



DOCUMENTO MARCO
COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO
TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

18/03/2014

1. ANTECEDENTES.....	3
1.1. El Enfoque de Género en el Tercer Sector de Acción Social.....	3
1.2. El Enfoque de Igualdad de Género en la Plataforma del Tercer Sector.....	4
1.2.1. <i>El Proceso de Reconocimiento</i>	4
1.2.2. <i>Acciones en relación al mandato de Asamblea General</i>	5
1.2.3. <i>Informe de Resultados</i>	5
2. PROPUESTAS A LA ASAMBLEA	6
2.1. Documento de propuesta a la Asamblea	6
2.2. Proceso de Implantación en la Plataforma del Tercer Sector.....	9
2.3. Proceso de Implantación en el Tercer Sector	9
3. ANEXOS	11
ANEXO I. Acuerdo. Punto 9º de la Asamblea General de 12/12/2013 de la Plataforma del Tercer Sector: trabajos relativos a la Igualdad de Género dentro de la Plataforma y en el conjunto del Sector	11
ANEXO II. Cuestionario. “Análisis de las entidades del Tercer Sector y su gestión interna de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”	13
ANEXO III. Declaración de compromiso por Igualdad de Género del TSAS.....	17
ANEXO IV. Indicadores para la Implantación del Compromiso por la Igualdad de Género 19	
ANEXO V. Informe de Resultados. “Análisis de las entidades del Tercer Sector y su gestión interna de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”	20

1. ANTECEDENTES

1.1. El Enfoque de Género en el Tercer Sector de Acción Social

En el Tercer Sector de Acción Social por su esencia, uno de sus valores consensuados es la Igualdad, siempre ha considerado la Igualdad de Género, la igualdad entre mujeres y hombres, como algo “intrínseco” a su naturaleza. Tal es así, que en el proceso de renovación de las vocalías del Consejo Estatal de ONG de Acción Social del año 2005, y para adecuar sus actuaciones a las demandas del Sector y de la Sociedad, entre los Grupos de Trabajo del Consejo, se constituyó el de Género e Igualdad, bajo la coordinación de la Federación de Mujeres Progresistas.

En consideración con la perspectiva de Género en la estrategia del Tercer Sector, al amparo del primer Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social, y siempre a propuesta del Grupo de Género e Igualdad del Consejo Estatal de ONG de Acción Social, se trabajó para incorporar el enfoque de género en la cultura organizativa y en la acción de las entidades sociales. Para la consecución de este objetivo se llevaron a cabo diferentes acciones, como las aportaciones realizadas a la “Guía de Género” del Instituto de la mujer. Sin embargo destacan dos acciones específicas, la primera, un diagnóstico de situación, que se logra publicar en el año 2011 elaborado a partir de una encuesta y un estudio realizado por la Federación de Mujeres Progresistas con la colaboración de la Plataforma de ONG de Acción Social, y que constituye un documento de referencia para las organizaciones sociales. Dicho documento se denomina:

“Aproximación a la Situación de Mujeres y Hombres en el Tercer Sector”¹

De él se puede extraer una visión clara de cual es la situación a la que se enfrentan las mujeres en el Tercer Sector de Acción Social.

La segunda de las acciones destacadas, también fruto de la colaboración de las mismas organizaciones, la Plataforma de ONG de Acción Social y la Federación de Mujeres Progresistas, consistió en la elaboración y publicación de otra herramienta muy útil para la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones sociales que fue presentada por la Secretaria de Estado de Igualdad el 28 de febrero de 2011:

La “Guía para la Elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social”²

En la siguiente renovación del Consejo Estatal de ONG de Acción Social en ese mismo año, 2011, y debido a la importancia de sus actividades se sigue manteniendo el Grupo de Trabajo de Género e Igualdad, en esta ocasión en conexión del Segundo Plan

¹ Federación de Mujeres Progresistas (2011). Aproximación a la Situación de Mujeres y Hombres en el Tercer Sector. Versión on-line: <http://www.plataformaong.org/planestrategico/ARCHIVO/documentos/4/4.pdf>

² Plataforma de ONG de Acción Social (2010). Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social. Versión on-line: <http://www.plataformaong.org/planestrategico/ARCHIVO/documentos/1/1.pdf>

Estratégico del Tercer Sector de Acción Social. En este periodo, la acción del Grupo se ha encaminado a la formación sobre la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones sociales. Para la consecución de este objetivo se consensuaron tres programas de formación, de las que las dos primeras ya se han llevado a cabo. La formación se dirigió, en primer lugar, a los máximos representantes de las organizaciones, podríamos decir, al **poder político** de las mismas. En segundo lugar a **personas con responsabilidad directiva**. Y por último, a **personas con responsabilidad técnica** de alto nivel. Todas ellas deberían tener capacidad de replica e implementación de los aprendizajes adquiridos en la formación en sus organizaciones.

1.2. El Enfoque de Igualdad de Género en la Plataforma del Tercer Sector

1.2.1. El Proceso de Reconocimiento

En el año 2013, en el seno de la Plataforma del Tercer Sector se inicia un proceso de reconocimiento del enfoque de Igualdad de Género, a raíz de la intervención en la Asamblea General del veintiséis de junio de 2013 (ACTA Nº 1/2013) en el punto 6.3. del orden del día *“Fijación de criterios para la incorporación de representantes de las plataformas territoriales en los diferentes organismos de la Plataforma”*. En esta intervención se incide sobre la importancia de incorporar criterios paritarios a la hora de las nuevas incorporaciones de representantes en los diferentes órganos de la Plataforma del Tercer Sector.

En la Junta Directiva de septiembre de 2013 (ACTA Nº 3/2013) en el punto 11º del Orden del Día se reflexiona sobre como enfocar el diferencial de participación por género en los diferentes órganos de la Plataforma del Tercer Sector, planteándose la posibilidad de implantar algún mecanismo que facilite la presencia de mujeres en los órganos representativos de las diferentes organizaciones. Para llevar propuestas definidas a la Asamblea General se plantea la creación de un Grupo de Trabajo de Género, coordinado por la presidenta de la Federación de las Mujeres Progresistas, Yolanda Besteiro, con el cometido de evaluar la situación en la que se encuentran las organizaciones de la Plataforma, promover nuevos planteamientos para avanzar en una representación igualitaria y elevar esta información a los órganos de gobierno de la Plataforma del Tercer Sector.

Tras la revisión de diversas cuestiones en las Comisiones Permanentes de la Plataforma del Tercer Sector de fecha ocho de octubre de dos mil trece (ACTA Nº 10/2013) y de fecha once de noviembre de dos mil trece. (ACTA Nº 11/2013). Es en la Asamblea General de fecha doce de diciembre de dos mil trece, en relación al punto 9º del Orden del Día: Trabajos relativos a la Igualdad de Género dentro de la Plataforma del Tercer Sector y en el conjunto de Tercer Sector (Anexo I) en el que se acuerda la *“inequívoca voluntad de que se implanten los principios y valores de la igualdad de género así como un plan de medidas de implementación en el seno de la propia plataforma y patentiza su firme determinación de realizar todos los esfuerzos a su alcance para que dicho objetivo sea una realidad también en el conjunto del Tercer Sector”*. Además se aprueba un

mandato para que la Junta Directiva, a partir de las propuestas de la Comisión Permanente, que cuenta el apoyo de la Federación de Mujeres Progresistas, elabore una propuesta pertinente que permita alcanzar los objetivos anteriores.

1.2.2. *Acciones de la Federación de Mujeres Progresistas en relación al mandato de Asamblea General*

La Federación de Mujeres Progresistas es la organización encargada de operativizar el reto lanzado por el mandato de la Asamblea General en diciembre de 2013. Así en el inicio de 2014 elaboran un cuestionario *“Análisis de las entidades del Tercer Sector y su gestión interna de la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”* (Anexo II) con el objeto de recabar información cualitativa y cuantitativa del grado de implementación del mainstreaming de género en las entidades. Para realizar un muestreo, este cuestionario fue enviado a las organizaciones más significativas del Sector, acompañado de dos documentos para los que se solicitaban aportaciones. En primer lugar el borrador de la *“Declaración de Compromiso Igualdad de Género del Tercer Sector de Acción Social”* (Anexo III) en la que las organizaciones sociales asumen la importancia de impulsar un cambio efectivo en pro de la igualdad entre las mujeres y los hombres, para lo que se comprometen a una serie de actuaciones que culminan en acciones y medidas operativas para la implantación sucesiva de la *“Declaración de Compromiso Igualdad de Género del Tercer Sector de Acción Social”* a través del cumplimiento escalonado de una serie de *“Indicadores Asociados”* recogidos en el (Anexo IV) que se han enfocado a cuatro ejes diferenciados: Eje de la identidad de la Organización, Eje de los órganos de gobierno y toma de decisiones, Eje de las personas que colaboran en la actividad de la organización, de manera voluntaria o remunerada, y por último, el Eje de las actuaciones o intervención de las organizaciones.

