PLAN DE IGUALDAD

Asociación Servicio Capuchino para el Desarrollo y la Solidaridad

I. INTRODUCCIÓN

La Asociación Servicio Capuchino para el Desarrollo y la Solidaridad es una entidad sin ánimo de lucro que nace en 1998 al abrigo de los Capuchinos de España con el fin de apoyarles en la gestión y coordinación de la obra social, tanto en materia de acción social como de cooperación al desarrollo y de educación para la transformación social.
Desde el año 2012, bajo el epígrafe de SERCADE, se reinventa asumiendo la coordinación y fusión de todas las organizaciones, asociaciones, fundaciones y proyectos que funcionaban atomizados al abrigo de las presencias y trabaja, con un equipo humano, técnico y voluntario, en la profesionalización y estandarización de las intervenciones y procedimientos.

La Misión, Visión y Valores de la entidad así como el relato de su estructura, cometidos, y esquema general de proyectos viene ampliamente relatado en su Plan Operativo.

La decisión de abordar un Plan de Igualdad en la entidad surge ya desde la sensibilidad que aportan aquellas personas que han venido participando en áreas de trabajo y proyectos en los que la desigualdad de género detectada en la vulnerabilidad de la población atendida conlleva una reflexión que se traslada a las implicaciones de dicha desigualdad en el conjunto de la sociedad y en la dinámica de la entidad en particular. Dicha sensibilidad, cabe decir, que proviene sobretodo de las personas que en la entidad se han involucrado históricamente con acciones en materia de cooperación al desarrollo y que han participado en diversas formaciones de la AECID y de organismos internacionales sobre transversalización del enfoque de género en las intervenciones y cuestionamientos de esa clase.

El Plan de Igualdad, aunque todavía en una primera fase, se basa en un primer análisis y/o diagnóstico que se realiza de forma participada por una parte de la base social de la entidad y es un proceso liderado por la Junta directiva.

Además y posteriormente se enumeran una serie de objetivos de mejora que se desarrollarán anualmente en los Planes anuales de trabajo de la entidad y de forma más amplia en los subsiguientes Planes estratégicos.

Cabe indicar que la elaboración del diagnóstico y los primeros objetivos de mejora se han hecho mediante las consideraciones que se estipulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

II. COMISIÓN DE IGUALDAD

En SERCADE se adopta la mediad de que exista una Comisión de Igualdad cuya función principal sea trabajar una verdadera igualad de trato y oportunidades en la organización y en todos los campos y que para ello pueda supervisar el cumplimiento del presente plan y dinamizar acciones específicas para su implantación.

III. VIGENCIA

La vigencia del presente plan se prolonga mientras que la entidad siga existiendo, aunque se considera que es un plan todavía inicial y que debe ser revisado y alimentado en fases ulteriores al abrigo de la confección de los planes anuales de trabajo y los planes estratégicos.
Como medida general de revisión, seguimiento y evaluación del plan estipulamos que no más tarde que en 2024, debiera someterse a revisión específica.

IV. EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN

El Plan de Igualdad se subdivide en los siguientes ejes de actuación:

1. CULTURA ORGANIZACIONAL

2. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

3. ESTRUCTURA DE PERSONAL: CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN

4. FORMACIÓN

5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y DE CUALQUIER TIPO DE ABUSO

7. COMUNICACIÓN

V. DIAGNÓSTICO INICIAL

Mediante las herramientas de diagnóstico administradas (principalmente revisión de documentación, entrevistas a personal técnico y voluntariado, encuestas a la base social, etc.) se han recogido los siguientes elementos de diagnóstico sobre cada uno de los elementos anteriores:

CULTURA ORGANIZACIONAL

- Se resalta la gran preponderancia de base social masculinazada y el fuerte impacto que lo masculino resuelve en la génesis y desarrollo de la entidad. Dicha masculinización se entiende en virtud del contexto y razón de nacimiento de SERCADE, al abrigo de una congregación masculina y en el entorno ideológico de la iglesia, que en muchas ocasiones ha tendido a obviar las cuestiones de género.
- Dicha masculinización se refleja también en los principales órganos de decisión con una mayor presencia de varones en la junta directiva a nivel histórico que se suma a una dirección masculina y que hoy por hoy supone una parte muy relevante de la dinamización de la vida de la organización.

ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

- Se ha identificado una mayor prevalencia de personal femenino en la entidad, y dicho personal no solamente se circunscribe al personal de grupos 3 y 4 del Convenio de

Intervención social (grupos en los que aparentemente a nivel general en la sociedad se tiene a la feminización) sino que también y en general en los grupos 1 y 2 se tiende a una mayor presencia femenina.

FORMACIÓN

- Nunca se han propuesto en la entidad acciones de formación y de indagación sobre la igualdad y sobre medidas para su fomento. Más si cabe, existe una cierta discordia hacia esas formaciones y hacia los espacios de reflexión en los que se pudiera hablar de ello por parte de una parte importante de la base social. Dicha discordia conflictúa con otra parte de la entidad que demanda pasos en este sentido.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

- La entidad no cuenta hasta la fecha con amplias medidas de flexibilidad de la vida laboral (no se realiza teletrabajo y la flexibilidad horaria queda al arbitro de la dirección y en todo caso de las coordinaciones de programas). Sin embargo, a nivel efectivo se valora en positivo en las entrevistas realizadas que la flexibilidad sí se da y se favorece la negociación.

