

Irene Vila Fayed

CREACIÓN DE UNA BANDA SONORA HACIA LA
IGUALDAD DE GÉNERO

Trabajo Fin de MASTER
dirigido por Carmen Parra

Universitat Abat Oliba CEU
Facultad de Ciencias Sociales
Máster en Gestión y Comunicación de ESS

2018



*Universitat
Abat Oliba CEU*

Quien suscribe declara que este documento es fruto de su trabajo personal. Cualquier ayuda recibida se reconoce y menciona expresamente, al igual que se hace referencia a las fuentes consultadas.

Se efectúa esa declaración, con carácter previo, por tener conocimiento de que un incumplimiento de las normas relativas a la elaboración y difusión de trabajos puede comportar graves consecuencias, siendo plenamente consciente de que resulta imprescindible y necesario acompañar esta declaración al documento de trabajo.

Firma:

Irene Vila Fayed

No se nace mujer, llega una a serlo.

SIMONE DE BEAUVOIR

Resumen

El presente documento intenta dar una visión panorámica de la Fundación Privada VOZES en torno a la perspectiva de género. Para ello, se realiza un diagnóstico de los/las trabajadores/as y voluntarios/as, con lo cual se sustenta el objetivo principal de este trabajo: propuesta de un Plan de Igualdad de género. Se evidencia que la plantilla se encuentra masculinizada, sobretodo en el ámbito musical, a pesar de ello, las trabajadoras cumplen funciones diversas, se encuentran en puestos de trabajo de mayor jerarquía, por lo que no existe segregación vertical, así como tampoco brecha salarial. En el caso del personal voluntario, la mayoría son mujeres y/o madres de los/as beneficiarios/as, universitarias, que dedican varias horas a la semana y han permanecido más de 3 años apoyando el trabajo de VOZES.

Entre los objetivos que busca alcanzar este plan, se encuentra que la entidad adquiera un compromiso real con la implementación de igualdad de género; que ofrezca formación en ese ámbito a trabajadores/as, voluntarios/as, beneficiarios/as y sus familia, que promueva conciliación laboral y familiar, así como facilitar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y que reconozca y empodere el trabajo que desarrollan las mujeres en la entidad.

Resum

El present intenta lliurar una visió panoràmica de la Fundació Privada VOZES entorn de la perspectiva de gènere. Per a això es realitza un diagnòstic de els / les treballadors / es i voluntaris / es, amb la qual cosa es sustenta l'objectiu principal d'aquest treball: proposta d'un Pla d'Igualtat de gènere. Dins dels principals resultats es troba que la plantilla és masculinitzada, sobretot en l'àmbit musical, tot i això, les treballadores compleixen funcions més diverses, es troben en llocs de treball de major jerarquia, de manera que no hi ha segregació vertical, així com tampoc bretxa laboral. En el cas del personal voluntari, la majoria són dones i / o mares dels / de les beneficiaris / es, universitàries, dediquen diverses hores a la setmana i han estat més de 3 anys donant suport al treball de VOZES.

Entre els objectius que busca aconseguir aquest pla, es troba que l'entitat adquireixi un compromís real amb la implementació d'igualtat de gènere; que lliuri formació en aquest àmbit a treballadors / es, voluntaris / es, beneficiaris / es i els seus família; que promogui conciliació laboral i familiar, així com lliurament de responsabilitat entre homes i dones; i que reconegui i empoderi la feina que desenvolupen les dones en l'entitat .

SUMMARY

This document outlines the vision of the private foundation VOZES regarding a proposal for a gender equality plan. A study of workers and volunteers shows evidence of a masculinized staff, especially in the musical environment. However, we can also find female workers developing diverse tasks: They are increasingly in positions of seniority in the organization, and there is no vertical segregation or salary gap between genders.

The majority of voluntary staff at VOZES are women and mothers of the children who are helped by the foundation. They have university education and dedicate a few hours every week. Most have been supporting VOZES during at least more than 3 years. Some of the aims of the plan developed in this project are: a compromise to implement a gender equality plan, training in this topic to the staff, volunteers, members, beneficiaries and their families, promote work and family conciliation balance, help the responsibility between man and women and to recognize the task and works that the women develop in the organization.

