



PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA

2018 - 2019



PLATAFORMA  
DEL VOLUNTARIADO  
DE ESPAÑA

C/ Tribulete 18, local • 28012 Madrid  
Tlf: 91 541 14 66 • Fax: 91 541 14 21  
[www.plataformavoluntariado.org](http://www.plataformavoluntariado.org)



## INDICE

### 0. Introducción

### 1. Seguimiento de indicadores

- A. Identidad organizacional
- B. Órganos de gobierno y toma de decisiones
- C. Personal trabajador y voluntario
- D. Actuaciones de la entidad

### 2. Conclusiones

### 3. Pautas para la continuidad

### 4. Seguimiento y evaluación

### 5. Calendario de ejecución



## 0. Introducción

Este documento responde al compromiso adquirido por la PVE en materia de igualdad de género. En 2013 la Plataforma del Tercer Sector inicia un proceso de reflexión en torno a la desigualdad de género presente en la sociedad y que, como elemento de la misma, permea a las entidades del tercer sector.

Este proceso de reflexión lleva a la elaboración de una “Declaración de Compromiso Igualdad de Género del Tercer Sector de Acción Social”, a partir del cual se elabora un análisis de la situación del Tercer Sector en materia de igualdad de género en el que participan 10 entidades y se determinan una serie de indicadores asociados, cuyo paulatino cumplimiento oriente la acción de las entidades implicadas en impulsar un cambio efectivo en pro de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Como Entidad fundadora de la Plataforma del Tercer Sector, la Plataforma del Voluntariado de España asume el reto y el compromiso de eliminar las barreras y promover medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la gestión interna de la entidad y en su actividad.

Así, en el primer trimestre de 2017 se realiza un seguimiento del cumplimiento de dicho compromiso y de su situación en relación de la igualdad de género en la entidad. A partir de la información recogida y analizada se elabora un Plan de Igualdad para la PVE para el periodo 2018-2019.



## 1. Seguimiento de indicadores

### A. Identidad organizacional

Este apartado incluye la revisión de los siguientes 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

En este sentido, el Plan Estratégico de la PVE 2010-2014 recoge como valor de la entidad, la “igualdad”, en su concepción más amplia, como debe corresponder a una organización que aúna los intereses de diferentes colectivos que, por diversas razones, no disfrutan de una igualdad de oportunidades con respecto al grueso de la población.

Asimismo, asume en su totalidad los contenidos del Documento Marco COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL.

No obstante este compromiso, el posicionamiento de la Plataforma frente a la igualdad entre mujeres y hombres no tiene una visibilidad suficiente, ya que no se muestra en apartados clave de su web corporativa (como “Quiénes somos”), o en el actual Plan Estratégico.

### B. Órganos de gobierno y toma de decisiones

Este bloque de contenidos aborda los siguientes 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.

Respecto al indicador de paridad de mujeres y hombres en los órganos directivos o de gobierno, la Junta Directiva de la Plataforma del Voluntariado de España cuenta con una composición paritaria. De sus 15 miembros, 8 son mujeres y 7 hombres y los puestos de mayor relevancia se distribuyen también de manera paritaria.

Tabla 1. Composición de la Junta Directiva por sexo y función

	MUJERES	HOMBRES
Presidencia		1
Vicepresidencia	1	
Tesorería		1
Secretaría	1	
Vocalías	6	5
TOTAL	8	7

La paridad en la Junta Directiva es intencional, fruto de la sensibilidad y el compromiso de la entidad por mantener una participación equitativa de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones. Dado que la Junta Directiva se renueva periódicamente, resulta conveniente la formalización de esta sensibilidad de forma expresa en estatutos o normas de funcionamiento.

De forma similar, actualmente la Junta Directiva cuenta con un miembro representante de una entidad que tiene como misión lograr la igualdad de género, lo que da soporte a que las decisiones de la Junta se alineen con el compromiso con la igualdad de género. De variar la composición de la Junta Directiva, sería necesario garantizar que este órgano cuenta con personas formadas en género e igualdad.



En materia de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, no se ha llevado a cabo ninguna acción, si bien, tampoco se han detectado situaciones de acoso.

### C. Personal trabajador y voluntario

Este bloque contiene los siguientes indicadores asociados:

- 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.