1.2.3. *Informe de Resultados*

Tras la recepción de los cuestionarios, y no habiendo recibido ninguna observación u aportación para los documentos antes mencionados, la *“Declaración de Compromiso de Igualdad de Género del Tercer Sector de Acción Social”* y sus *“Indicadores Asociados”*, se procede al tratamiento de las informaciones que desinteresadamente han cumplimentado las diferentes organizaciones sociales. La Federación de Mujeres Progresistas ha elaborado un *“Informe de Resultados del Cuestionario Análisis de las Entidades del Tercer Sector y su Gestión Interna de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”* (Anexo V), en el que se hace patente que las principales conclusiones concuerdan con *“diagnostico”* elaborado en 2011³. El sector esta feminizado no sólo en número de trabajadoras sino en la polivalencia de tareas que desarrollan dentro de las organizaciones. A pesar esta feminización las condiciones de empleo de las mujeres son de peor calidad, afectándolas en mayor medida las jornadas parciales y/o reducidas y los contratos de duración determinada. También existe una mayor proporción de mujeres en tareas de intervención directa e incluso de voluntariado. Por último, los hombres, a pesar de encontrarse en mucha menor proporción dentro de las entidades del Tercer Sector, se encuentran sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.

³ Federación de Mujeres Progresistas (2011) Óp. Cit.

2. PROPUESTAS A LA ASAMBLEA DE LA PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR

2.1. Documento de propuesta a la Asamblea

Tras el análisis de los resultados plasmados en el *“Informe sobre el análisis del Informe de Resultados del Cuestionario Análisis de las Entidades del Tercer Sector y su Gestión Interna de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”*, se propone a la Junta Directiva de la Plataforma del Tercer Sector, previo debate en la Comisión Permanente, tenga a bien proponer a la próxima Asamblea General la asunción de la *“Declaración de Compromiso de Igualdad de Género del Tercer Sector de Acción Social”* en la forma siguiente:

“La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre hombres y mujeres, igualdad entendida no sólo como un principio jurídico universal, reconocido en diversos textos internacionales, sino como un verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre ambos, pues siguen existiendo múltiples espacios de discriminación para las mujeres, como son los problemas de corresponsabilidad, la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad, entre otros.

Las organizaciones del Tercer Sector reproducen, en lo referido a la cultura de Género, las desigualdades que se manifiestan en las organizaciones laborales. A pesar de ser un sector feminizado, las mujeres tienen escasa representación en los puestos de responsabilidad y una división estereotipada en función de las atribuciones de género, donde desarrollan más tareas de intervención y menos de gestión.

Las entidades del Tercer Sector de Acción Social por su gran capacidad de influencia y responsabilidad como agentes de cambio social, juegan un importante papel en la construcción de la igualdad de oportunidades y trato entre los sexos, por esta razón es vital para nuestras organizaciones dar ejemplo y establecer como valor prioritario del Tercer Sector de Acción Social, la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Por este motivo, la Plataforma del Tercer Sector considera necesario crear un procedimiento verificable, que garantice la implementación de la igualdad real no sólo en la estructura organizativa de las entidades sociales sino también en sus acciones.

Por tanto, como un elemento más para implantar sistemas de calidad y transparencia en las organizaciones, incorporamos el COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO.

En consecuencia, la Plataforma del Tercer Sector

Declara

- *Que es consciente de la desigualdad existente entre el hombre y la mujer en la sociedad, y de cómo se ha replicado esta desigualdad en el Tercer Sector de Acción Social.*
- *Que por su idiosincrasia el Tercer Sector de Acción Social tiene la responsabilidad de velar por los valores que le son intrínsecos como agente de cambio.*
- *Que el impacto social de las actuaciones será mayor si incorpora la cultura de la igualdad, tanto en la estructura organizativa como en el ejercicio de sus actuaciones.*
- *Que las personas destinatarias de sus actuaciones, programas y servicios, tienen derecho a recibir éstos con la mayor calidad posible.*

Por ello, para atender al cumplimiento de los derechos humanos, al respeto de las personas y a la exigencia de la sociedad y de las propias organizaciones sociales, y viendo la necesidad de impulsar un cambio efectivo en pro de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Plataforma del Tercer Sector,

Se compromete

1. *A incorporar la cultura de la Igualdad de género en la vida organizativa y las actuaciones de su organización.*
2. *A incorporar la perspectiva de género en el diseño, formulación, ejecución y evaluación de sus proyectos y programas de intervención social.*
3. *A participar en la elaboración de unos principios comunes que sienten las bases de las políticas a seguir en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Tercer Sector de Acción Social.*
4. *A generar sinergias entre las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social para incorporar la cultura de la Igualdad en el Tercer Sector de Acción Social.*
5. *A elaborar e implementar planes de igualdad o medidas efectivas que corrijan las posibles desigualdades que se estén produciendo dentro de la entidad.*
6. *Establecer procesos de captación, selección e incorporación equilibrada y no discriminatoria por razón de sexo.*
7. *Promover la participación de las mujeres hasta alcanzar la paridad en los máximos órganos de gobierno.*
8. *Realizar el seguimiento y evaluación de los procesos de cambio llevados a cabo.”*

Además se propone a la Junta Directiva de la Plataforma del Tercer Sector, previo debate en la Comisión Permanente, tenga a bien proponer a la próxima Asamblea General la asunción de los “Indicadores Asociados” a la citada “Declaración de Compromiso de Igualdad de Género del Tercer Sector de Acción Social” en la forma consignada a continuación:

1. *Eje de la Identidad de la Organización. Indicadores:*

- a) Recogido en la finalidad o entre los objetivos de los estatutos de la entidad el compromiso por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*
- b) Incluido entre la misión, visión y/o valores el trabajo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*

2. *Eje de los órganos de gobierno y toma de decisiones. Indicadores:*

- a) Paridad de mujeres y hombres en los órganos directivos o de gobierno.*
- b) Paridad de mujeres y hombres en los mandos intermedios.*
- c) Establecimiento de medidas concretas para promover la incorporación de las mujeres en los órganos directivos/de gobierno.*
- d) Formación en igualdad a todas la personas que forman parte de los órganos directivos o de gobierno.*
- e) Elaboración de un protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razones de sexo.*
- f) Compromiso expreso para la implementación de un plan de igualdad con los contenidos mínimos especificados en la ley de igualdad 2007.*

3. *Eje del personal trabajador y voluntario de las entidades. Indicadores:*

- a) Realización de encuestas de clima de género entre el personal contratado y desarrollo de medidas para paliar posibles deficiencias detectadas.*
- b) Incorporación de un plan o medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.*
- c) Implantación de procesos de selección establecidos en base a competencias.*
- d) Formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla.*
- e) Contar con una persona responsable del Plan de Igualdad.*
- f) Difusión y comunicación a toda la plantilla del plan de igualdad o medidas previstas.*

4. *Eje de las actuaciones de las entidades. Indicadores:*

- a) Memorias anuales de la entidad con perspectiva de género.*
- b) Desarrollo de un informe de impacto de género de todos los proyectos desarrollados por la entidad.*
- c) Realización de diagnósticos de género que plasmen las distintas realidades de mujeres y hombres sobre los que se interviene con los proyectos.*
- d) Interpretación de los datos de los proyectos, cuantitativos y cualitativos, desagregados por sexo.*
- e) Grado de satisfacción de las personas beneficiarias, desagregado por sexo.*
- f) Actividades concretas incluidas en proyectos que tiendan a romper los estereotipos de género.*
- g) Inclusión de medidas de acción positiva o acciones específicas dirigidas a mujeres.*

2.2. Proceso de Implantación en la Plataforma del Tercer Sector

A efectos internos, el proceso se iniciará con la aprobación de la “*Declaración de Compromiso de Igualdad de Género del Tercer Sector de Acción Social*” por parte de la Asamblea General de la Plataforma del tercer Sector. Además este órgano, y el resto de órganos estatutarios de la Plataforma, se comprometerán a cumplir los “Indicadores Asociados” en los plazos enunciados a continuación: En el primer año se deberán cumplir los dos indicadores a) y b) del eje 1 correspondiente a la Identidad de la Organización, a los que se deben añadir un indicador de cada uno de los tres ejes restantes (Ejes 2, 3 y 4). En los años sucesivos se cumplirá un indicador de cada uno de los ejes 2, 3 y 4, hasta alcanzar el cumplimiento de la totalidad de los indicadores al finalizar el sexto año desde el inicio del proceso.