Palabras claves / Keywords

Género – Estereotipos – Roles – Perspectiva – Transversalidad – Plan de Igualdad
--

Sumario

Introducción	8
Capítulo I APROXIMACIÓN AL LECTOR	
1. Conceptos Básicos	11
1.1. Sexo Vs Género	11
1.2. Esteriotipos y Roles.....	12
1.3. La equidad e igualdad de género.....	14
1.4. La Igualdad de Género en la Agenda 2030	15
2. Materia igualdad enfocada al Tercer Sector	17
2.1. Características y Estructura ESS.....	17
2.2. Ley y Normativa.....	19
2.3. Tercer Sector y Prespectiva de Género	23
3. Plan de Igualdad	25
3.1. Definición Plan de Igualdad	25
3.2. Finalidad y Objetivos para su aplicación.....	26
3.3. Necesidades para su implantación	27
Capítulo II - PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN VOZES	
1. Presentación de la Entidad	29
1.1. Ámbito territorial y Perfil demográfico	30
1.2. Características de carácter Socio-Económico	32
1.3. Principales Proyectos y Actividades	33
2. Creación de un Plan de Igualdad	34
2.1. Compromiso con la Dirección	34
2.2. Grupo de Trabajo	34
2.3. Diagnóstico de Situación	35
2.3.1 Personal Asalariado	36
2.3.2 Personal Voluntario	52
2.4. Diseño Plan de Igualdad de Género.....	56
2.5. Implantación	62
2.6 Evaluación Seguimiento.....	63
2.6.1 Instrumento Evaluación Plan de Igualdad de Género	64
Análisis y Conclusiones	66
Bibliografía	72
Anexo I	77
Anexo II	79
Anexo III	80

Introducción

El aumento de las desigualdades¹ en el mundo entero y la forma de abordarlas, es una de las problemáticas de los gobiernos, empresas, dirigentes sociales y ciudadanos de todo el mundo (UNESCO, 2016). El desconocer la problemática y no abordarla, puede poner en riesgo, desestabilizando la economía, la sociedad y la comunidad (Ascorra, 2017). "... la problemática que actualmente enfrentan las sociedades se podría reducir a una falta de comprensión, de medición y de generación de soluciones frente a la creciente *desigualdad*" (UNESCO, 2016 en Ascorra, 2017, p.1).

Debido a que no se ha encontrado una forma de resolver las desigualdades, Ascorra (2017) menciona que la mayor parte de las intervenciones sociales y políticas públicas, han fallado en resolver problemas relacionados con salud, educación, distribución de ingresos, acceso a oportunidades, diferencias de género, diferencias salariales, calidad de vida, etc., asociado a nivel socioeconómico y poblaciones vulnerables.

Las desigualdades tienen diversos factores, se podría hablar de desigualdades económicas, políticas, sociales, culturales, ambientales, cognitivas y territoriales; pueden ser vistas desde distintos ángulos y, por ende, existir distintas formas de abordarlas (UNESCO, 2016). Se han propuesto distintas estrategias para reducir las desigualdades, entre las experiencias es posible encontrar a OXFAM (2018), quienes proponen 6 medidas: ingresos mínimos que garanticen una vida digna, proteger a las personas en situaciones de conflicto, mayor transparencia y participación ciudadana, sistema fiscal justo, reducir desigualdad salarial y recuperar la solidaridad.

Otra de ellas, es la utilizada por la Fundación VOZES, la cual busca promover competencias artístico-musicales, pero también competencias personales, sociales, mejora del rendimiento escolar, valores y calidad del entorno familiar para integrarse plenamente en la sociedad (VOZES, 2018).

Dentro de las medidas que ha adoptado la Organización Mundial de la Salud para mitigar desigualdades, se encuentra el fomento de la igualdad de género a través de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas de salud (Valls, Geldschläger y Ginés, 2012). La OMS (2018) supone como principal objetivo de la perspectiva de género el fomentar y lograr igualdad de género, abordando la

¹ "...diferencias entre el estatus social de distintos grupos de población y desequilibrios en el funcionamiento de los sistemas de educación, salud, justicia y protección social" (Unesco, 2016, p.5)

influencia de factores culturales, sociales y biológicos, para poder optimizar la eficiencia, cobertura y equidad de los programas propuestos.

Esta adopción de igualdad de género ha llegado incluso, en términos más específicos, a programas ligados a drogas por ejemplo; donde la Generalitat de Catalunya, a través de la Subdirección General de Drogodependencias de la Agencia de Salud Pública de Cataluña, hace años integran la Perspectiva de género en sus actuaciones, estrategias y políticas (Valls, Geldschläger y Ginés, 2012).