A fecha de 31 de diciembre de 2016, la plantilla de la PVE se compone de 11 personas, de las cuales, 2 son hombres y 9 mujeres; es decir, la plantilla se encuentra feminizada (82%), rasgo que comparte con la tendencia del sector social. De acuerdo al organigrama de la organización, su distribución por nivel jerárquico es la siguiente:

Tabla 2. Distribución de la plantilla por sexo y nivel jerárquico

NIVEL JERÁRQUICO	MUJERES	HOMBRES
Dirección	1	
Coordinación	2	1
Responsables de Programas	1	1
Nivel técnico	1	
Administración	2	
Prácticas	1	
TOTAL	9	2



Los datos de la Tabla 2 muestran que en todos los niveles la presencia de mujeres es igual o mayor a la de hombres, como consecuencia de tratarse de una plantilla fuertemente feminizada. La dirección y los puestos de coordinación están mayoritariamente ocupados por mujeres.

Por lo que respecta al cumplimiento de los indicadores, es necesario señalar que, en materia de conciliación, la PVE cuenta con un documento de Medidas de Conciliación de la Maternidad/Paternidad, que si bien declara explícitamente su voluntad de facilitar la conciliación de todas las personas trabajadoras, más allá de las situaciones de maternidad/paternidad, las medidas que se detallan se centran en la mejora de los derechos que la ley otorga para la protección de la maternidad y la paternidad. Toda la plantilla conoce la existencia de las medidas de conciliación y el personal disfruta de los permisos que recoge el documento.

Respecto a los procesos de selección, se considera que los criterios empleados son objetivos, y los requisitos, adecuados para el desempeño de los puestos a cubrir. Teniendo en cuenta la feminización del sector y de la organización se intenta aplicar criterios que faciliten la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización. También en este caso, hay que señalar que los procedimientos no están documentados, lo que supone una dificultad para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección futuros.

#### D. Actuaciones de la entidad

Los indicadores asociados a este eje son:

- 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.

Las Memorias de Actividades cuidan el lenguaje inclusivo, huyendo del uso del masculino genérico. Asimismo, las imágenes que se emplean en dichos documentos muestran tanto a mujeres como a hombres, y generalmente, en situaciones de trabajo. Sería conveniente recoger de forma explícita criterios para que el uso adecuado del lenguaje y la comunicación en general.

La sensibilidad en materia de igualdad de género se manifiesta en un cierto número de actuaciones de la PVE. A modo de ejemplo, en la organización de la Escuela de Otoño, se busca que las ponencias las realicen de forma equilibrada mujeres y hombres. De manera similar, el diseño del calendario cuenta con el mismo número de fotografías que de fotógrafos. No obstante, los proyectos y programas que desarrolla la PVE no se realizan con un planteamiento de género sistemático, por lo que no se realizan diagnósticos de género, evaluaciones de impacto o encuestas de satisfacción desde una perspectiva de género.





## 2. Conclusiones

De la revisión del cumplimiento de los indicadores asociados al Compromiso por la Igualdad de Género del Tercer Sector de Acción Social, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- La PVE es consciente y sensible a la necesidad de trabajar activamente por la consecución de la igualdad de género, si bien no hay una comunicación clara que visibilice esta preocupación.
- Se han realizado acciones tendentes a este objetivo, entre ellas las de constituir una Junta Directiva equilibrada desde el punto de vista de la participación de mujeres y hombres.
- No obstante, falta una sistematización del enfoque de género en el diseño y la evaluación de los programas y proyectos que desarrolla.
- La gestión de las personas se basa en criterios de igualdad, potenciando las políticas y medidas de conciliación entre el personal, de modo que el cuidado de personas dependientes (especialmente de menores a cargo) no suponga una barrera al desarrollo profesional.
- En todos los ámbitos analizados se echan en falta medidas encaminadas a favorecer la continuidad de las actuaciones que promueven la igualdad de género.



### 3. Pautas para la continuidad

*“El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.”*

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

En base a la revisión del cumplimiento de los indicadores asociados al Compromiso por la Igualdad de Género del Tercer Sector de Acción Social, se propone la realización de las siguientes actuaciones para avanzar con dicho Compromiso, y en consecuencia, contribuir a la consecución de la igualdad de género en el conjunto de la sociedad.

Manteniendo la estructura de ejes del Compromiso por la Igualdad de Género del Tercer Sector de Acción Social, se proponen objetivos y actuaciones para su desarrollo a lo largo de 2018 y 2019.