2.3. Proceso de Implantación en el Tercer Sector

A efectos externos a la Plataforma del Tercer Sector, en lo que concierne a las Coordinadoras y Organizaciones Singulares que la integran en primer grado, como a las organizaciones integradas en aquellas Coordinadoras, y al resto de Organizaciones del Sector, el proceso se desarrollaría en distintos grados o etapas:

2.3.1. Organizaciones Singulares y Coordinadoras integrantes de la Plataforma del Tercer Sector.

Se propone que la Asamblea de la Plataforma del Tercer Sector les recomiende formalmente la asunción de la *“Declaración de Compromiso de Igualdad de Género del Tercer Sector de Acción Social”* e implementen su contenido, en particular los *“Indicadores Asociados”* de su cumplimiento, en los plazos enunciados en el punto (2.2.), compromiso que, aunque de carácter voluntario, debe ser formalizado por el correspondiente órgano de gobierno de cada una de las Entidades.

Los documentos de compromiso quedarán debidamente depositados en la Plataforma del Tercer Sector que llevará un Registro ad-hoc.

2.3.2. Organizaciones integradas en cada una de las Coordinadoras que forman la Plataforma del Tercer Sector, así como aquellas otras Organizaciones del Sector que voluntariamente deseen adherirse

El compromiso de asunción de la *“Declaración de Compromiso de Igualdad de Género del Tercer Sector de Acción Social”*, tendrá las mismas características señaladas en el punto 2.3.1, es decir, de carácter voluntario y debidamente formalizado.

Para la formalización de estas adhesiones se proponen a la Asamblea de la Plataforma del Tercer Sector dos acciones:

- a) Celebración de una Jornada por la Igualdad de Género en el Tercer Sector en la que las Organizaciones que se adscriban asuman formalmente el Compromiso quedando constancia de ello en el Registro antes citado que, a su vez, quedaría abierto a posteriores adhesiones.
- b) A efectos externos, en lo que se refiere también al Tercer Sector en general, se propone la creación de una *“herramienta”* de adhesiones a la *“Declaración de Compromiso de Igualdad de Género del Tercer Sector de Acción Social”* o sistema similar operado desde la Secretaría Técnica de la Plataforma del Tercer Sector, en el que las organizaciones sociales, distintas de las citadas en el apartado 2.3.1. puedan sumarse a la iniciativa.

En cualquier caso, para facilitar la incorporación del mayor número de organizaciones posibles, la rigidez de los plazos de cumplimiento de los *“Indicadores Asociados”* puede ser más laxa en esta ocasión.

NOTA FINAL: Hay que prever un mecanismo de observación y seguimiento del cumplimiento de los compromisos adquiridos y los Indicadores asociados.

ANEXOS

ANEXO I. Acuerdo. Punto 9º de la Asamblea General de 12/12/2013 de la Plataforma del Tercer Sector: trabajos relativos a la Igualdad de Género dentro de la Plataforma y en el conjunto del Sector

PROPUESTA DE ACUERDO.

Punto 9º de la Asamblea General de 12-12-13: Trabajos relativos a la igualdad de género dentro de la Plataforma y en el conjunto del Tercer Sector.

La Asamblea General de 26 de junio abordó por primera vez la cuestión de la igualdad de género tanto en el ámbito de la Plataforma del Tercer Sector como de éste en su conjunto, exteriorizándose una voluntad generalizada de que se abordara esta cuestión por los órganos de la Plataforma al objeto de poder articular medidas a favor de la igualdad de género.

La Comisión Permanente trató estas cuestiones en sus reuniones de septiembre y octubre, recabando el apoyo de la Presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas, como experta en la materia, que planteó un primer documento que fue analizado por dicha Comisión Permanente y elevado a la Junta Directiva celebrada el 26 de noviembre pasado.

La Junta Directiva desarrolló un intenso y constructivo debate que ha concluido en la percepción unánime de que es preciso acometer e impulsar estos trabajos.

Por ello, la Junta Directiva eleva a la Asamblea General la siguiente propuesta de acuerdo:

- 1º. La Asamblea General de la Plataforma del Tercer Sector manifiesta su inequívoca voluntad de que se implanten los principios y valores de la igualdad de género así como un plan de medidas de implementación en el seno de la propia Plataforma y patentiza su firme determinación de realizar todos los esfuerzos a su alcance para que dicho objetivo sea una realidad también en el conjunto del tercer sector.
- 2º. Se mandata a la Junta Directiva a que, a partir de las propuestas reelaboradas por la Comisión Permanente respecto de los documentos ya disponibles, y contando con el apoyo de la Presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas y otros expertos que se considere oportuno, elabore una propuesta que persiga el doble objetivo plasmado en el apartado 1º del presente acuerdo.

La propuesta se articulará de la forma siguiente:

2.1. Criterios generales:

La propuesta se basará en los principios y valores de la igualdad de género y contendrá aquellas acciones y referentes cronológicos precisos para su implementación y desarrollo escalonado y continuado. La propuesta irá acompañada de aquellos documentos más relevantes que sirvan de referente de actuación.

2.2. A efectos internos

- A) La propuesta contendrá un “compromiso por la igualdad de género” que, partiendo de los principios y valores a que se refiere el apartado anterior letra A, articule un conjunto de acciones y medidas operativas a aplicar en el seno de la Plataforma.
- B) Este compromiso será de aplicación directa a la vida interna de la Plataforma del Tercer Sector y por tanto a sus diferentes órganos estatutarios.

2.3. A efectos externos.

- A) La propuesta constará de un segundo bloque que consistirá en una “Declaración de Compromiso de Igualdad de Género del Tercer Sector de Acción Social” que tendrá en cuenta los mismos principios y valores citados en el apartado 2.1. A)
- B) La “Declaración”, una vez aprobada por la Asamblea General de la Plataforma del Tercer Sector, será puesta en conocimiento tanto de las entidades que forman parte de las organizaciones miembro de esta Plataforma, como de aquellas otras que no estén integradas en la misma mediante pertenencia de segundo o tercer grado, para que, en su caso, asuman la “*Declaración de Compromiso de Igualdad de Género del Tercer Sector de Acción Social*” e implementen su contenido.
- C) Dicha “declaración” será de adhesión voluntaria pero formalizada por el correspondiente órgano de gobierno de la organización de la que se trate.

3º.- La Comisión Permanente y la Junta Directiva deberán adoptar las medidas y poner los medios necesarios para que el mandato que se contiene en el presente acuerdo pueda plasmarse en una propuesta concreta que se someta a discusión y, en su caso, aprobación, de esta Asamblea General no más tarde de la sesión extraordinaria que se celebre en el mes de junio de 2014.

ANEXO II. Cuestionario. “Análisis de las entidades del Tercer Sector y su gestión interna de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”

CUESTIONARIO:

ANÁLISIS DE LAS ENTIDADES DEL TERCER SECTOR Y SU GESTIÓN INTERNA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

A. INFORMACIÓN CUANTITATIVA

1. DATOS GENERALES

<p>Nombre de la ONG:</p> <p>Dirección:</p> <p>Teléfono:</p> <p>Fax:</p> <p>E-mail:</p> <p>Página Web:</p>

Plantilla desagregada por sexo	Mujeres:	Hombres:
		Total:

1.1. Ámbito: (Señale la o las respuestas que correspondan):

- Internacional
- Estatal
- Autonómico
- Local

1.2. Tamaño ONG:

- Grande
- Mediano
- Pequeño

- 1.3. Por favor, rellena los siguientes datos de esta tabla correspondientes a datos de tu entidad ONG, Asociación, Federación, Fundación, etc.):

PERSONAL (REMUN. + NO REMUN.)	MUJERES	HOMBRES
Personal Remunerado		
Personal Voluntario		
Junta Directiva		
Socios/as		

- 1.4. Sexo de la personas de máxima responsabilidad de tu entidad:

	MUJERES	HOMBRES
Presidente/a		
Vicepresidente/a		
Tesorero/a		
Secretario/a		
Vocales		
OTROS ORGANOS DE REPRESENTACIÓN O COORDINACION		

- 1.5. ¿A Que Convenio está suscrita la entidad?