La perspectiva de género es una opción política que se utiliza para descubrir las desigualdades que experimentan las mujeres y su posición desigual en la sociedad, creando nuevas formas de influir en el imaginario colectivo de una sociedad en pos de equidad e igualdad y criticando los estereotipos establecidos (Hendel, 2017).

Es una herramienta, que nace desde los feminismos, para denunciar una construcción heteronormada de identidades sexuales, pero que se puede utilizar para cambiar las estructuras patriarcales (Hendel, 2017 y Reverter, 2003).

Es por ello, que la perspectiva de género cobra vital relevancia; puesto que reconoce que las mujeres en la historia han tenido un acceso desigual en la salud, educación y justicia, sin embargo, aún cuando las mujeres actualmente tienen mejores condiciones, se siguen obteniendo posibilidades de desarrollo inequitativas y disperejas (Hendel, 2017).

Por esta razón, se incluye la perspectiva de género en las políticas como una forma de generar programas que modifiquen y eliminen esos factores que generan desigualdad en cada una de las acciones que se llevan a cabo, desde las interacciones con los destinatarios, diseño de programas, hasta formación de los profesionales (Tudela, 2016).

La problemática de este estudio surge frente a la gran proliferación de instituciones, entidades y organismos que adoptan la perspectiva de género como parte de alineamientos políticos, pero que todavía no se ha extendido completamente a todas las entidades.

Por ello, VOZES al ser una entidad social que trabaja, a través de la música, con la finalidad de integrar a niñas y niños, jóvenes y familias con dificultades y en situaciones de riesgo de exclusión, podría ser de vital importancia que contase con un Plan de Igualdad -por tratarse de una de las múltiples entidades del tercer sector que trabaja con personal asalariado, con un gran porcentaje de personal voluntario (en su gran mayoría son mujeres)-, ya que es una fundación de gran incidencia en la vida de muchas personas y en su entorno (VOZES, 2018). Cabe destacar, que dentro de su descripción, VOZES (2018) se define como una entidad que trabaja por transformar la sociedad. Por ende, contar con un Plan de Igualdad, sería una forma más de fomentar la igualdad, incluso, desde sus propios integrantes. La relevancia

de este trabajo, es social y personal. Social, puesto que implica aportar e intervenir en una organización que no dispone de un Plan de Igualdad y que busca mejorar la calidad de vida de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad; y personal porque la autora de este documento, es parte integrante del equipo de trabajo VOZES, y por ende, la motivación por formular propuestas de mejoras e igualdad, implica un desafío personal.

Esta propuesta surge producto de la visualización de la necesidad de generar espacios de igualdad en una organización que carecía de ellos, pero también por la cantidad considerable de mujeres que brindan su trabajo a la Fundación, ya sea remunerada o voluntariamente, y que requieren que atiendan sus necesidades en términos laborales.

La finalidad y objetivo que se espera alcanzar, es diseñar un Plan de Igualdad para la Fundación VOZES que promueva igualdad de género en la organización, desde un diagnóstico de la institución y sus trabajadores (asalariados y voluntarios). Así, mediante las fortalezas, debilidades y potencialidades encontradas, se espera proponer acciones acordes a las necesidades de VOZES.

La hipótesis de este estudio con la que se trabaja es: si se diseña y aplica un Plan de Igualdad en la Fundación VOZES de Barcelona, disminuirán las desigualdades de género y se generarán oportunidades de igualdad entre los trabajadores asalariados de la entidad.

Este trabajo se orienta según la finalidad, específicamente en aplicación práctica, puesto que está destinado a generar una propuesta de actuación para la organización donde se ejerce laboralmente. La población investigada sería los trabajadores asalariados de organizaciones sin ánimo de lucro de la provincia de Barcelona y la muestra se constituye por todos los trabajadores asalariados de la Fundación Vozes.

El procedimiento realizado fue presentar el proyecto a la directora de Vozes, posterior a su aprobación, se generó los instrumentos de evaluación, posteriormente se realizó un diagnóstico en *igualdad de oportunidades* de la organización – mediante un cuestionario con preguntas abiertas para recoger información cualitativa y se sistematizaron los datos cuantitativos provenientes de los archivos del personal de la Fundación- y se procedió a formular el plan de igualdad de género. Finalmente, se presentará la tentativa de Plan de Igualdad de Género tanto a los directivos, como trabajadores de la institución. El análisis de los datos se realizó mediante análisis de contenido, que sostienen las principales propuestas del Plan de Igualdad. El trabajo se dividió principalmente en dos partes, la primera que trata conceptos generales y autores sobre género, tercer sector y plan de igualdad y, la segunda parte, se enfoca a detallar la propuesta de intervención para VOZES.