PREVENCIÓN DEL ACOSO Y DE CUALQUIER TIPO DE ABUSO

- Nunca se han dado hasta la fecha situaciones de acoso pero no se cuenta con ningún protocolo de prevención y atención a personas víctimas de acoso sexual.

COMUNICACIÓN

- Existe un sesgo importante en la utilización de lenguaje inclusivo con una preponderancia del masculino genérico. Sin embargo, en amplias entrevistas el común de la organización y el 75% de las mujeres trabajadoras, consideran esta una medida secundaria en importancia.
- Por lo demás no se encuentran imágenes sexistas ni de cosificación de la mujer y se muestra una sensibilidad importante hacia ese punto.

VI. OBJETIVOS y EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL

Integrar en SERCADE una verdadera política y práctica institucional de igualdad de oportunidades y de no discriminación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR CADA ÁREA

CULTURA ORGANIZACIONAL : Promover una C. O. sensible al género que difunda valores de igualdad.

Medidas:

1. *Informar de la puesta en marcha del Plan de Igualdad y de sus principios al personal laboral y voluntariado*
2. *Difundir la existencia de una Comisión de igualdad y fomentar la participación del personal*
3. *Designar a una persona, preferiblemente mujer, de la junta directiva como "agente de igualdad"*
4. *Promover específicamente acciones de "desideologización" de la igualdad de género entre la base social y los Capuchinos de España*

ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN: Garantizar la igualdad de oportunidades en todo momento generando mecanismos de detección de posibles situaciones de segregación.

Medidas:

5. *Explicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la entidad con medidas de igualdad de oportunidades en el empleo y la contratación.*
6. *Incorporar una herramienta de autoobservación para la identificación de posibles acciones de desigualdad en la selección, entrevistas, cribaje de CV, etc.*
7. *Formar al personal que seleccione en materia de igualdad de oportunidades.*
8. *Revisar las ofertas de empleo junto con la Comisión de igualdad y desde una perspectiva de género*

ESTRUCTURA DE PERSONAL: Favorecer un acceso igualitario a todos los niveles de responsabilidad y detectar posibles discriminaciones en la realización de tareas y demandas por razones de género.

Medidas:

9. *Revisar que en la evaluación de personal se incorporen criterios objetivos y con perspectiva de género*
10. *Estipular y clarificar situaciones de infrarrepresentación en las decisiones y/o responsabilidades en el organigrama de la entidad.*
11. *Fomentar una mayor participación de socias en la organización.*

FORMACIÓN: Fomentar la formación en género incorporándola más eficazmente y de forma más visible a nuestra práctica de intervención.

Medidas:

12. *Realizar formaciones en igualdad de oportunidades a todo el personal laboral y contar también con el voluntariado*
13. *Incorporar en los documentos de SERCADE elementos de visibilización de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.*
14. *Hacer extensible a la población destinataria de las actividades, usuarios/as, la relevancia de esta cuestión para la entidad y encomendarles a su revisión.*
15. *Promover de forma participada un decálogo institucional de acciones y medidas de compromiso para con la igualdad de oportunidades.*

CONCILIACIÓN: Generar verdaderas medidas de conciliación e integrarlas en el documento de Usos y Costumbres de la entidad.

Medidas:

16. *Clarificar las necesidades de concilicación del personal y generar medidas correctoras.*
17. *Protocolizar las medidas de conciliación y su aplicación para prescindir del arbitro individual de la dirección.*

PREVENCIÓN DEL ACOSO: Generar mecanismos y protocolos que garanticen una prevención total de situaciones de acoso sexual y abuso de poder

Medidas:

18. *Elaborar un protocolo en materia de acoso sexual en el ámbito laboral con mecanismos de actuación y medidas sancionadoras.*
19. *Socializar el protocolo entre el personal laboral de la entidad.*

COMUNICACIÓN: Posicionar elementos de igualdad en la comunicación ad intra y ad extra de la entidad

Medidas:

20. *Generar acciones de comunicación ad intra para la mejora de la implantación de medidas de igualdad de oportunidades en la entidad.*
21. *Introducir referencias al plan de igualdad en las acciones de comunicación y aumentar la visibilización de este aspecto en la acción comunicativa de SERCADE.*

VII. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

MEDIDA	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	■						
2	■						
3	■						
4		■		■		■	
5		■					
6			■	■	■	■	■
7			■	■	■	■	■
8		■		■		■	
9	■		■		■		■
10	■		■		■		■
11		■	■	■	■	■	■
12			■	■	■	■	■
13			■	■	■	■	■
14			■	■	■	■	■
15		■					
16		■					
17			■	■	■	■	■
18		■					
19		■	■	■	■	■	■
20	■	■	■	■	■	■	■
21	■	■	■	■	■	■	■

Primera redacción en Madrid a 1 de enero de 2018