--

2. DATOS DISTRIBUCIÓN PLANTILLA

- 2.1. Distribución de la plantilla por nivel jerárquico (cambia y adapta los niveles jerárquicos con la denominación de tu entidad si lo prefieres)

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL JERÁRQUICO			
NIVEL JERÁRQUICO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Dirección			
Coordinación			
Responsables programas			
Nivel técnico			
Administración y secretaría			
OTROS (Delimitar nivel)			
TOTAL			

- 2.2. Distribución de la plantilla por departamento (Incorpora los departamentos con los que cuenta tu entidad)

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO			
DEPARTAMENTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
TOTAL			

2.3. Distribución de la plantilla por categorías profesionales (Incorpora las categorías profesionales con los que cuenta tu entidad)

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO			
CATEGORÍA PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
TOTAL			

2.4. Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO			
Nº DE HORAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 20 horas			
De 20 a 35 horas			
De 36 a 40 horas			
40 horas			
TOTAL			

2.5. Promociones del último año por categorías profesionales

PROMOCIÓN ÚLTIMO AÑO: CATEGORÍAS PROFESIONALES			
CATEGORÍA PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
TOTAL			

B. INFORMACIÓN CUALITATIVA

1. SELECCIÓN

- 1.1. ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os?**
- 1.2. ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?**
- 1.3. ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la entidad?**

2. FORMACIÓN

- 2.1. ¿Se imparten cursos fuera del horario laboral? En caso afirmativo ¿Qué tipo de cursos y para qué puestos?
- 2.2. ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades? En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.

3. PROMOCIÓN

- 3.1. ¿Qué criterios y requisitos se utilizan en tu entidad para la promoción de trabajadoras o trabajadores?
- 3.2. ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa? En caso afirmativo, indique qué tipo de dificultades.
- 3.3. ¿Considera que las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción dentro de tu entidad? En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?

4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

- 4.1. Indica si tu entidad dispone de alguno de los siguientes mecanismos para la conciliación de la vida familiar y laboral:

- Ayudas económicas para guardería
- Ayudas económicas para cuidado de personas dependientes
- Jornadas reducidas
- Flexibilidad de horarios
- Jornada coincidente con el horario escolar
- Jornada intensiva
- Teletrabajo
- Otros. Cuáles.....

- 4.1. ¿Quiénes utilizan más las medidas de conciliación y permisos en tu entidad? ¿Las mujeres o los hombres? ¿Cuáles consideras que son las razones?

- 4.2. ¿Cuenta tu entidad con medidas de conciliación dirigidas a compatibilizar vida laboral y vida personal? ¿Cuáles?

5. COMUNICACIÓN

- 5.1. ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? ¿Por qué?

ANEXO III. Declaración de Compromiso por la Igualdad de Género.

Contenido de la Declaración

La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre hombres y mujeres, igualdad entendida no sólo como un principio jurídico universal, reconocido en diversos textos internacionales, sino como un verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre ambos, pues siguen existiendo múltiples espacios de discriminación para las mujeres, como son los problemas de corresponsabilidad, la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad, entre otros.

Las organizaciones del Tercer Sector reproducen, en lo referido a la cultura de Género, las desigualdades que se manifiestan en las organizaciones laborales. A pesar de ser un sector feminizado, las mujeres tienen escasa representación en los puestos de responsabilidad y una división estereotipada en función de las atribuciones de género, donde desarrollan más tareas de intervención y menos de gestión.

Las entidades del Tercer Sector de Acción Social por su gran capacidad de influencia y responsabilidad como agentes de cambio social, juegan un importante papel en la construcción de la igualdad de oportunidades y trato entre los sexos, por esta razón es vital para nuestras organizaciones dar ejemplo y establecer como valor prioritario del Tercer Sector de Acción Social, la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Por este motivo, las entidades abajo firmantes, consideran necesario crear un procedimiento verificable, que garantice la implementación de la igualdad real no sólo en la estructura organizativa de las entidades sociales sino también en sus acciones.

Por tanto, como un elemento más para implantar sistemas de calidad y transparencia en las organizaciones, incorporamos el COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO.

En consecuencia, las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social abajo firmantes.

Declaran

- *Que son conscientes de la desigualdad existente entre el hombre y la mujer en la sociedad, y de cómo se ha replicado esta desigualdad en el Tercer Sector de Acción Social.*
- *Que por su idiosincrasia el Tercer Sector de Acción Social tiene la responsabilidad de velar por los valores que le son intrínsecos como agente de cambio.*
- *Que el impacto social de las actuaciones será mayor si incorpora la cultura de la igualdad, tanto en la estructura organizativa como en el ejercicio de sus actuaciones.*

- *Que las personas destinatarias de sus actuaciones, programas y servicios, tienen derecho a recibir éstos con la mayor calidad posible.*

Por ello, para atender al cumplimiento de los derechos humanos, al respeto de las personas y a la exigencia de la sociedad y de las propias organizaciones sociales, y viendo la necesidad de impulsar un cambio efectivo en pro de la igualdad entre las mujeres y los hombres en el Tercer Sector de Acción Social, las organizaciones abajo firmantes,

Se comprometen

- 1. A incorporar la cultura de la Igualdad de género en la vida organizativa y las actuaciones de su organización.*
- 2. A incorporar la perspectiva de género en el diseño, formulación, ejecución y evaluación de sus proyectos y programas de intervención social.*
- 3. A participar en la elaboración de unos principios comunes que sienten las bases de las políticas a seguir en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Tercer Sector de Acción Social.*
- 4. A generar sinergias entre las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social para incorporar la cultura de la Igualdad en el Tercer Sector de Acción Social.*
- 5. A elaborar e implementar planes de igualdad o medidas efectivas que corrijan las posibles desigualdades que se estén produciendo dentro de la entidad.*
- 6. Establecer procesos de captación, selección e incorporación equilibrada y no discriminatoria por razón de sexo.*
- 7. Promover la participación de las mujeres hasta alcanzar la paridad en los máximos órganos de gobierno.*
- 8. Realizar el seguimiento y evaluación de los procesos de cambio llevados a cabo.*

ANEXO IV. Indicadores para la Implantación de la declaración de Compromiso por la Igualdad de Género.

INDICADORES

1. Eje de la Identidad de la Organización. Indicadores:

- a) Recogido en la finalidad o entre los objetivos de los estatutos de la entidad el compromiso por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- b) Incluido entre la misión, visión y/o valores el trabajo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

2. Eje de los órganos de gobierno y toma de decisiones. Indicadores:

- a) Paridad de mujeres y hombres en los órganos directivos o de gobierno.
- b) Paridad de mujeres y hombres en los mandos intermedios.
- c) Establecimiento de medidas concretas para promover la incorporación de las mujeres en los órganos directivos/de gobierno.
- d) Formación en igualdad a todas la personas que forman parte de los órganos directivos o de gobierno.
- e) Elaboración de un protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razones de sexo.
- f) Compromiso expreso para la implementación de un plan de igualdad con los contenidos mínimos especificados en la ley de igualdad 2007.

3. Eje del personal trabajador y voluntario de las entidades. Indicadores:

- a) Realización de encuestas de clima de género entre el personal contratado y desarrollo de medidas para paliar posibles deficiencias detectadas.
- b) Incorporación de un plan o medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- c) Implantación de procesos de selección establecidos en base a competencias.
- d) Formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla.
- e) Contar con una persona responsable del Plan de Igualdad.
- f) Difusión y comunicación a toda la plantilla del plan de igualdad o medidas previstas.

4. Eje de las actuaciones de las entidades. Indicadores:

- a) Memorias anuales de la entidad con perspectiva de género.
- b) Desarrollo de un informe de impacto de género de todos los proyectos desarrollados por la entidad.
- c) Realización de diagnósticos de género que plasmen las distintas realidades de mujeres y hombres sobre los que se interviene con los proyectos.
- d) Interpretación de los datos de los proyectos, cuantitativos y cualitativos, desagregados por sexo.
- e) Grado de satisfacción de las personas beneficiarias, desagregado por sexo.
- f) Actividades concretas incluidas en proyectos que tiendan a romper los estereotipos de género.
- g) Inclusión de medidas de acción positiva o acciones específicas dirigidas a mujeres.