Capítulo I – Aproximación al lector

El contenido del trabajo se ha estructurado en dos capítulos. En el primer capítulo se pretende contextualizar y se hace referencia a conceptos básicos en materia de igualdad. Se dirige fundamentalmente a las personas no versadas en el tema, que lean este documento, con la finalidad de facilitarles una mejor comprensión.

También se hace una aproximación al Tercer sector, mostrando sus características y peculiaridades, las cuales sin duda influyen en la composición del personal que integra las entidades que lo componen.

Por último, se describe la forma en la que, en la actualidad, la ley ampara a la mujer y al hombre en temas de igualdad, su aplicación en las organizaciones de carácter social y la especial relevancia que supone trabajar con un plan de Igualdad establecido en el seno de dichas entidades, dada su composición, tipo de actividades y su papel en la sociedad.

1. Conceptos Básicos

1.1. Sexo Vs Género

Saber diferenciar entre los conceptos Sexo y Género resulta crucial, si realmente queremos profundizar sobre la igualdad y la equidad de Género.

Género es la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y la mujer. Mientras el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género es una definición de las mujeres y los hombres, construido socialmente y con claras repercusiones políticas. El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad (Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujeres, 1995).

El Género es un concepto que va evolucionando, no es innato ni inamovible, sino que varía en cada sociedad y cultura. Se rige por el conjunto de características sociales, culturales, políticas, jurídicas, psicológicas y económicas que cada sociedad asigna a las personas según su sexo: femeninas o masculinas.

Este concepto tiene, sus primeras connotaciones por John Money en 1955, introducido por la psicología y el área clínica, para esclarecer porque algunas personas no se correspondían con el sexo cromosómico, empieza a poner en cuestión la balanza entre lo innato y lo aprendido. Enfrenta la dicotomía entre la

naturaleza y la cultura, lo biológico y lo social. Otros autores como Robert Stoller (1968), psiquiatra y psicoanalista, propone que género “...es un término que tiene connotaciones psicológicas y culturales más que biológicas; si los términos adecuados para el sexo son varón y hembra, los correspondientes al género son masculino y femenino y estos últimos pueden ser bastante independientes del sexo biológico”(p. 187).

A partir de entonces, década de los 70, el concepto de género es utilizado como, “un instrumento válido para explicar la subordinación de las mujeres como algo construido socialmente y no justificado en la biología” (Facio, 2002, p.51)

Es así, que podemos establecer que el género se construye a lo largo de nuestras vidas por procesos de sociabilización, a través de agentes importantes como la familia, los amigos y grupos de pares, la escuela, el lenguaje y los medios de comunicación. Es realmente importante que se haga hincapié en ello, porque permite poner en duda una jerarquía entre géneros (masculino y femenino) que existe en nuestro entorno y que nos afecta desde que nacemos.

1.2. Estereotipos y Roles

Un estereotipo es “la imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable” (RAE, 2018). Por lo tanto, a priori, la definición ya implica generalizar dejando a un lado las características específicas de cada individuo que participa dentro del grupo.

Desde la psicología social se establece que los estereotipos se representan mentalmente de forma individual y colectiva, pasando a ser parte del tejido social y cultural (Tajfel, 1984). El proceso de asignar estereotipos se corresponde a la naturaleza humana y, su uso en parte, es para lograr entender y comprender comportamientos individuales (Cook y Cusack, 2009).

Forma parte de la necesidad humana de identificarse en un grupo de personas, para así poderse comparar con otros grupos y reforzar su IDENTIDAD (Tajfel, 1984).

Los estereotipos son imágenes mentales, generalmente simplificadas, sobre alguna categoría de personas, instituciones o evento que son compartidas en sus características esenciales por un gran número de personas. Sirven para simplificar la abundancia i la complejidad de la información que recibimos de nuestro entorno (Tajfel, 1984).

Es decir, lo que comúnmente es aceptado por la sociedad y el entorno, compartido por mucha gente, tratándose de una actitud generalmente inconsciente. Al igual que

el término género, definido anteriormente, los estereotipos de género no son ni innatos ni inmutables. Tampoco son positivos ni negativos, sino que es la forma y el contexto en el que se utilizan, lo que genera un significado que, la mayoría de las veces perjudica negativamente a mujeres y a hombres. Así que cuando se utilizan para negar ciertos beneficios, operan de forma discriminatoria.

