERAL
DE POLÍTICA SOCIAL
Y CONSUMO

DIRECCIÓN GENERAL
DE POLÍTICA SOCIAL
DE LAS FAMILIAS
Y DE LA INFANCIA

www.plataformaong.org
www.fmujeresprogresistas.org



Plataforma de ong
de Acción Social

Avda. Doctor Federico Rubio y Gali, 4. Local.

28039 Madrid

Teléfono 91 535 10 26 • Fax 91 535 05 82

www.plataformaong.org

mi FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS



MINISTERIO
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL
E IGUALDAD

SECRETARÍA GENERAL
DE POLÍTICA SOCIAL
Y CONSUMO

DIRECCIÓN GENERAL
DE POLÍTICA SOCIAL,
DE LAS FAMILIAS
Y DE LA INFANCIA