

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

(2022-2026)



Índice

INTRODUCCIÓN.....	2
PRESENTACIÓN	2
MARCO DE REFERENCIA	2
MARCO NORMATIVO	4
LA ENTIDAD: Misión, Visión y Valores.....	7
ORGANIZACIÓN	7
ORGANIGRAMA	8
DEFINICIÓN.....	8
INICIATIVA	9
DIAGNÓSTICO	12
OBJETIVOS	14
OBJETIVOS GENERALES.....	15
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
PLAN DE ACCIÓN	16
IMPLEMENTACIÓN	27
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	27
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	29

INTRODUCCIÓN.

PRESENTACIÓN

Las demandas de la sociedad, las situaciones de vulnerabilidad que sufren con más contundencia las mujeres y el compromiso social son los motivos por los que Fundación Concordia Solidaria toma la iniciativa de implantar el Plan de Igualdad (en adelante, PI). Supone una apuesta ante la administración, las empresas y la sociedad en general que nos puede posicionar favorablemente a la hora de desarrollar los proyectos.

Si bien no nos encontramos obligados por ley a la implantación del PI, la responsabilidad social que nos define obliga a que nos revisemos y evaluemos internamente con la finalidad de implantar las acciones y medidas correctoras. Ellas nos permitirán adaptar la cultura de la entidad y ser ejemplo de integración de la igualdad de oportunidades. Este principio es básico en los proyectos que tanto las Delegaciones nacionales como las Contrapartes locales llevan a cabo.

MARCO DE REFERENCIA

“La igualdad entre mujeres y hombres existirá cuando las tareas y funciones que desarrollan respondan a sus deseos, necesidades e inquietudes personales y no a las pautas y jerarquías que la sociedad tiene establecidas por el solo hecho de nacer con un determinado sexo biológico”.

Manual sobre la incorporación de la perspectiva de género y medidas de igualdad para entidades (2017).

El papel que tradicionalmente han jugado hombres y mujeres en la sociedad ha cambiado. La mayor participación de las mujeres en el mundo laboral y su acceso al mundo de la educación, la formación, la cultura y, cada vez más, el mundo de la toma de decisiones, están generando cambios sociales favorables para avanzar en el camino a la plena igualdad entre mujeres y hombres. Estos cambios no serían posibles sin la contribución fundamental de los movimientos feministas y el esfuerzo de tantas mujeres que han trabajado durante años por sus derechos fundamentales desde el anonimato. Sin embargo, las desigualdades continúan, la concepción patriarcal de las relaciones humanas sigue vigente en muchas personas y el androcentrismo todavía es evidente en muchos aspectos de la vida social y política.

El tercer sector

El tercer sector, al que pertenece la Fundación Concordia Solidaria, se mueve dentro del ámbito ideológicamente indicado para el desarrollo de la responsabilidad social y la igualdad de oportunidades. Esta última, en una doble dirección: desde la entidad hacia la sociedad y hacia el interior de la propia entidad.

El análisis de las ONGD desde una perspectiva de género es muy reciente e insuficiente y, a menudo, se ha considerado innecesario evaluar sus desigualdades por el hecho de que su identidad se basa en la misma lucha contra las desigualdades. Aun así, la sociedad demanda que el sector aplique transparencia en su gestión y que su compromiso con el desarrollo humano se encuentre reflejado en su propia gestión interna. En este sentido se demanda la incorporación de principios y metodologías que faciliten la eliminación de desigualdades por razón de sexo.

Siendo un hecho patente que el tercer sector y la acción social se encuentran ampliamente feminizados, justifica ser estudiados desde la perspectiva de género, ya que en él convergen dos efectos aparentemente contradictorios: la invisibilidad de las mujeres dentro de las mismas y su excesiva visibilidad.

Las trabajadoras ocupan con frecuencia más puestos de subordinación. Puede relacionarse con la socialización diferencial por género que identifica tradicionalmente roles reproductivos y de cuidado con las mujeres. Se constata la mayoría femenina en tareas de intervención directa y voluntariado, identificada con roles comunitarios, de cuidado o atención social. Mientras tanto, un mayor número de hombres ocupa las tareas de gestión.

Las entidades

Las entidades, categoría a la que pertenece Fundación Concordia Solidaria, se caracterizan por el compromiso social, dándoles el carácter de agentes de cambio social. Basados en relaciones de proximidad, confianza, equidad y valores compartidos, pueden contribuir identificando las necesidades de las personas.

El compromiso social debe estar vinculado a la reivindicación de la igualdad entre hombres y mujeres. Así, el desarrollo de acciones y medidas para equilibrar las desigualdades existentes es una práctica que debe estar arraigada en la acción cotidiana, la misión, la organización y las actividades de las entidades.

A pesar de ser un sector referente en compromiso social y con presencia de mujeres en todos los ámbitos y niveles, no significa que no estén expuestas a reproducir ciertas desigualdades de género. Por tal motivo se debe avanzar teniendo en cuenta las posibilidades de mejora.

Tal y como caracteriza al tercer sector, las actividades de las entidades también deben estar dirigidas en la doble dirección: promoviendo condiciones organizativas y de trabajo internas, y aplicando la perspectiva de género en las acciones y proyectos que llevan a cabo.

Entidades religiosas

Fundación Concordia Solidaria, como entidad católica, tiene presentes las visiones internas que sugieren posturas que contemplen los cambios sociales actuales, apostando por

fomentar la convivencia y la lucha por los derechos democráticos, a pesar del papel de instituciones reproductoras de roles tradicionales que ha caracterizado históricamente a las entidades religiosas.

Con las acciones 4 y 5 del *XX Capítulo General de los Misioneros de los Sagrados Corazones de Jesús y María*, se proporciona a la entidad el espíritu que debe impregnar la elaboración de este PI y la puesta en marcha de las acciones.