Desde el campo de la educación, la legislación, la comunicación y la psicología social, se han estudiado los estereotipos de género con la finalidad de entenderlos y, de esta manera, desafiar las construcciones mentales y sociales que tenemos y que se perpetúan.

Entre los estereotipos más comunes, se encuentran:

Estereotipos Femeninos	Estereotipos Masculinos
Instabilidad Emocional	Estabilidad Emocional
Intuición	Inteligencia
Dependencia	Independencia
Pasividad	Actividad
Sumisión	Dominio
Aceptación	Autoridad
Espontaneidad	Razón
Ternura	Agresividad
Debilidad Física	Fuerza Física

Los roles de género son expectativas de conducta que la sociedad le ha asignado a la persona tomando en cuenta los aspectos biológicos, psicológicos, sociales y culturales. Así, las diferencias entre hombres y mujeres pueden ser divididas de esta manera. En donde, en el nivel biológico hay un aspecto determinante que es la genética; en el nivel social encontramos los roles, en el nivel psicológico el desarrollo de los rasgos y las conductas en donde se encuentran lo masculino y lo femenino. Y estas diferencias entre los sexos no son independientes una de otra, sino que interactúan en forma compleja para producir expectativas, normas, rasgos, percepciones y conductas en hombres y mujeres (Díaz-Loving, Rivera y Sánchez, 2010).

Tradicionalmente se ha establecido el rol femenino en el ámbito reproductivo, llevando las funciones domésticas, de cuidados y de soporte afectivo para los

miembros de la familia y, en cambio, el rol masculino considerado como el productivo, de posición dominante, que aborda funciones a nivel económico, social y político (CIRD,2017).

Se efectúa una doble lectura acerca de las funciones de los dos sexos: las mujeres se asocian al ámbito reproductivo, en tanto que los hombres se sitúan en el ámbito productivo; estableciéndose una jerarquía, en la que el trabajo masculino tiene una mayor influencia en el entorno, mientras que el de la mujer queda oculto y desprestigiado.

Esta jerarquía y separación de trabajos por sexos actualmente están cambiando. En los últimos tiempos se ha producido una incorporación masiva de las mujeres al ámbito laboral, con un reconocimiento relevante a nivel social; no obstante, aún hoy, se sigue perpetuando una falta de corresponsabilidad (González, 2016). Esto significa que, si el objetivo es crear una sociedad donde el sexo no determine el papel que, por ejemplo desee desempeñar la mujer a nivel profesional, resulta tan importante que la mujer acceda a puestos relevantes, que se consideraban socialmente masculinos, como que los hombres accedan a tener roles considerados tradicionalmente femeninos (González, 2016).

Esta falta de corresponsabilidad también ayuda que se perpetúe la segregación horizontal, concentración de mujeres en un determinado sector, y a la segregación vertical, donde las mujeres se siguen concentrando en categorías profesionales inferiores y con peores retribuciones dentro de las organizaciones (Cuadrado,2004).

1.3. La equidad e igualdad de género

“La equidad debe hacer referencia a los medios por los cuales se obtiene la igualdad. Así, en lugar de un planteamiento indiferenciado, la equidad propone tratamiento diferenciado” (Stromquist, 2006, p. 370).

La equidad de género es un concepto que implica reconocer las diferencias y las condiciones desiguales que se encuentran en el punto de partida, durante el camino hasta la consecución de los objetivos propuestos, entre los hombres y de las mujeres. Por ello, hablar sólo de igualdad de género entre hombre y mujeres es insuficiente, ya que deja de lado todo el camino para adoptar las correcciones pertinentes que conlleva conseguir una igualdad real y efectiva (CIRD, 2017).

De aquí viene y se desarrolla el concepto de perspectiva de género, como herramienta que se utiliza para prestar atención a las diferencias que existen entre hombre y mujeres. Reclama que estas diferencias tienen un origen social, a través

de los estereotipos y roles de poder, a los cuales se ha hecho mención anteriormente.

Equidad de género y perspectiva de género van de la mano y ayudan a construir el concepto de transversalidad de género con el que se espera conseguir implantar la perspectiva de género en todas las áreas y en todos los ámbitos de actuación (Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya, 2016). La transversalidad de género, por tanto, no tiene sentido sin estos dos conceptos anteriores (equidad y perspectiva de género) e implica cambios dentro de la empresa a nivel estratégico (misión y visión), estructural y procedimental (interno-externo), como por ejemplo la comunicación externa que se emplea y la proyección de la igualdad en los servicios que se prestan (Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya, 2016).