ANEXO V. Informe de Resultados. “Análisis de las entidades del Tercer Sector y su gestión interna de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. ENTIDADES PARTICIPANTES**
- 3. CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES**
 - 3.1. TAMAÑO DE LAS ENTIDADES**
 - 3.2. ÁMBITO DE LAS ENTIDADES**
 - 3.3. CONVENIOS DE APLICACIÓN**
- 4. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL QUE COMPONE LAS ENTIDADES Y DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA**
 - 4.1. VOLUNTARIADO**
 - 4.2. JUNTA DIRECTIVA**
 - 4.3. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR SEXO**
 - 4.4. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR NIVEL JERÁRQUICO**
 - 4.5. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO**
 - 4.6. PROMOCIONES DEL ÚLTIMO AÑO**
- 5. INFORMACIÓN SOBRE PROCESOS EN LAS ENTIDADES**
 - 5.1. PROCESOS DE SELECCIÓN**
 - 5.2. PROCESOS DE FORMACIÓN**
 - 5.3. PROCESOS DE PROMOCIÓN**
 - 5.4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL**
 - 5.5. COMUNICACIÓN**
- 6. IDEAS CLAVE PARA LA REFLEXIÓN AL RESPECTO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS**
- 7. ENTIDADES PARTICIPANTES**

1. INTRODUCCIÓN

Con la publicación del informe “**Aproximación a la situación de hombres y mujeres en el Tercer Sector**” durante el año 2011 elaborado por la Federación de Mujeres Progresistas y editado por la Plataforma de ONG de Acción Social, ya se avanzaban unas conclusiones sobre las características del Tercer Sector:

- Es un Sector feminizado no sólo en número de trabajadoras sino en la polivalencia de tareas que desarrollan dentro de las organizaciones.
- A pesar de ser un sector feminizado (el 60-70% de las personas que trabajan en él son mujeres), las condiciones de empleo de las mujeres son de peor calidad que la de los hombres, afectándolas en mayor medida las jornadas parciales, las jornadas reducidas, los contratos de duración determinada.
- Existe una mayor proporción de mujeres en tareas de intervención directa e incluso voluntariado
- Los hombres, a pesar de encontrarse en mucha menor proporción dentro de las entidades del Tercer Sector, se encuentran sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.

Estas conclusiones han vuelto a verse reflejadas en el presente “**Informe de resultados**”, dada esta situación de partida, las entidades del Tercer Sector deben plantear los principios de igualdad que plantea la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, no solo como entidades ejemplarizantes que apliquen su articulado en su gestión interna, sino en base a la reproducción en cuanto a género de las desigualdades que se manifiestan en el resto de sectores laborales, dado que son asimismo organizaciones laborales.

El borrador del **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2013-2014**, incide en su Eje 1 en la Igualdad en el empleo, definiendo el eje como “Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial” cuyas actuaciones se enmarcan en el cumplimiento de siete objetivos, cuatro de estos objetivos afectan directamente a las entidades del Tercer Sector, de igual manera que al resto de organizaciones laborales independiente del sector laboral en que se encuentren:

- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
- Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.
- Combatir la brecha salarial de género.
- Favorecer la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.

Mencionar uno de los principios recogidos en el **II Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social** al respecto de las prácticas económicas de sus entidades “Generación de empleo”, con las siguientes prácticas a aplicar:

- Procesos de selección con acciones positivas.
- Promover la dignificación de las personas trabajadoras.
- Favorecer la participación de trabajadores y trabajadoras para que la toma de decisiones internas sea democrática.
- Garantizar la conciliación entre la vida personal y profesional, y la igualdad de género.
- Fomentar la promoción de trabajadoras a puestos de responsabilidad dentro de las organizaciones.

La herramienta idónea para el cumplimiento de estos principios y objetivos es la elaboración e implantación de Planes de Igualdad.

2. ENTIDADES PARTICIPANTES

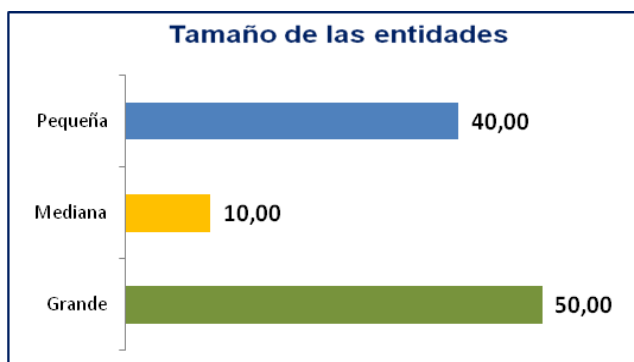
Con motivo de diagnosticar la situación actual de entidades del Tercer Sector en materia de aplicación de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se solicitó a ONG'S de Acción Social de todo el ámbito nacional su participación en el análisis ya referenciado.

Para ello se seleccionó una muestra de entidades pertenecientes a la Plataforma ---- a las que se les envió un cuestionario con preguntas cuantitativas y cualitativas sobre distribución de plantilla desagregada por sexo, procesos y ámbitos de gestión de su entidad.

Se recogieron un total de 10 cuestionarios⁴ pertenecientes a 10 entidades sociales con diferentes características.

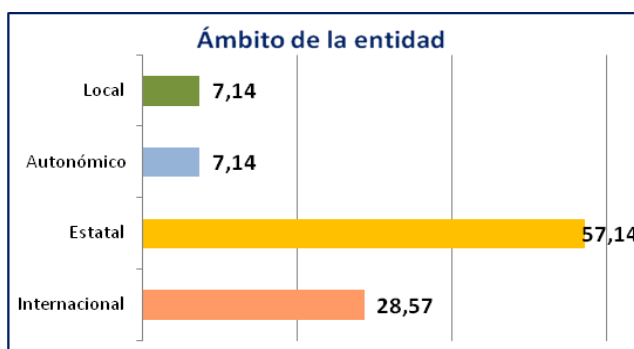
3. CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES

3.1. TAMAÑO DE LAS ENTIDADES



Un **50%** de las entidades participantes son de **tamaño grande**, un 10% de tamaño mediano y un 40% de tamaño pequeño.

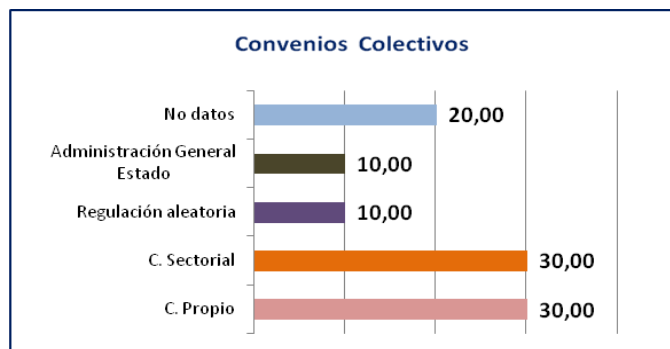
3.2. ÁMBITO DE LAS ENTIDADES



El **57,14%** de las entidades participantes tienen **ámbito Estatal**, seguido de un 28,57% de ámbito internacional, un 7,14% de ámbito autonómico y un idéntico 7,14% de ámbito local.

⁴ Entidades participantes en el Anexo I del presente Informe

3.3. CONVENIOS DE APLICACIÓN



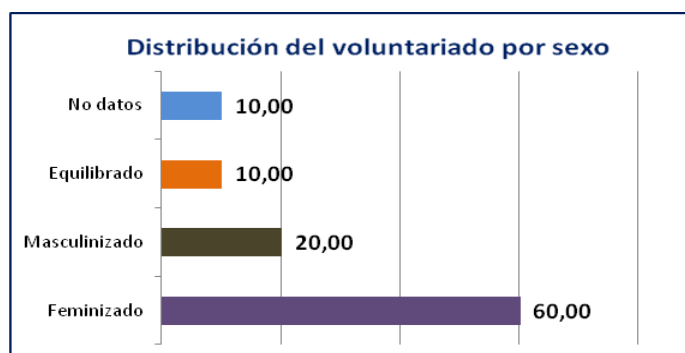
Los convenios a los que están suscritos las entidades son diversos: un **30%** tienen **convenio propio**, un 30% aplican convenios sectoriales (oficinas y despachos, intervención social,...), un 10% convenio de la Administración General del Estado y un 10% regulación aleatoria (aplican convenios diferentes según proyectos, territorios,...).

Un 20% de las entidades no facilitan datos al respecto.

Las entidades presentan una gran variedad de convenios de aplicación, con lo que eso supone de disparidad en las condiciones laborales, salarios, jornadas, permisos, excedencias.... Se puede considerar que el Tercer Sector es un sector muy atomizado, con las dificultades que eso supone para trabajadores/as.

4. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL QUE COMPONE LAS ENTIDADES Y DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA

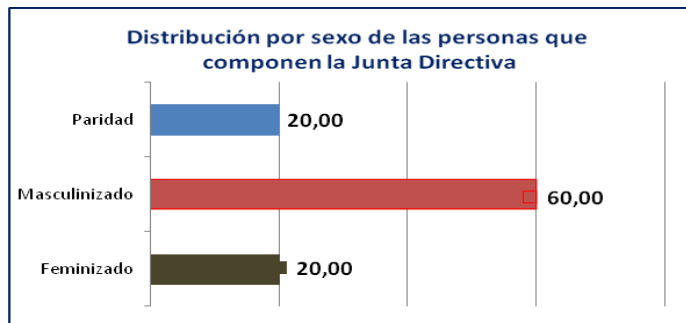
4.1. VOLUNTARIADO



Las entidades participantes cuentan con voluntariado como personas de apoyo a las actividades que desarrolla cotidianamente la organización.