Plan de igualdad

Se trata de elaborar una estrategia interna con un conjunto de medidas de igualdad con la finalidad de eliminar estereotipos, actitudes y obstáculos que impiden o dificultan a las mujeres acceder a determinados puestos o hacerlo en igualdad de condiciones que los hombres.

Las entidades pueden contribuir a eliminar las desigualdades de género existentes en el conjunto de la sociedad introduciendo cambios también en su propio funcionamiento interno.

La incorporación de la perspectiva de género y la adopción de medidas de igualdad, aunque pueda parecer un esfuerzo añadido a las complicadas tareas diarias, es una apuesta de futuro para contribuir a la lucha contra la desigualdad y la discriminación hacia las mujeres, a la vez que aporta beneficios a las entidades.

Aunque en la Ley 3/2007 no se especifica que las asociaciones y entidades deben tener un PI, a menudo es exigido para trabajar con la Administración pública. En Fundación Concordia Solidaria se realiza, de manera voluntaria, con la finalidad de obtener una visión estratégica y transversal para trabajar en todos los niveles.

MARCO NORMATIVO

"Si no se introduce la dimensión de género en el desarrollo, se pone en peligro el propio desarrollo. Y si las estrategias encaminadas a reducir la pobreza no potencian a las mujeres, no lograrán beneficiar a toda la sociedad".

Informe sobre Desarrollo Humano, PNUD (1997).

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal. Su consecución es un objetivo para los estados democráticos, que lo integrarán en los marcos legislativos estableciendo medidas y estrategias a seguir.

Ámbito internacional

Dentro de este ámbito es importante el impulso dado por los siguientes organismos y conferencias:

La *Organización de las Naciones Unidas* (ONU), impulsora de las políticas de género, reconoce el principio de igualdad en diversos textos sobre derechos humanos. Destacan la *Primera Declaración de Derechos Humanos* (1948); el *Convenio Internacional sobre derechos políticos y civiles* (1966) y la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1984.

Las cuatro *Conferencias mundiales sobre la Mujer* (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing 1995). Sobre todo la de Beijing donde el objetivo fue eliminar los obstáculos que dificulten la participación de las mujeres en la vida pública y privada. Y la *Organización Mundial del Trabajo* (OIT) que considera objetivo mundial principal que todas las personas cuenten con un trabajo decente.

Ámbito comunitario

La igualdad constituye uno de los principios fundamentales de la *Constitución de la Unión Europea*. Queda reflejado en el *Tratado de Ámsterdam* (1997) donde se conceptualizan las discriminaciones indirectas aún persistentes, para cuya eliminación resulta necesario reconocer y legitimar acciones positivas.

Ámbito estatal

La *Constitución Española* (1978), en su artículo primero, establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español. También proclama, en el artículo 14, el derecho a la igualdad y hace prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 dicta que corresponde 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.

No obstante, el pleno reconocimiento de la igualdad formal no resulta suficiente para la consecución de la igualdad efectiva. En este sentido, la realidad social nos muestra que la igualdad plena entre hombres y mujeres es todavía una tarea pendiente, siendo necesario iniciar un proceso normativo dirigido a suprimir las discriminaciones directas e indirectas preexistentes por razón de sexo, a promover la igualdad real entre mujeres y hombres y a eliminar los estereotipos sociales que dificultan su consecución.

Por este motivo, y para avanzar en la consecución de este principio, se ha promulgado la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (LOIEMH) y el *RDL 6/2019, de 1 de marzo*, que la modifica. Esta ley ratifica la necesidad

de fortalecer la lucha para la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo y la de modificar estereotipos sociales que impidan conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

La *Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones* en su art. 3.1 recoge los fines y beneficiarios de las mismas. Entre ellas, la defensa de los derechos humanos y la promoción y atención a las personas en riesgo de exclusión por razones físicas, sociales y culturales, y la promoción de los valores constitucionales y defensa de los principios democráticos. El art. 3.2 menciona que debe beneficiar a colectividades genéricas de personas.

En la *Ley Orgánica 1/2002 de 22 de marzo, que regula el Derecho a la Asociación*, no encontramos ninguna referencia explícita a los planes de igualdad. Sí se hace referencia a las asociaciones de utilidad pública (art. 32), que serán aquellas en que concurren, entre otros requisitos, la promoción de la mujer, el fomento de igualdad de oportunidades y de tolerancia.

La *Ley 14/2015 de 14 de octubre, de voluntariado*, incorpora el principio de igualdad en la acción voluntaria de las organizaciones, atendiendo a aspectos de transversalidad del principio de igualdad de oportunidades y sobre la necesidad de incluir a este colectivo en los planes de igualdad de las entidades.

La *Ley 43/2015 de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social*, contempla la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación entre todas las personas con especial atención al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a llevar a cabo objetivos de interés general y social (Art.4.h y Art.6.h).

El *RD 901/2020 de Regulación de Planes de Igualdad, registro y depósito*.

Ámbito autonómico

En las Illes Balears, sede de Fundación Concordia Solidaria, el reconocimiento de la igualdad está regulado en la *Ley 11/2016 de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres*. Con ella se regulan las políticas públicas para erradicar las desigualdades de género. Especial importancia para los planes de igualdad tiene el artículo 40, regulando la presencia equilibrada en las empresas privadas que no estén obligadas por la *Ley 3/2007*, haciéndose extensivo a asociaciones y entidades.

Contamos también (desde 2016), a nivel autonómico, con el *Pacto Social contra las Violencias Machistas*.

Este marco normativo en los diferentes niveles institucionales fundamenta la implementación de políticas de igualdad y la elaboración del PI de la Fundación.

LA ENTIDAD: Misión, Visión y Valores

La Fundación Concordia Solidaria, creada por los Misioneros de los Sagrados Corazones de Jesús y María, es una organización privada sin ánimo de lucro.