1.4. La Igualdad de Género en la Agenda 2030

En septiembre del año 2015 en la Asamblea General de la ONU se reunieron 193 dirigentes de los estados miembros y aprobaron, después de amplios debates y del estudio de innumerables propuestas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. También se aprobaron 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) para transformar el mundo y lograr progresos en la calidad de vida de las personas y evitar la pobreza en el mundo (ONU Mujeres, 2018b).

Los objetivos de Desarrollo Sostenible son (ONU Mujeres, 2018a; ONU Mujeres, 2018b):

- 1.- FIN DE LA POBREZA.
- 2.- HAMBRE CERO
- 3.- SALUD Y BIENESTAR
- 4.- EDUCACION DE CALIDAD
- 5.- IGUALDAD DE GÉNERO**
- 6.- AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO
- 7- ENERGIA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE
- 8.- TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
- 9.- INDUSTRIA INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
- 10.- REDUCCION DE LAS DESIGUALDADES
- 11.- CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

12.- PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

13.- ACCIÓN POR EL CLIMA

14.- VIDA SUBMARINA

15.- VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

16.- PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

17.- ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres forman parte de cada uno de los 17 ODS. EL informe llamado “Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, trata de manera transversal la perspectiva de género en los 17 Objetivos del desarrollo Sostenible (ONU Mujeres, 2018b).

Se reconoce expresamente que la igualdad entre los géneros no es sólo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible (ONU Mujeres, 2018a).

Al igual que en el resto de objetivos se establece un plan de acción y unas metas del objetivo, entre las cuales, además de las relativas a eliminar la violencia, la explotación sexual, el matrimonio infantil y las mutilaciones genitales, cabe destacar las siguientes (ONU Mujeres, 2018a):

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas en el mundo.
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado así como la promoción de responsabilidades compartidas en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Mejorar el uso de la tecnología y de las comunicaciones para promover el empoderamiento de las mujeres y emprender reformas que otorguen derechos económicos en condiciones de igualdad.
- Aprobar y establecer políticas acertadas y leyes para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de mujeres y niñas a todos los niveles.

2. Materia de Igualdad enfocada al Tercer Sector

Es relevante que se haga especial referencia a las empresas del tercer sector para conocer cuáles son sus peculiaridades y observar y estudiar el papel que desarrolla la mujer en ellas. Existen componentes dentro de esas organizaciones que, por su naturaleza, muestran una mayor predisposición a tomar medidas activas para la plena igualdad entre hombres y mujeres, y de esta manera, ayudar a implementar acciones en otros sectores. (Plataforma de ONG de Acción Social y Federación de Mujeres Progresistas, 2010).

2.1. Características y Estructura de las ESS

Se puede afirmar que en los últimos tiempos se observa una autentica profesionalización de las entidades del tercer sector, afrontándose con ello, nuevos retos a nivel organizativo (Carreras y Sureda, 2011). Uno de ellos es la gestión de los recursos humanos, con un altísimo valor estratégico, que debe tener en cuenta 4 puntos clave (Carreras y Sureda, 2011):

- Tipo de actividad que desarrollan esas entidades: Se presta un servicio con personas dirigido a personas.
- Entorno laboral complejo y dinámico: Se necesitan personal preparado y con un gran compromiso para poder gestionar de forma eficiente y satisfactoria esa complejidad.
- Crecimiento y desarrollo del sector: La gestión de recursos humanos en impulso.
- Objetivos: Son de alta complejidad e impacto. El carácter transformador está implícito en sus valores.

Se debe analizar el capital humano como principal activo de cualquier organización, pero más si se relaciona con el tercer sector, puesto que implica abordar una igualdad efectiva y real (Plataforma de ONG de Acción Social y Federación de Mujeres Progresistas, 2010).

Podemos decir que las características principales son (Plataforma de ONG de Acción Social y Federación de Mujeres Progresistas, 2010):

- La sensibilidad y la voluntad de las personas que trabajan en estas entidades, ya que involucran cuestiones de igualdad y de justicia social.