### Eje 1. Identidad de la organización

*“La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio.”*

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

#### **OBJETIVO: Visibilizar el compromiso de la PVE con la igualdad de género**

- Inclusión en la web corporativa de referencias al valor de la igualdad de género para la PVE
  - Responsable: Comunicación
  - Temporalización: meses 1-3
  
- Publicación (visibilización) del Compromiso por la Igualdad de Género de la Plataforma del Voluntariado de España
  - Responsable: Comunicación
  - Temporalización: meses 4-6
  
- Utilización de lenguaje escrito inclusivo y de imágenes que transmitan mensajes no estereotipados sobre mujeres y hombres tanto en la web de la entidad como en las publicaciones que se realicen
  - Responsable: Comunicación
  - Temporalización: meses 1-24



## Eje 2. Órganos de gobierno y toma de decisiones

*“De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política.(.....)El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad.”*

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

### OBJETIVO: Incorporar la igualdad de género en los órganos de gobierno

- Inclusión en los Estatutos y/o en el Reglamento Interno el compromiso de mantener la composición equilibrada de la Junta Directiva de la PVE en la renovación de los cargos
  - Responsable: Junta Directiva y Dirección
  - Temporalización: meses 2- 4
  
- Formación básica en materia de igualdad de género dirigida a las y los miembros de la Junta Directiva
  - Responsable: Dirección
  - Temporalización: meses 3-12

### OBJETIVO: Asegurar un entorno de trabajo respetuoso con la dignidad y la intimidad de las personas

- Elaborar una herramienta (protocolo) que permita la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
  - Responsable: Dirección
  - Temporalización: meses 1-6
  
- Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
  - Responsable: Dirección
  - Temporalización: meses 7-24



### Eje 3. Personal trabajador y voluntario

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

*Artículo 45. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*

#### OBJETIVO: Incorporar la igualdad de género en la gestión del personal contratado y voluntario de la Plataforma

- Elaboración de procedimientos de gestión de personas que recojan los criterios que garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y promoción del personal
  - Responsable: Junta Directiva y Dirección
  - Temporalización: meses 4-9
  
- Elaboración de un material formativo/divulgativo para la inclusión del voluntariado en los planes y políticas de igualdad de las entidades del voluntariado
  - Responsable: Dirección
  - Temporalización: meses 1-6
  
- Difusión de las medidas de promoción de la igualdad y la conciliación de la vida laboral y personal
  - Responsable: Dirección
  - Temporalización: meses 1-24

#### OBJETIVO: Fortalecer la sensibilidad del personal en materia de igualdad de género

- Formación básica en materia de igualdad de género a todo el personal la PVE
  - Responsable: Dirección
  - Temporalización: meses 7-10



#### Eje 4. Actuaciones de la entidad

*“...hacer efectivo el principio de igualdad (...) implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.”*

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

#### **OBJETIVO: Contribuir a la reducción de las desigualdades de género a través de la actividad de la PVE**

- Elaboración de materiales formativos para la integración del enfoque de género en el diseño ejecución y evaluación de los proyectos de voluntariado
  - Responsable: Dirección
  - Temporalización: meses 13-18
  
- Recogida y explotación desagregados por sexo de los datos relacionados con las investigaciones y estudios que realice la PVE
  - Responsable: Dirección
  - Temporalización: meses 3-24
  
- Formación en materia enfoque de género al personal técnico de la PVE
  - Responsable: Dirección
  - Temporalización: meses 16 - 18



#### 4. Seguimiento y evaluación

Seguimiento y evaluación son parte esencial del plan de igualdad. El seguimiento permite conocer el grado de funcionamiento del plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

Por su parte, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, y el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la organización e incluso su entorno. Ello permite identificar la necesidad de mantener las medidas implantadas, o desarrollar otras nuevas.

El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del plan, y se llevará a cabo por las personas y/o equipos responsables de cada actuación. Con el fin de realizar este seguimiento, se definirán una serie de indicadores para cada una de ellas. Como es natural, los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.

La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos. Los informes recogerán la situación actual y evolución de los indicadores correspondientes, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres donde proceda, analizando la evolución respecto a periodos anteriores. Los informes podrán incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas actuaciones, si los resultados así lo aconsejan.

La evaluación se realizará con carácter anual y contemplará:

- A. Grado de cumplimiento de los objetivos: Resultados obtenidos en función de los indicadores propuestos, además de aquellos que se hayan añadido durante la ejecución.
- B. Impacto en la organización: Nivel de participación y compromiso de las personas implicadas, cambio de actitudes, etc
- C. Desarrollo: Dificultades encontradas y soluciones planteadas
- D. Propuestas de continuidad y mejora



Sin pretender ser exhaustiva, a continuación se presenta una serie de indicadores básicos para el seguimiento y la evaluación de este plan:

### Eje 1. Identidad de la organización

- N° de referencias en la web al valor de la igualdad de género para la PVE
- Espacios de la web en los que aparece la referencia al valor de la igualdad de género
- Presencia en la web del Compromiso por la Igualdad de Género de la PVE
- Tipo de canales empleados para la difusión del compromiso con la igualdad
- N° de publicaciones/comunicaciones y % sobre el total en las que se utiliza lenguaje inclusivo