Su finalidad o *visión* es conseguir el desarrollo integral de las poblaciones más desfavorecidas donde se encuentra presente la Congregación (Latinoamérica, África y España), mediante la asistencia social, la formación humana y la sensibilización.

Cuenta con una *misión* comprometida con la cooperación para el desarrollo, la asistencia e inclusión social a personas desfavorecidas o marginadas y a inmigrantes, sin olvidar los fines educativos o docentes.

Su actuación se basa en los *valores* del humanismo cristiano y la concordia entre las personas. La entidad se declara comprometida con la libertad, solidaridad y justicia social; la formación de las nuevas generaciones y la defensa de la plena igualdad de la mujer que, de hecho, constituye una prioridad insoslayable en su declaración de principios.

Un elemento primordial dentro de su accionar es la promoción de la equidad entre mujeres y hombres, que deberá traducirse en acciones concretas tanto dentro del ámbito interno como en la ejecución de los proyectos de cooperación que realiza.

Concordia Solidaria, tal y como se marca en las líneas de acción del *XX Capítulo General* de la Congregación, toma el pulso al cambio de época que se está produciendo dentro de la sociedad y afecta a todas las instituciones. Con el espíritu que supone la elaboración de este PI impulsa la "transformación, reorganización y la revitalización" marcada en el transcurso del Capítulo. La Fundación es consciente de la importancia que supone tener coherencia entre los principios teóricos y la práctica de sus actividades, de forma transversal, dirigidas a personas beneficiarias, voluntariado, personal laboral y órganos de gobierno de la entidad.

ORGANIZACIÓN

Fundación Concordia Solidaria, constituida por la Congregación de Misioneros de los Sagrados Corazones de Jesús y María, se compone de la siguiente manera:

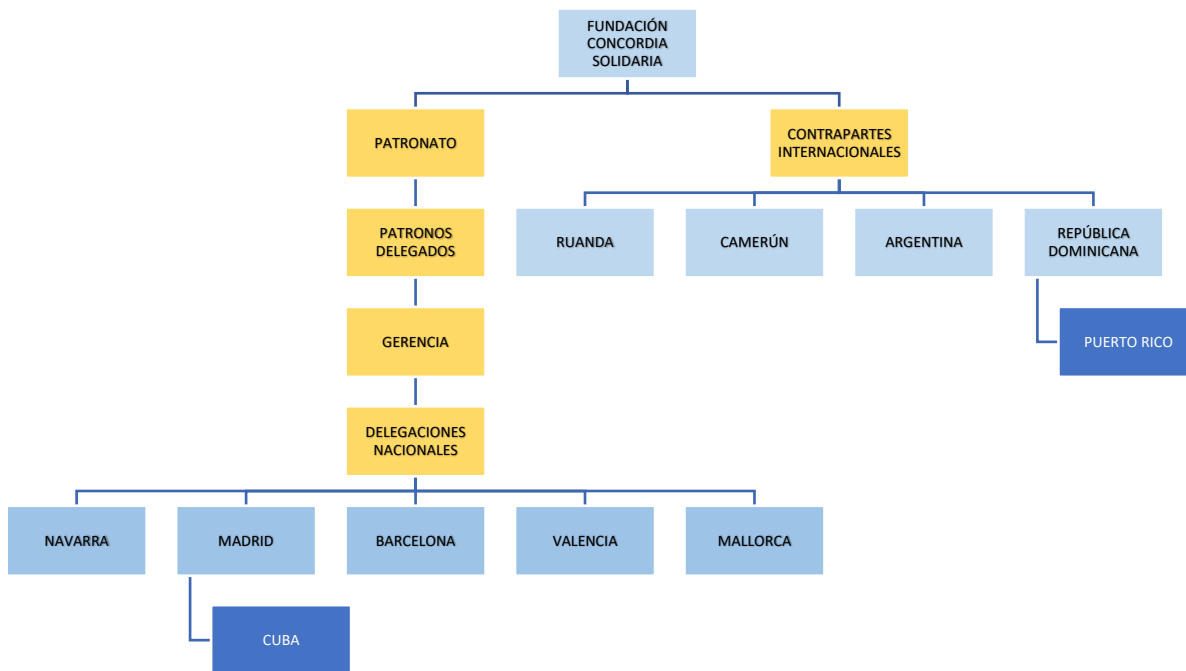
El *Patronato*, a quien corresponde el gobierno, representación y administración de la Fundación. Para encabezar y agilizar estas funciones cuenta con los *Patronos Delegados*.

Las *Contrapartes locales* que, contando con personalidad jurídica propia, representan los principios de la Fundación en los países de África y Sudamérica donde desarrollan su actividad los fundadores (Misioneros SS.CC.).

Las *Delegaciones nacionales*, órganos ejecutivos que canalizan las actividades de la Fundación dentro del territorio nacional.

Gerencia, órgano administrativo y coordinador de las actividades de la entidad.

ORGANIGRAMA



DEFINICIÓN

Los planes de igualdad, tal y como se encuentran definidos en las leyes creadas a tal efecto, "son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación, tendentes a lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los PI fijarán los objetivos concretos 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". Así pues, se convierte en la principal herramienta para incorporar la igualdad en la gestión y la cultura de la Fundación.

Siguiendo lo que marca la ley, desarrollaremos el PI siguiendo diferentes fases:

1. Compromiso: Formalización de la iniciativa de la entidad.
2. Diagnóstico: Analizando la situación de la Fundación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
3. Diseño del Plan de acción: Una vez realizado el diagnóstico, definición de los objetivos generales, los objetivos específicos y las acciones para llevarlos a cabo. Así como los indicadores que los evalúen.

4. Implementación.
5. Seguimiento y evaluación.

Se establece un periodo de vigencia para el siguiente PI de cuatro años desde la fecha de su aprobación por el Patronato.