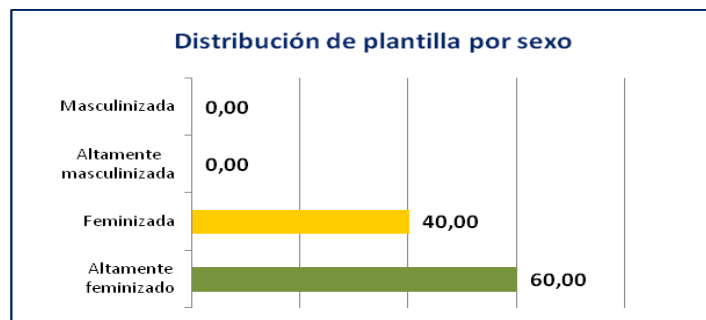
Desagregando por sexo la distribución del voluntariado de las entidades se puede afirmar que en el **60%** de ellas el **voluntariado está feminizado**, en un 20% está masculinizado, en un 10% se encuentra equilibrado y del 10% restante no se dispone de datos.

4.2. JUNTA DIRECTIVA



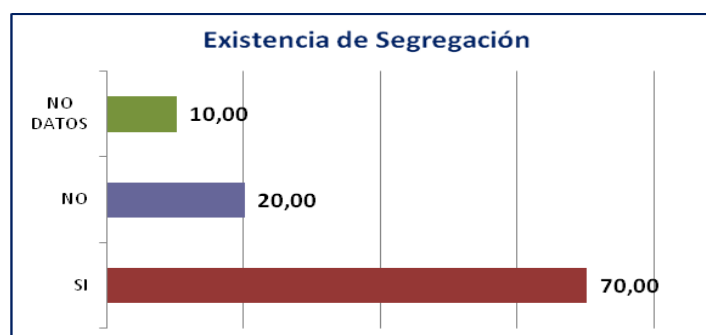
Desagregando por sexo la distribución de personas que componen las Juntas Directivas de las entidades participantes se puede afirmar que en el **60%** de ellas, la Junta Directiva está **masculinizada**, en un 20% está feminizada y otro 20% restante es paritaria.

4.3. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR SEXO



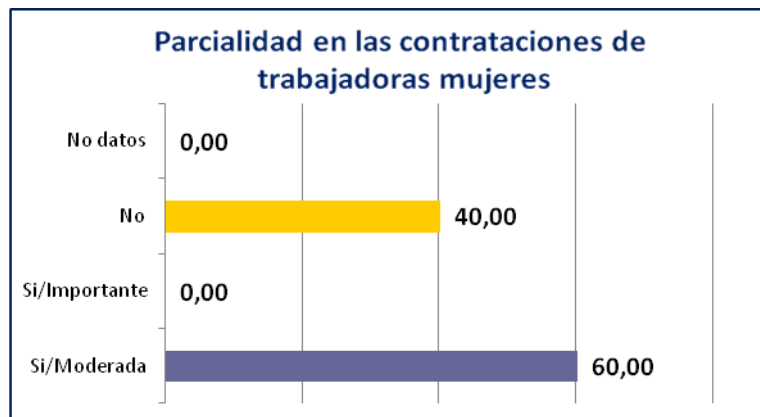
Desagregado por sexo la distribución de la plantilla en el 100% de las entidades se encuentra feminizada, si bien un **60%** está **altamente feminizada** y un 40% feminizada.

4.4. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR NIVEL JERÁRQUICO



Analizando la distribución de plantillas por nivel jerárquico, categorías profesionales y departamentos de las entidades participantes, se puede afirmar la existencia de segregación en sus plantillas, un **70%** de las entidades presentan indicadores de **segregación**, un 20% no presentan indicadores de segregación y un 10% no aportan datos al respecto.

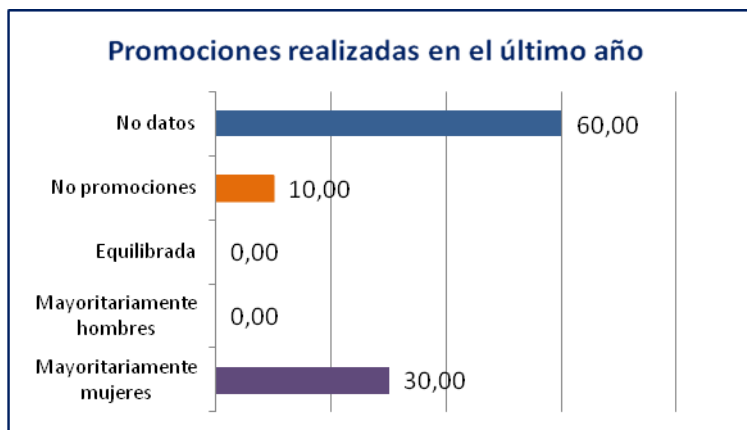
4.5. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO



En el **60%** de las entidades analizadas los **contratos parciales recaen fundamentalmente en las plantillas femeninas**, si bien esta parcialidad es moderada, al venir acompañada de porcentajes de trabajadores hombres contratados a jornada parcial, siempre más bajos que los porcentajes de trabajadoras mujeres.

En un 40% de las entidades no se produce esta situación.

4.6. PROMOCIONES DEL ÚLTIMO AÑO

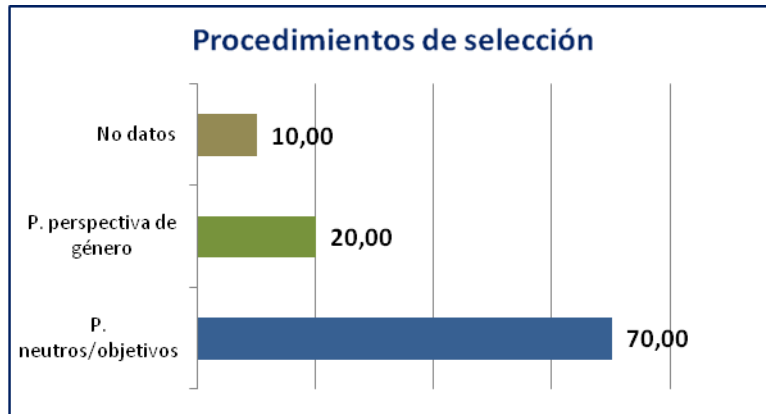


Del total de las entidades analizadas, un **60% no proporcionan datos sobre las promociones** realizadas en el último año, un 30% en el último año ha promocionado mayoritariamente a mujeres trabajadoras de la entidad y un 10% no ha realizado promociones en el último año.

5. INFORMACIÓN SOBRE PROCESOS EN LAS ENTIDADES⁵

5.1. PROCESOS DE SELECCIÓN

5.1.1. Características generales que busca su entidad en las/os candidatas/os

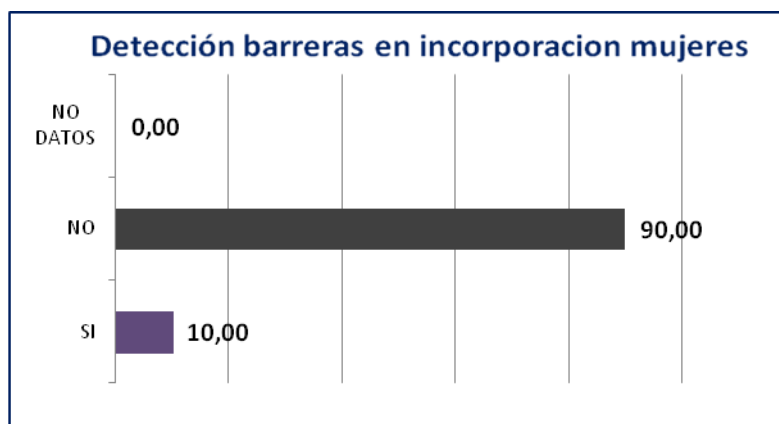


Preguntadas las entidades que características generales busca su entidad a la hora de incorporar nuevos/as trabajadores y trabajadoras, un **70%** describe **procesos de selección neutros y objetivos**, un 20% refiere que tiene incorporada la perspectiva de género en sus procesos y un 10% no facilita datos.

Entre las **características generales que buscan las entidades en las/os candidatas/os**, se encuentran:

- Competencias, formación y experiencia, un 90% de ellas.
- Compromiso con la misión y valores, un 70%.
- Desarrollo personal, un 10%
- El perfil se determina en función de las líneas estratégicas, un 10%.

5.1.2. Detección de barreras en la incorporación de mujeres a la entidad



El **90%** de las entidades refieren en sus cuestionarios **no observar barreras** internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la entidad, un 10% si observa barreras.