### Eje 2. Órganos de gobierno y toma de decisiones

- Criterios incluidos en los Estatutos y/o el Reglamento interno para mantener la composición equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos a la Junta Directiva
- N° de miembros de la Junta Directiva, por sexo, que reciben formación en materia de igualdad de género
- N° de horas de formación en materia de igualdad de género impartidas a la Junta Directiva
- Nuevas necesidades formativas identificadas
- N° y tipo de nuevas necesidades de formación identificadas
- Existencia de una herramienta para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Canales de difusión empleados para la difusión de la herramienta
- N° de ejemplares del protocolo editados
- N° de entidades a las que se distribuye
- N° de personas que demandan información sobre el protocolo, por sexo
- N° de visualizaciones del protocolo en la web
- N° de descargas del protocolo





### Eje 3. Personal trabajador y voluntario

- N° y tipo de criterios para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección/contratación y promoción que se recogen en los correspondientes procedimientos de gestión
- N° del procesos de selección/contratación y promoción sobre los que se aplican los criterios de garantía y % sobre el total de procesos
- N° de personas, por sexo, contratadas y promocionadas
- Existencia de un material informativo para la elaboración los planes y políticas de igualdad de las entidades de voluntariado
- Canales de difusión empleados para la difusión del material informativo
- N° de entidades de voluntariado que demandan información sobre planes de igualdad
- N° de visualizaciones del material en la web
- N° de descargas del material informativo
- Canales de difusión empleados para la difusión de las medidas de promoción de la igualdad y la conciliación de la vida laboral y personal
- N° de personas, por sexo, que demandan información sobre las medidas de conciliación
- N° de personas, por sexo, que solicitan medidas para la conciliación de la vida laboral y personal
- N° de personas, por sexo, que hacen uso de medidas para la conciliación de la vida laboral y personal
- Tipo y n° de medidas solicitadas
- Tipo y n° de medidas aplicadas
- N° y % de personas de la plantilla, por sexo, que reciben formación básica sobre igualdad de género
- N° de horas de formación en igualdad impartidas
- Nuevas necesidades formativas identificadas
- N° y tipo de nuevas necesidades de formación identificadas



#### Eje 4. Actuaciones de la entidad

- N° y tipos de materiales formativos para la integración de la perspectiva de género elaborados
- Tipos de canales empleados para la difusión de los materiales formativos
- N° y % de personas de la plantilla, por sexo, que reciben formación para la integración de la perspectiva de género
- N° de horas de formación en igualdad impartidas
- Nuevas necesidades formativas identificadas
- N° y tipo de nuevas necesidades de formación identificadas
- N° de proyectos y/o investigaciones de la PVE en los que se recogen los datos desagregados por sexo
- % sobre el total de proyectos y/o investigaciones
- N° de proyectos y/o investigaciones de la PVE en los que se explotan los datos desagregados por sexo
- % sobre el total de proyectos



## 5. Calendario de ejecución

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
<b>Eje 1. Identidad de la organización</b>																								
Inclusión en la web corporativa de referencias al valor de la igualdad de género para la PVE																								
Publicación del Compromiso por la Igualdad de Género de la PVE																								
Utilización de lenguaje escrito inclusivo y de imágenes que transmitan mensajes no estereotipados																								
<b>Eje 2. Órganos de gobierno y toma de decisiones</b>																								
Inclusión en Estatutos y/o Reglamento Interno el compromiso de mantener la composición equilibrada de la JD de la PVE																								
Formación básica en materia de igualdad de género dirigida a las y los miembros de la JD																								
Elaborar protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo																								
Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo																								
<b>Eje 3. Personal trabajador y voluntario</b>																								
Elaboración de procedimientos de gestión de personas que recojan los criterios que garantizan la igualdad de oportunidades																								
Elaboración de material divulgativo para la inclusión del voluntariado en los planes y																								



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
políticas de igualdad de las entidades del voluntariado																								
Difusión de las medidas de promoción de la igualdad y la conciliación de la vida laboral y personal																								
Formación básica en materia de igualdad de género a todo el personal de la PVE																								
<b>Eje 4. Actuaciones de la entidad</b>																								
Materiales formativos para la integración del enfoque de género en el diseño ejecución y evaluación de los proyectos de voluntariado																								
Recogida y explotación desagregados por sexo de los datos relacionados con las investigaciones y estudios que realice la PVE																								
Formación en materia enfoque de género al personal técnico de la PVE																								
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>																								
Seguimiento																								
Evaluación																								