INICIATIVA

La firma de la *Carta de Compromiso*¹ formal de la Fundación constituye la primera fase del PI. Con ella se asume la responsabilidad de elaborar un trabajo honesto de análisis sobre el estado de la igualdad de género dentro de la entidad y de cómo se trabaja ésta en los proyectos.

Con la *Carta de Comunicación*² se pide la implicación de todos los miembros de la entidad y se define la metodología, plenamente participativa, utilizada en el proceso de diagnóstico. Este es un hecho de suma relevancia para que suponga cambios organizacionales reales.

La Fundación, por medio del Patronato, toma la iniciativa de encargar el estudio, elaboración y redacción del PI a una consultora externa a la entidad.

Se designa al Comité de Igualdad que trabajará en el análisis de los resultados del Diagnóstico, la definición de los Objetivos, el Plan de acción y su cronograma. La designación del Responsable de Igualdad de Género (En adelante, IG) queda pendiente de la decisión del Comité de igualdad y los Patronos Delegados a la hora de dar redacción a este PI. Se postula como primer objetivo del mismo PI.

¹ Se adjunta documento a continuación.

² Se adjunta documento a continuación.

D. MIQUEL MASCARÓ CRESPI con NIF 78.194.093G como Presidente de la Fundación Concordia Solidaria, con CIF G-83733212 y domicilio social en Camí de la Real nº3 de Palma,

DECLARA:

En FUNDACIÓN CONCORDIA SOLIDARIA somos conscientes de que nuestras actividades deben ser acordes con las necesidades y demandas de la sociedad. Con este fin, estamos comprometidos con la elaboración y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

El impulso y promoción de medidas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra política corporativa, voluntariado y cooperación internacional, siguiendo las indicaciones establecidas por la ley en esta materia y según lo establecido en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

Para ello, se desarrollará un PLAN DE IGUALDAD que lo garantice, así como la creación del correspondiente sistema de seguimiento.

Por lo tanto, firma esta declaración en Palma de Mallorca, en Palma a 11 de marzo de 2021.

Firmado: P. Miquel Mascaró Crespi.



En FUNDACIÓN CONCORDIA SOLIDARIA somos conscientes de que nuestras actividades deben ser acordes con las necesidades y demandas de la sociedad.

Para ello, apostamos por la elaboración y desarrollo de un PLAN DE IGUALDAD que integre la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, dentro de la Fundación, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

También al impulso y promoción de medidas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra política empresarial, y del voluntariado y la cooperación internacional, siguiendo las indicaciones establecidas por la ley en esta materia y según lo establecido en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

Os pedimos que seáis parte activa en todo el proceso. Posteriormente señalaremos los medios y mecanismos para participar, que incluirán la constitución de una Comisión de Igualdad, Diagnóstico y Diseño de lo que será nuestro Plan de Igualdad.

El resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la Fundación durante los próximos 4 años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como modernización de nuestro sistema de gestión que sin duda producirá una estructura interna y relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminación por razón de sexo. Contribuyendo así al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Palma de Mallorca, a 11 de marzo de 2021.

Firmado: P. Miquel Mascaró Crespí.



DIAGNÓSTICO

A través del Informe de Diagnóstico se presentan los resultados estadísticos obtenidos en los cuestionarios. Fueron respondidos por las personas integrantes de la entidad y deliberados después por el Comité de igualdad. El Informe pone de manifiesto algunos aspectos de mejora para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Con el fin de fijar los objetivos del PI y las acciones para llevarlos a cabo, se presentan las siguientes conclusiones:

La Fundación mantiene la filosofía de igualdad aunque no integrada igualmente por todas las personas miembros. Mientras la igualdad de género se encuentra recogida en los Estatutos de la entidad, no se encuentra entre los Objetivos, lo que ha podido propiciar cierta confusión en los cuestionarios.

A nivel jerárquico, hay mayoría de hombres en el Patronato y en los órganos de representación de las Contrapartes. En cuanto a Gerencia y responsables de Delegaciones, hay mayoría de mujeres. Aun así, dentro de estos órganos el 69% son hombres y el 31% mujeres.

Por lo tanto hay un claro desequilibrio que no responde a la representación que marca la Ley de Igualdad, donde se debe estar entre el 60% y el 40% para tener equilibrio. La composición de la Fundación se encuentra altamente masculinizada.

Aunque las Contrapartes tienen personalidad jurídica propia se ha tenido muy presente su opinión en cuanto a voluntariado ya que es con su ayuda como se llevan a cabo los proyectos de la Fundación.

Ha existido una opinión diferenciada entre miembros de las Contrapartes y miembros de las Delegaciones en cuanto a la asunción del papel del voluntariado. Ha sido un criterio común el hecho de que la mujer ocupa más el papel de voluntaria que no el hombre. La opinión del 55% de las personas encuestadas es que el voluntariado está compuesto mayormente por mujeres. El 36% opina que existe un número similar de hombres y mujeres. El análisis que se extrae es el de la tendencia natural de la mujer a la mirada solidaria y al compromiso fiel hacia el voluntariado, diferenciada de la del hombre. Por ello se cuenta con mayor número de mujeres voluntarias. Aquí es donde la perspectiva de género puede ayudar a la concienciación, tanto interior como exteriormente.

Una vez desagregados los datos de voluntariado el resumen es el siguiente:

De las 80 personas voluntarias que conforman la entidad a la hora del diagnóstico, y contando solo con el detalle desagregado de tres de las cinco Delegaciones, las mujeres representan el 44% mientras los hombres representan el 25%.

Nos encontramos, entonces, con una estructura feminizada en el escalón del voluntariado y en el de responsables de Delegaciones. Aunque las mujeres son minoría

dentro de la Fundación se están dando pasos para la progresiva equiparación. Cabe destacar, en este punto, que la falta de información facilitada por parte de algunas Delegaciones constata la necesidad de ser constantes en cuanto a formación e información en igualdad y en perspectiva de género.