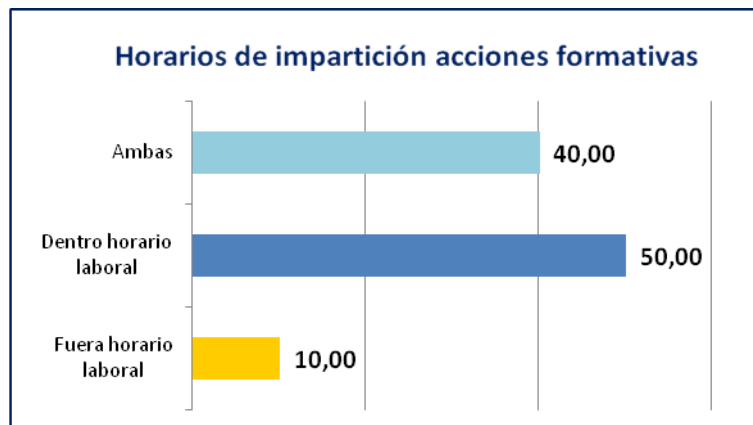
⁵ La información extraída en este apartado se basa en las **valoraciones cualitativas y opiniones** de las personas que cumplimentaron los cuestionarios de las entidades participantes

Al respecto de **quien toma la última decisión sobre la incorporación de un candidato o candidata a la entidad**, las entidades refieren:

- Dirección de área/Dirección Técnica, un 20% de ellas.
- Dirección de la entidad y Junta Directiva, un 30%.
- Dirección o coordinación de área/Dirección de la entidad, un 30%.
- Comisión de selección creada para cada convocatoria, un 10%.
- Departamento de Recursos Humanos, un 10%.
- Un 20% de las entidades refieren que en los procesos de selección y decisión final de incorporación de un nuevo/a trabajador/a, participa la representación sindical o el comité de empresa.

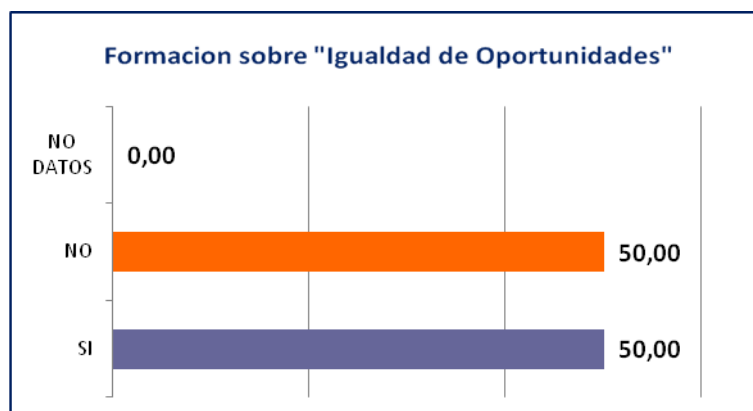
5.2. PROCESOS DE FORMACIÓN

5.2.1. Horarios impartición formación



Preguntadas las entidades si se imparten cursos fuera del horario laboral un **50%** dice realizar las formaciones dentro del horario laboral, un 40% especifica que las formaciones se realizan tanto dentro como fuera del horario laboral (dependiendo de la modalidad formativa, curso,...) y un 10% fuera del horario laboral.

5.2.2. Formación en igualdad de oportunidades



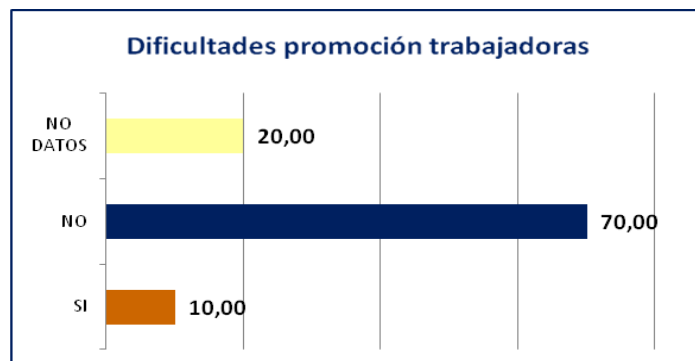
Preguntadas las entidades si han impartido cursos sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres un **50%** dice que **sí** y un 50% que no.

De las entidades que han impartido cursos de formación en igualdad de oportunidades, un 40% de ellas informa que esta formación se ha dirigido a toda la plantilla, ya sea como un curso específico o un módulo de igualdad incluido en todos los cursos que se imparten.

De las entidades que no han impartido cursos de formación en igualdad de oportunidades, un 40% de ellas informa que dentro de la entidad si hay personas formadas en igualdad o que han acudido a un curso externo a la entidad sobre la materia.

5.3. PROCESOS DE PROMOCIÓN

5.3.1. Detección de dificultades en la promoción de trabajadoras dentro de la entidad

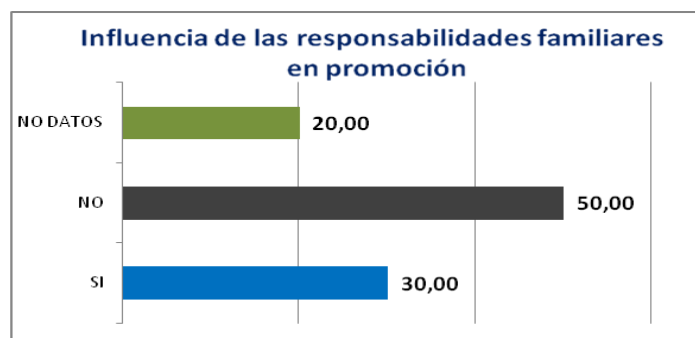


Preguntadas las entidades si detectan dificultades para promocionar las trabajadoras en sus entidades un **70%** dice **no detectarlas**, un 10% si detectarlas y un 20% no responde a la pregunta.

Al respecto de **cuáles son los criterios y requisitos que utilizan las entidades para promocionar a sus trabajadoras/es**, las entidades refieren:

- En un 90% de los casos: competencias, formación, aptitudes y compromiso.
- Otros criterios: Plan de desarrollo personal, (10%), rendimiento (10%), antigüedad (10%), preferencia por personal voluntario y colectivos de menor representación (10%) y a demanda de la persona interesada en promocionar valorando globalmente la trayectoria en la entidad, el desempeño, la formación y el presupuesto (10%).

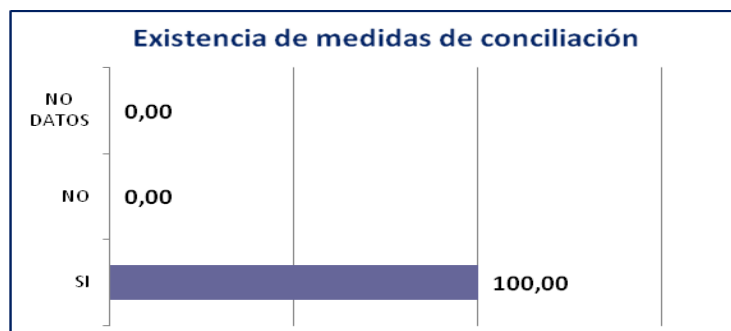
5.3.2. Influencia de las responsabilidades familiares en los procesos de promoción



Preguntadas las entidades si consideran que las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción dentro de su entidad, un **50%** dice **que no influyen**, un 30% que si influyen y un 20% no responde a dicha pregunta.

5.4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

5.4.1. Medidas y mecanismos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

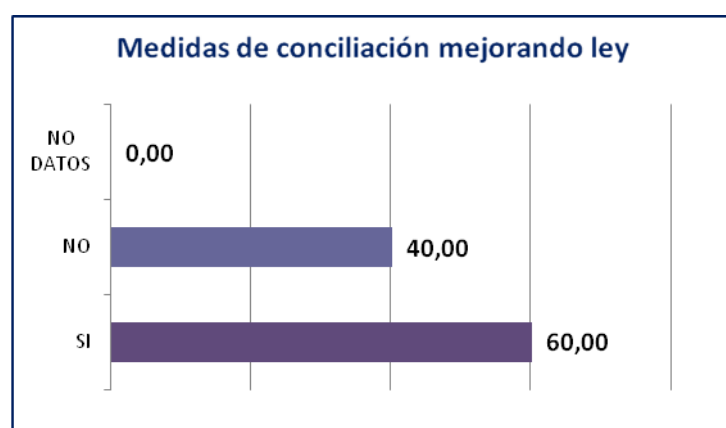


Preguntadas las entidades si cuentan con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a disposición de sus trabajadores y trabajadoras, el **100% cuenta con medidas de conciliación**.