- Alto nivel de expectativas respecto el ambiente de trabajo y las posibilidades de participación.
- Dificultad en cuantificar y plasmar los resultados obtenidos, a causa del complejo entorno social.
- Problemática específica y compleja en los procesos de cambios de personal que deben ser medidos previamente y estudiados en cuanto a repercusiones, aunque de forma paulatina. El motivo es que al trabajar con beneficiarios que están en situación de vulnerabilidad, la confianza entre las personas resulta esencial y crucial. En consecuencia, deberán atenderse con esmero los cambios que afecten a la atención directa de las personas; siendo más sencillos los cambios cuando las funciones se ejerzan indirectamente y no afecten al trato personal.
- Intensidad del trabajo. Se requiere plena implicación, lo que a veces puede producir tensiones y desgaste ante las dificultades que comporta la consecución de objetivos.
- Estructura laboral muy flexible, con relaciones laborales y organizativas más horizontales en comparación con las empresas del sector privado o con instituciones de la administración pública.
- Heterogeneidad de colectivos: Encontramos personal voluntario, personal asalariado, socios, cooperante, etc.

Respecto a este último punto, es posible afirmar que existe un notable incremento de la profesionalización del tercer sector en los últimos años, encontrándose que, en términos generales, se necesitan conocimientos, habilidades y experiencias para obtener un trabajo de forma remunerada en este sector (Plataforma de ONG de Acción Social y Federación de Mujeres Progresistas, 2010).

Además, se valora positivamente el conocimiento y dominio de idiomas si se espera obtener proyección a nivel internacional (implantar la actividad, servicio o modelo en otros lugares, acceder a oportunidades de financiación a nivel europeo, trabajar, colaborar y cooperar con entidades de otros países para aprovechar las sinergias positivas y aunar esfuerzos). También, es fundamental disponer de formación especializada, al igual que ocurre en cualquier otra entidad del sector privado. A ello, se añade un fuerte compromiso personal y una elevada motivación, en base a

un trabajo estructurado y organizado, el cual se enfoca en objetivos ambiciosos, pero con pocos recursos económicos.

Este proceso de profesionalización del sector ha generado aumento de personal de otros sectores (diversidad intersectorial) (Plataforma Tercer Sector, 2014). Como por ejemplo, la incorporación de personas provenientes de otros sectores al no lucrativo, lo que implica un aporte adicional de motivación, cualificación técnica para la gestión en materias, a veces, no tan desarrolladas en las entidades del tercer sector y cualidades que resulta difícil encontrar en el sector, tales como la orientación a resultados, gestión de equipos y visión más estratégica (Plataforma Tercer Sector, 2014). Se han ido incorporando en los últimos tiempos, aportaciones a nivel técnico, que han pasado de tener tan sólo criterios personales a tener criterios organizativos y de gestión (Plataforma Tercer Sector, 2014).

El voluntariado es un factor clave, puesto que sin su aportación, muchas entidades no se hubieran consolidado y su actual funcionamiento hubiera sido imposible (Plataforma Tercer Sector, 2014). Por otro lado, sin embargo, cabe destacar que la gestión del voluntariado dentro de las entidades del tercer sector, es un trabajo complejo. Diversos perfiles, con responsabilidades, aptitudes y motivaciones distintas, deben conocerse, coordinarse y gestionarse de manera eficiente para la consecución de objetivos. Por eso, debe existir en esas organizaciones un mecanismo que favorezca la participación activa del voluntariado, impulsando su papel dentro de las entidades. Las finalidades son múltiples y todas importantísimas: Que exista una coordinación y conocimiento a tiempo real de los trabajos que se llevan a cabo por estas personas; que puedan hacer llegar propuestas alternativas de mejora de los procesos; que puedan canalizar sus inquietudes; que se pueda dar respuesta de forma rápida y eficiente a las necesidades de unas personas que dedican su tiempo y conocimientos, de forma totalmente altruista y solidaria, en beneficio de una sociedad mejor (Sahuquillo y García, 2012).

2.2. Ley y Normativa, Situación Igualdad real en ESS

La *Ley orgánica 3/2007 del 22 Marzo para la Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres* nace como respuesta a las demandas sociales que buscan una equidad real. Establece como eje de partida, como veremos a continuación, el cumplimiento del Artículo 9.2 y 14 de la Constitución Española.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria (Gobierno de España, 2007, p. 5-6.)

En la exposición de los motivos, se pone de manifiesto que hay que continuar trabajando a nivel jurídico para llegar a una igualdad real y efectiva, que hasta el momento ha sido insuficiente. Por lo tanto, muestra las debilidades del tratamiento jurídico en materia de igualdad hasta ese momento.

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 (Gobierno de España, 2007, p. 2).