Las propias características de la Fundación, fundada por una Congregación religiosa masculina, imprimen el carácter mayoritariamente masculino dentro de la entidad. Aún así, se muestra concienciación de apertura, en los últimos años, hacia la inclusión de la mujer en el seno de la Fundación.

La entidad está constituida mayoritariamente por personas mayores ya que el 46% tienen más de 50 años, por lo que tiende al envejecimiento.

Aunque dentro del Patronato hay un claro desequilibrio (8 hombres y 2 mujeres), la voluntad de apertura de la Fundación queda patente con la incorporación de dos mujeres en los últimos años al mismo órgano. El puesto de gerencia lo ocupa también una mujer y hay mayoría de mujeres al frente de las Delegaciones nacionales (3 mujeres y 2 hombres).

El desequilibrio dentro del Patronato es fruto de dos factores importantes: el origen de la Fundación apuntado en el párrafo anterior y la dificultad que supone conseguir nuevos/as patronos/as por los deberes y obligaciones patrimoniales inherentes al cargo.

Parece ser que dentro del voluntariado es donde hay más presencia de mujeres. Las personas responsables de voluntariado de las Delegaciones y Contrapartes argumentan falta de voluntariado como motivo para dar entrada a todas las personas que se presenten sin atender a razones de género. Por naturaleza la mujer se encuentra más inclinada a las tareas de cuidado, lo que determina ser más propensa a la labor de voluntariado. Desde una perspectiva de género en la captación de voluntariado se podría concienciar sobre el tema.

En cuanto a contratación de personal, valoración de puestos de trabajo (VPT) y auditoría de retribuciones, el caso de Fundación Concordia no es evaluable. Cuenta únicamente con una persona contratada a nivel nacional, la Gerente, y con contrato indefinido. La entidad no cuenta con la masa crítica suficiente para llevar cabo los estudios. Se halla compuesta por personas voluntarias en todos los niveles jerárquicos.

Debe distinguirse aquí entre el voluntariado que se acerca o se capta en las Delegaciones y Contrapartes para desarrollar actividades y proyectos, de las personas que conforman los puestos de decisión y gestión y que también actúan de forma voluntaria (no remunerada). Es en el seno de este último tipo de voluntariado (responsables) donde la mujer ha avanzado obteniendo más representación.

En caso de necesidad de incorporación de nuevas personas se recomienda tener presente la perspectiva de género a la hora de preparar la oferta y en el proceso de selección.

La entidad no ha llevado a cabo formación en materia de igualdad en ninguno de sus niveles: Patronato, Gerencia y Dirección, Delegaciones y Voluntariado. Existe confusión entre lo que es no *discriminación por razón de sexo* y lo que es *igualdad de género*. Esta es la conclusión a la que se llega sobre las diferentes percepciones recogidas. Debido a los

resultados, debatidos en las reuniones de diagnóstico, se hace del todo necesaria la formación e información sobre Igualdad de Género.

Se tiene el concepto unánime de que los encuentros y reuniones se convocan permitiendo la conciliación personal y familiar. En cuanto a la única persona asalariada, la conciliación está presente ya que trabaja a tiempo parcial y con la flexibilidad necesaria para conciliar.

En el seno de la Fundación se observa estabilidad laboral, a pesar de contar solo con una persona contratada. Los demás cargos son de carácter voluntario. Los cargos de Patronato y Patronos Delegados se mantienen según estipulan los Estatutos fundacionales.

En cuanto a la imagen de igualdad de la Fundación, se considera que se han hecho avances positivos y efectivos en el lenguaje no sexista y la comunicación inclusiva. Se recomienda la recopilación de datos desagregados por sexos y el cuidado de los estereotipos de género en las comunicaciones externas. Se apunta la conveniencia de seguir pautas marcadas por un manual de lenguaje inclusivo.

Por otra parte la IG se halla bien presente, en mayor o menor medida, en los proyectos que emprende la Fundación. Siempre dependiendo de las propias características de las zonas y países donde se llevan a cabo. Se podría decir que se tiene una perspectiva más enfocada a la IG en los proyectos que en el propio funcionamiento interno de la entidad.

La entidad no cuenta con un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. El voluntariado y demás integrantes de la Fundación no saben cómo actuar en estas situaciones. Se recomienda la elaboración de un protocolo propio y que se ponga en conocimiento del voluntariado y personas miembros.

No se detectan, dentro de la entidad, la existencia de mujeres en situación o riesgo de exclusión social. Se considera necesario el establecimiento de un protocolo de actuación en caso de detectar algún caso, para que las personas enteradas sepan cómo actuar.

Del mismo modo que se ha apuntado ya dentro del apartado de formación, se hace necesaria la sensibilización e información sobre lo que es y en qué consiste el PI. Este hecho redundará en la imagen igualitaria de la Fundación y ayudará a la concienciación interna y social en igualdad de género. Se puede promover mediante campañas de sensibilización, corresponsabilidad, conciliación... tanto interior como exteriormente.

OBJETIVOS

El PI tiene como objetivo ser guía para establecer las estrategias de la Fundación y las líneas de trabajo que garanticen el principio de IG. Nace de la necesidad de inculcar este principio dentro de todos los órganos y niveles de la entidad, de potenciarla dentro de todos los procesos de participación y decisión, y de hacer visible su compromiso.

A pesar de no ser imprescindible la elaboración de un PI para ser una entidad respetuosa y promotora de este principio, es necesario aplicar cambios internos graduales, mejoras dentro del seno de la entidad. Se realizarán con medidas concretas para resolver cuestiones específicas y con acciones alcanzables. Se adoptan líneas de acción para mejorar la IG conociendo objetivamente la realidad interna de la entidad.

De acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y el marco de actuación, la Fundación Concordia Solidaria ha contemplado establecer los siguientes objetivos:

OBJETIVOS GENERALES

- I. Adaptar la Fundación al nuevo orden social siguiendo la normativa sobre IG.
- II. Crear una mayor conciencia sobre IG en todos los niveles de Fundación Concordia Solidaria.
- III. Fomentar una imagen interna y externa en IG adecuada para la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Con el fin de dar cumplimiento a los Objetivos Generales, la entidad se plantea los siguientes objetivos para desarrollar durante la vigencia de este PI. Estos serán de logro progresivo durante el periodo establecido, coherentes con el funcionamiento de la entidad.

1. Nombrar a una persona Responsable de IG como interlocutora del Comité.
2. Revisar los Estatutos de la entidad en clave de igualdad.
3. Revisar la composición del Patronato para facilitar el acceso y permanencia en materia de participación.
4. Estudiar la implantación de PI locales en las diferentes Contrapartes locales.
5. Priorizar la IG en la convocatoria de proyectos.
6. Fomentar, entre el voluntariado, la aplicación de medidas que permitan conciliar responsabilidades laborales y familiares a mujeres y hombres.
7. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
8. Utilizar lenguaje, imagen y comunicación inclusivo y no sexista.
9. Promover campañas de sensibilización en materia de igualdad.
10. Hacer seguimiento periódico a la opinión de la entidad en materia de igualdad.
11. Difundir los logros en el ámbito de la igualdad.
12. Realizar formación específica en igualdad.
13. Prevenir la violencia de género.
14. Crear un "Buzón de Igualdad" por correo electrónico interno.

PLAN DE ACCIÓN

Con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos, se ha trabajado en la definición de un conjunto de acciones para cada uno de ellos. A su vez se han definido los indicadores que observarán su cumplimiento así como la cronología estimada y la ó las personas responsables de ponerlo en práctica y evaluarlo.

Las personas responsables deberán asegurarse de que se cumplen las medidas y acciones previstas y que se aplican los plazos con los mecanismos necesarios para la correcta implantación. Las opiniones de las personas destinatarias y de las responsables ayudarán a identificar los sesgos que puedan aparecer durante la implementación. Estos facilitarán la proposición de medidas correctoras con respecto a las dificultades observadas.

Cada una de las acciones será recogida, por la persona responsable, en una ficha donde se detallará el plazo, los mecanismos de seguimiento necesarios y los de evaluación.

A continuación se detallan los objetivos con su conjunto de acciones a aplicar, indicadores, temporalización y responsable/as.

1. NOMBRAR A UNA PERSONA RESPONSABLE DE IG COMO INTERLOCUTORA DEL COMITÉ.
ACCIONES:
<ul style="list-style-type: none">• Convocar una reunión entre Comité de Igualdad y Patronos Delegados para designar a la persona indicada y definir las atribuciones que se le asignan.• Relevar al Comité en su función y continuarla durante la vigencia del PI.• Comunicar el nombramiento, la definición del cargo y la estimación de horas a dedicar de la persona designada.
INDICADORES:
<ul style="list-style-type: none">• Existencia de un canal fluido de comunicación entre las partes integrantes de la entidad.• Número de acciones realizadas.• Número de consultas por parte de las personas de la entidad.• Impacto de las acciones, formaciones y campañas impulsadas.

TEMPORALIZACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • 3 meses desde la aprobación del PI por parte del Patronato.
RESPONSABLE:
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad.

2. REVISAR LOS ESTATUTOS DE LA ENTIDAD EN CLAVE DE IGUALDAD.
ACCIONES:
<ul style="list-style-type: none"> • Revisar, por parte del Comité de Igualdad, los Estatutos en clave de igualdad. • Corregir los objetivos de la Fundación para incorporar la IG. • Elaborar una propuesta para presentar al Patronato. • Modificar los Estatutos, elevar a público y registrar en el Protectorado de Fundaciones de ámbito estatal.
INDICADORES:
<ul style="list-style-type: none"> • Los Estatutos de la Fundación contemplan la perspectiva de género y la recogen como objetivo dentro de los Estatutos. • Número de reuniones de Comité, Gerencia y Patronato a tal efecto. • Recopilación de las deliberaciones del Patronato y/o Gerencia a tal efecto. • Recopilación de los trámites realizados por la modificación.
TEMPORALIZACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • 6 meses desde aprobación PI.
RESPONSABLES:
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y Patronato (en Junta extraordinaria).

3. REVISAR LA COMPOSICIÓN DEL PATRONATO PARA FACILITAR EL ACCESO Y PERMANENCIA EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN.

ACCIONES:

- Estudiar, por parte del Comité, los Estatutos con el fin de saber si se pueden incorporar más mujeres al Patronato.
- Estudiar, por el parte del Comité, la composición del Patronato y presentar una propuesta de las conclusiones llegadas en este sentido al Patronato.
- Modificar la composición con el fin de incorporar más mujeres al órgano.
- Notificar al Protectorado los cambios que se produzcan.

INDICADORES:

- Propuesta del Comité IG con el estudio de posibilidades de incorporación de más mujeres al Patronato y, en su caso, modificación de los Estatutos.
- Actas de la propuesta de modificación.

TEMPORALIZACIÓN:

- 6 meses desde aprobación PI.

RESPONSABLES:

- Comité de Igualdad y Patronato (en Junta extraordinaria).

4. ESTUDIAR LA IMPLANTACIÓN DE PI LOCALES EN LAS DIFERENTES CONTRAPARTES LOCALES.

ACCIONES:

- Escuchar a las Contrapartes sobre las diferentes necesidades locales en tema de IG.
- Estudiar la viabilidad para elaborar diferentes PI según las circunstancias de cada localidad, siguiendo la guía que supone el PI general de la Fundación.
- Poner en marcha (si corresponde), durante la vigencia de este PI, los mecanismos para hacerlo posible.