Al respecto de **las medidas de conciliación que refieren las entidades implantadas**, se encuentra:

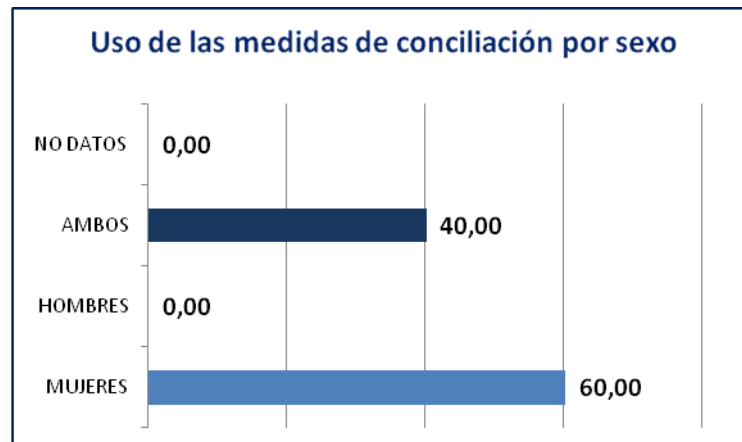
- Flexibilidad de horarios, un 100% de las entidades.
- Jornadas reducidas, un 80%.
- Jornada coincidente con el horario escolar, un 80%.
- Jornada intensiva, un 90%.
- Teletrabajo, un 30%.
- Ayudas económicas para guardería, un 10%.
- Otras: se mencionan, ayuda escolar por hijos/as a cargo, ayuda económica por natalidad, excedencia de un mes para atender compromisos familiares, reducción de jornada sin reducción de salario por cuidado de menor hasta los 12 meses de vida,...

5.4.2. Medidas que mejoran a las establecidas por ley



Al respecto del tipo de medidas que la entidad pone a disposición de sus trabajadores y trabajadoras para compatibilizar vida laboral, familiar y personal, un **60%** tiene **medidas que mejoran a las establecidas por la ley** (flexibilidad horaria, teletrabajo,...) y un 40% tiene las medidas de conciliación que la ley establece.

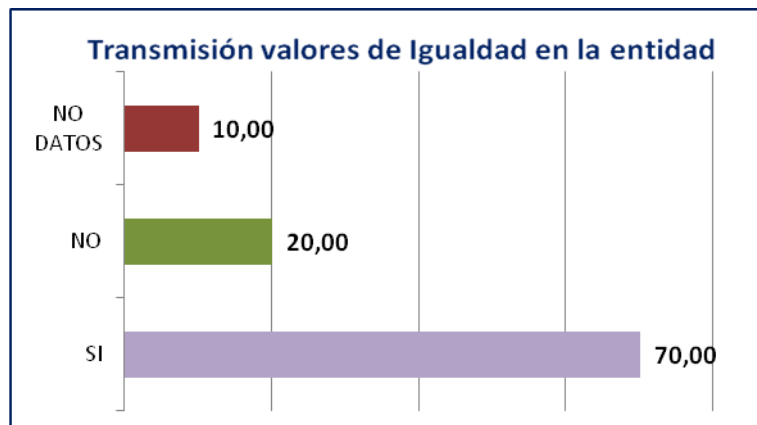
5.4.3. Uso de las medidas de conciliación



Preguntadas las entidades quien hace más uso de las medidas de conciliación y permisos dentro de sus entidades, un **60%** dice que las **trabajadoras mujeres** y un **40%** que ambos por igual, trabajadoras y trabajadores.

5.5. PROCESOS DE COMUNICACIÓN

5.5.1. Imagen de la entidad en valores de igualdad



Preguntadas las entidades si considera que la imagen tanto externa como interna de la entidad transmite valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, un **70%** dice que **si los transmite**, un **30%** dice que no y un **10%** no responde a esta pregunta.

6. IDEAS CLAVE PARA LA REFLEXIÓN AL RESPECTO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

6.1. PROCESOS DE SELECCIÓN DE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES

En la práctica totalidad de los cuestionarios se ha detectado que no se incluye ningún criterio en los procesos de selección que incorpore la perspectiva de género. Todos los cuestionarios se refieren a indicadores como cualificación, compromiso, competencia... todos ellos, elementos objetivos que sin lugar a duda van a tener consecuencias en los datos cuantitativos a efectos de segregación vertical, horizontal, parcialidad... Es necesario realizar una selección con perspectiva de género para en caso de igualdad de competencias, capacidades o demás requisitos exigidos, se prime el sexo menos representado.

Una sola entidad, tiene muy protocolarizado el proceso de selección e incluye la referencia en su código de conducta a la aplicación de los principios generales de objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades.

Un alto porcentaje de entidades han afirmado que el hecho de contar con una plantilla feminizada es la consecuencia de aplicar la igualdad en los procesos de selección, esta afirmación no es cierta dado que la feminización del sector es consecuencia de varios factores y no de procesos de selección igualitarios.

A mencionar que en algunas de las entidades participantes, es la Junta Directiva y/o órganos de máximo rango jerárquico quienes toman la decisión de incorporar a un candidato/a, coincidiendo habitualmente que estas personas son hombres los que toman la última decisión.

Concluir indicando que ninguna entidad ha referido tener incorporado en los procesos de selección acciones positivas.

6.2. CONTRATACIÓN

El 60% de las entidades participantes presentan una feminización moderada en la contratación parcial, al respecto de esto se debe tener en cuenta las consecuencias que la crisis económica actual está provocando en los tiempos de trabajo tanto de trabajadores como de trabajadoras aumentando considerablemente los contratos parciales para ambos.

6.3. PROMOCIÓN

Destacar un alto porcentaje de entidades que en el último año han promocionado mayoritariamente a trabajadoras mujeres y resaltar la coincidencia de esto con que dichas entidades tienen implantado su I o II Plan de Igualdad, entre cuyos objetivos se incluye el favorecer la promoción interna de sus trabajadoras/es.

Un alto porcentaje de las entidades participantes han manifestado que las responsabilidades familiares no influyen a la hora de promocionar sus trabajadoras y trabajadores, sin embargo en un alto porcentaje de estas entidades los puestos de responsabilidad son ocupados por hombres.

Concluir reflejando que solo una entidad ha manifestado que el horario de las reuniones no es adecuado para la conciliación, planteándolo como una clara barrera de promoción interna.

6.4. FORMACIÓN

Si bien no se conocen los datos de asistencia de trabajadoras y trabajadores a formación de cada una de las entidades participantes, si queremos apuntar una recomendación, la realización de un análisis posterior al desarrollo del Plan Formativo, de manera, que se detecte quienes han asistido, si por ejemplo las trabajadoras/es con responsabilidades familiares han accedido a las formaciones, si se ha facilitado que los/as trabajadores a tiempo parcial la hayan podido realizar... Esto sería incorporar la perspectiva de género en los planes de formación que nos permitirá entonces afirmar que no existe ninguna barrera en el acceso y aprovechamiento de las formaciones.

6.5. CONCILIACIÓN

La mayoría de las entidades no incluyen medidas no incorporadas en la normativa laboral, con la excepcionalidad del teletrabajo, medida altamente controvertida, puesto que si no se regula de forma óptima puede conllevar que esta medida sea acogida fundamentalmente por las trabajadoras/madres para que sigan desempeñando sus responsabilidades familiares, ocupándose del ámbito privado y público de forma simultánea.

También destacar la habitualidad en las entidades de aplicar medidas de conciliación dirigidas exclusivamente a conciliar vida laboral y vida familiar, excluyendo con ello las necesidades de conciliación personal, lo que provoca una situación de desigualdad entre trabajadoras/as con responsabilidades familiares y trabajadores/as sin ellas.

Un alto porcentaje de entidades participantes reconoce que las medidas de conciliación y permisos de su entidad son ejercidos por las trabajadoras madres.

Es necesario destacar una entidad con un amplio catálogo de medidas que favorecen la conciliación y que superan con creces las establecidas en la normativa laboral, son un total de 16 medidas concretas y que responden a las necesidades eventuales que la plantilla puede incorporar.

6.6. COMUNICACIÓN

En este apartado del cuestionario, retomamos lo ya apuntado anteriormente, un alto porcentaje de entidades que equiparan "igualdad" o "perspectiva de género" con feminización de su entidad, esta afirmación no es correcta, el hecho de ser una entidad feminizada no conlleva que este aplicando la igualdad en su gestión interna ni externa.

En una entidad existe comunicación con perspectiva de género cuando la imagen, icono o símbolo que represente a la mujer no presente factores de discriminación.

Por último mencionar a una entidad que ha referido que la imagen tanto externa como interna de la empresa "refleja la situación real", lo que nos da pie a considerar si transmite una imagen no estereotipada de hombres y mujeres.