INDICADORES:
<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones celebradas entre representantes de las Contrapartes, Comité de Igualdad y los órganos de la Fundación que se considere necesario. • Actas y/o informes donde se recogen las diferentes posibilidades de implantación. • Gestiones realizadas a nivel local para tal fin.
TEMPORALIZACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • 24 a 48 meses desde aprobación PI.
RESPONSABLES:
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable IG y Responsables Contrapartes Locales.

5. PRIORIZAR LA IG EN LA CONVOCATORIA DE PROYECTOS.
ACCIONES:
<ul style="list-style-type: none"> • Presentar, por parte del Comité, una propuesta al Patronato con el fin de incorporar la IG en la convocatoria de proyectos. • Revisar por parte del Comité las puntuaciones de los proyectos para que quede incluida la IG. • Dar difusión a las Contrapartes locales de la nueva baremación para la convocatoria de proyectos.
INDICADORES:
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de una nueva baremación. • Constatación de la difusión de la baremación entre las Contrapartes locales. • Aumento del número de proyectos que contemplan la IG.
TEMPORALIZACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • 6 meses desde aprobación PI.

RESPONSABLES:
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de IG y Responsable IG.

6. FOMENTAR, ENTRE EL VOLUNTARIADO, LA APLICACIÓN DE MEDIDAS QUE PERMITAN CONCILIAR RESPONSABILIDADES LABORALES Y FAMILIARES A HOMBRES Y A MUJERES.
ACCIONES:
<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer las reuniones, actividades y otros... en horarios que permitan conciliar la vida familiar y laboral de las mujeres y hombres. • Facilitar la incorporación de hombres a las tareas de voluntariado.
INDICADORES:
<ul style="list-style-type: none"> • Se tienen en cuenta las necesidades de mujeres y hombres a la hora de captar voluntariado y personal. • Estudio, dentro de las áreas más feminizadas, de la baja presencia de hombres. • Recopilación de medidas para favorecer la conciliación del voluntariado tanto de mujeres como de hombres.
TEMPORALIZACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • 18 meses desde aprobación PI.
RESPONSABLES:
<ul style="list-style-type: none"> • Responsables de las Delegaciones nacional y Responsable IG.

7. PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

ACCIONES:

- Establecer un procedimiento y protocolo de actuación para los casos de acoso en que se especifique a quién y cómo denunciar situaciones de acoso y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima como del presunto acosador, durante la tramitación del procedimiento.
- Crear y/o mejorar el canal de comunicación para que cualquier persona miembro de la entidad pueda denunciar o consultar sobre la temática.
- Elaborar el protocolo de actuación en caso de acoso que se presentará al Patronato.
- Dar a conocer el protocolo a todas las personas integrantes de la entidad.

INDICADORES:

- Existencia de un protocolo de actuación en caso de acoso.
- Existencia de un canal de comunicación para cualquier persona miembro de la entidad.
- Constatación de la presentación y conocimiento del protocolo a todas las personas integrantes de la entidad.

TEMPORALIZACIÓN:

- A partir 12 meses de la aprobación PI.

RESPONSABLES:

- Responsable IG.

8. UTILIZAR LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA.
ACCIONES:
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar y difundir una guía de uso del lenguaje, imagen y contenidos no sexistas e inclusivos. • Ofrecer formaciones a las personas miembros de la entidad sobre el uso del lenguaje no sexista. • Velar para que la comunicación de la entidad, tanto interna como externa, tanto oral como escrita (incluyendo las imágenes y contenidos), transmita valores de igualdad entre mujeres y hombres. • Desagregar todos los datos de la organización por sexo.
INDICADORES:
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del manual interno sobre lenguaje no sexista. • Indicar si se ha recibido formación (Sí/No). • Número de sesiones formativas para todas las personas de la entidad. • Nombrar a la persona responsable de velar por la comunicación interna y externa de la entidad.
TEMPORALIZACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • 3 meses desde el nombramiento del Responsable IG.
RESPONSABLES:
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable IG.

9. REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.
ACCIONES:
<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer el PI entre las personas que componen la entidad. • Ofrecer charlas de sensibilización dirigidas a todo el personal en las que se abordará el tema de la igualdad en diferentes ámbitos. • Aprovechar las charlas para conocer la opinión del personal sobre las políticas de igualdad adoptadas por la entidad a través, por ejemplo, de encuestas. • Contratar a una persona experta o una empresa con el fin de impartir las charlas o jornadas en materia de igualdad. • Publicar las campañas a realizar de manera interna para todo el personal de la entidad a través de correo electrónico y de manera externa mediante la página web, redes...
INDICADORES:
<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias realizadas por el Comité de Igualdad para presentar el PI. Recuento del número de asistentes. • Existencia de una persona o empresa contratada que lleve a cabo las charlas. • Recopilación de las charlas impartidas (y número) sobre IG con constancia de las personas asistentes. • Campaña de difusión de las charlas donde se capte a la totalidad de las personas integrantes. • Constatación de la campaña de difusión y sensibilización interna mediante cuestionarios de opinión y valoración de todas las personas de la entidad, una vez finalizadas. • Publicaciones sobre IG, sobre el PI y el trabajo realizado en la página web, las redes sociales de la entidad y otras publicaciones escritas.
TEMPORALIZACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Desde la aprobación del PI hasta los 4 años de su vigencia.

RESPONSABLES:
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable IG.

10. HACER SEGUIMIENTO PERIÓDICO DE LA OPINIÓN DE LA ENTIDAD EN MATERIA DE IGUALDAD.
ACCIONES:
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar encuestas a todas las personas de la entidad con la finalidad de conocer su opinión sobre la situación de la Fundación en materia de igualdad. • Introducir mejoras en base a los resultados obtenidos.
INDICADORES:
<ul style="list-style-type: none"> • Recopilación de las opiniones donde se valore el impacto del PI, las formaciones en Igualdad de Género y las campañas de sensibilización. • Listado de las nuevas medidas implantadas según la valoración obtenida.

TEMPORALIZACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Durante toda la vigencia del PI.
RESPONSABLES:
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable IG y Comité IG.

11. DIFUNDIR LOS LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD.
ACCIONES:
<ul style="list-style-type: none"> • Destacar el compromiso de la entidad con la igualdad de trato y oportunidades en los medios de comunicación que determine la Comisión de Igualdad. • Crear una imagen positiva de la entidad en torno a la igualdad tanto interna como externa. • Presencia de la entidad y apoyo de acciones de otras entidades en materia de igualdad de género.
INDICADORES:
<ul style="list-style-type: none"> • Informe sobre logros en materia de igualdad.
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de publicaciones internas, página web, redes sociales y otras donde destaque el compromiso de la entidad y el apoyo de acciones externas.
TEMPORALIZACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Durante toda la vigencia del PI.
RESPONSABLES:
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable IG y Comité IG.

12. REALIZAR FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD.
ACCIONES:
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar cursos o jornadas formativas en IG dirigidas al Patronato. • Realizar cursos o jornadas formativas en IG dirigidas a los responsables de Delegaciones y Contrapartes locales. • Realizar cursos o jornadas formativas en IG dirigidas a personas responsables del voluntariado y al voluntariado. • Ofrecer formaciones de empoderamiento de la mujer a todas las miembros de la entidad.
INDICADORES:
<ul style="list-style-type: none"> • Contratación de una persona/entidad para impartir las formaciones y/o participación en formaciones gratuitas ofrecidas por la Administración u otras entidades. • Presencia de la perspectiva de género en las acciones y proyectos desarrollados. • Presencia de la perspectiva de género en las comunicaciones internas y externas. • Constatación de la formación sobre empoderamiento femenino mediante encuestas de opinión entre las mujeres. Número de horas realizadas y periodicidad.
TEMPORALIZACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Desde 14 meses de la aprobación PI.
RESPONSABLES:
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable IG.

13. PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO.
ACCIONES:
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un protocolo de intervención para el abordaje de violencia machista.
INDICADORES:
<ul style="list-style-type: none"> • Designación de los responsables del protocolo. • Elaboración del protocolo por parte de los responsables. • Dar difusión entre todas las personas de la Fundación: Patronato, personas trabajadoras y personas voluntarias.
TEMPORALIZACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Desde 24 meses de la aprobación PI.
RESPONSABLES:
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable IG.

14. CREAR UN "BUZÓN DE IGUALDAD" POR CORREO ELECTRÓNICO INTERNO.
ACCIONES:
<ul style="list-style-type: none"> • Creación de correo electrónico destinado a impulsar la figura del Responsable de IG y reforzar la estructura que vele por la IG dentro de la entidad.
INDICADORES:
<ul style="list-style-type: none"> • Creación de la cuenta de correo y su difusión dentro de la entidad. • Consultas recibidas sobre la materia. • Comunicaciones realizadas con la misma.
TEMPORALIZACIÓN:

<ul style="list-style-type: none"> • 3 meses desde el nombramiento del Responsable IG.
RESPONSABLES:
<ul style="list-style-type: none"> • Comité IG y Responsable IG.

IMPLEMENTACIÓN

El presente PI ha sido aprobado por el Patronato de la Fundación en fecha 8 de marzo de 2022. Ésta supone el comienzo de la fase de implementación, indicando el inicio de la ejecución de las acciones especificadas, con la meta de alcanzar los objetivos marcados.

La implementación se iniciará por parte de los Patronos delegados, con la designación del Responsable de IG. A continuación será éste, junto con el Comité de Igualdad, el encargado de impulsar, velar y coordinar las actuaciones marcadas en el PI.

El inicio de la implementación de las acciones queda supeditado a la incorporación del Responsable de IG, quien elaborará el cronograma, consensuando con el Comité de Igualdad.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El PI es una herramienta dinámica y flexible que deberá ser revisada constantemente mediante las fases de seguimiento y evaluación. Estas nos permitirán valorar el grado de implementación y el impacto de las acciones realizadas. El PI se diseña también con la finalidad de obtener información sobre necesidades o dificultades no previstas, surgidas durante la implementación. En este caso nos posibilitará realizar modificaciones en las acciones previstas. Las modificaciones serán sugeridas por el Responsable de IG, el Comité de Igualdad o cualquier otro miembro implicado en su consecución.

La evaluación deberá centrarse en tres ejes:

- *Proceso de implementación.* Con la periodicidad que indiquen las fichas de las acciones, se irá realizando un informe de seguimiento de la implementación prevista en el PI. Se detectarán las posibles dificultades y/o carencias.
- *Evaluación de resultados.* Con la finalidad de observar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, la corrección de desigualdades respecto al diagnóstico y el grado de consecución de los resultados obtenidos, el Comité de

Igualdad se reunirá con una periodicidad mínima semestral evaluando las acciones y elaborando los informes correspondientes.

- *Evaluación del impacto.* El Comité de Igualdad deberá redactar una memoria anual para informar de los logros en materia de igualdad como, por ejemplo: cambios en las actitudes de algún órgano, asistencia a las campañas de formación, reducción de desequilibrios...

FUNDACIÓN CONCORDIA SOLIDARIA

Palma de Mallorca, a 8 de marzo de 2022.



BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad. (2021).

Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las asociaciones. Albelda Sanchís, C.M. (2018).

La disputa del género en el Estado Español desde el análisis del activismo Católico. Blázquez Rodríguez, M. I., Cornejo Valle, M., & Pichardo Galán, J. I. (2018). *Ex aequo*, (37), 47-61.

Manual sobre la incorporación de la perspectiva de género y medidas de igualdad para entidades. Ayuntamiento de Barcelona. (2017).

Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social. Federación de Mujeres Progresistas (2006).