Aparecen dos temas importantes, su carácter preventivo y el tratamiento de la ley de forma general y transversal, intentando llegar a todos los ámbitos del ordenamiento jurídico, así como en ámbitos sociales, culturales y artísticos. Además, desarrolla el principio de condición de persona, por ello aunque sus máximas beneficiarias sean las mujeres -por las desigualdades y las condiciones de desventaja que se encuentran-, es un ley que se rige por la igualdad de las personas, sean hombres o mujeres.

Esta amplitud en su aplicación también queda reflejada en el Art.2.

Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia (Gobierno de España, 2007, p.6).

Otra novedad de esta ley, es la adopción de políticas activas desde la óptica de la perspectiva de género. Esto significa que los derechos y obligaciones que contempla ley, se basan en el principio igualitario de ambos sexos (hombre y mujer). Cuando la mujer se encuentra en una clara situación de desventaja, se aplican medidas de acción positiva que intenten equilibrar las desigualdades que existen, ya desde la partida.

Teniendo en cuenta que estas medidas se caracterizan por ser temporales, flexibles, directas y específicas, están fundamentadas en diferencias apreciables en la esfera social, laboral y económica.

Indudablemente, la aplicación de la ley se debiese impartir tanto por las empresas públicas y privadas, por lo que la importancia que tienen los organismos y administraciones públicas respecto al cumplimiento de ésta, se vuelve imperioso.

Por lo tanto, hay que recalcar el Art.33

Las Administraciones públicas,... podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo...
(Gobierno de España, 2007, p. 13)

Y el Art.34

Contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo (Gobierno de España, 2007, p. 13)

En relación directa a las Entidades Sociales, en el artículo 35 de la presente Ley, establece que entidades que reciban subvenciones públicas pueden ser premiadas, a través de la ponderación de las bases reguladoras de una subvención, aquellas que tengan un plan de igualdad o hayan trabajado en proyectos con perspectiva de género.

Art 35

... las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la

empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley” (Gobierno de España, 2007, p. 13-14).

Por lo tanto, todas las organizaciones que reciban fondos públicos deben considerar que esta Ley les afecta directamente. Es por ello que, en el caso de que no dispongan de un plan de esta índole, deberían iniciar la elaboración de un plan para conseguir la Igualdad de oportunidades dentro de su organización, aplicándolo a todas sus áreas, actividades y programas.

En resumen, la Ley intenta visibilizar temas importantes que antes quedaban ocultos. Así a nivel laboral, habla de la obligatoriedad de la introducción de planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores, del acceso al trabajo en condiciones de igualdad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, del acoso y de la violencia de género. Medidas que llaman a aumentar la corresponsabilidad de ambos géneros con la introducción del permiso de paternidad, la figura de la mujer en ámbitos rurales, en el mundo artístico y cultural, en el deporte y en los medios de comunicación y de su participación en la toma de decisiones (Valpuesta, 2007).

Se busca transmitir un mensaje de generalización hacia todas las áreas, dando importancia a la prevención y creación de medidas compensatorias hacia el sexo discriminado en origen. Sin embargo, refleja una excesiva voluntariedad en su aplicación, con inexistencia de una nítida obligación de cumplimiento.

"confiado mucho en la voluntad de los actores. Es evidente que si no hay estímulos, capacidad sancionadora o carácter imperativo la aplicación es deficitaria y pobre" Soledad Murillo propulsora de la ley en 2007 (Borras, 2017).

La menor presencia de mujeres en los puestos directivos tanto en empresas privadas como en el sector público, la tendencia a asumir jornadas parciales por parte de las mujeres para hacerse cargo de la familia o labores del hogar, la gran brecha salarial aún existente, la aplicación de planes de igualdad para las pymes de forma voluntaria, la ausencia de educación en perspectiva de género de los jóvenes, docentes y en general de todas los entes que participan en la vida social, política, económica y judicial, muestra las deficiencias de esta ley después de 11 años transcurridos desde su promulgación (Álvarez, Belmonte, Gavilanes, Díaz y De Vega, 2018; Borras, 2017).

2.3. Tercer Sector y la Perspectiva de Género

Las entidades del tercer sector, por su carácter y sus bases en democracia y justicia social, reivindican con sus actuaciones una transformación social real y efectiva, por lo que son idóneas para ser ejemplarizantes y pioneras en la aplicación de políticas de género, de manera transversal a todas sus áreas (Plataforma Tercer Sector, 2014).

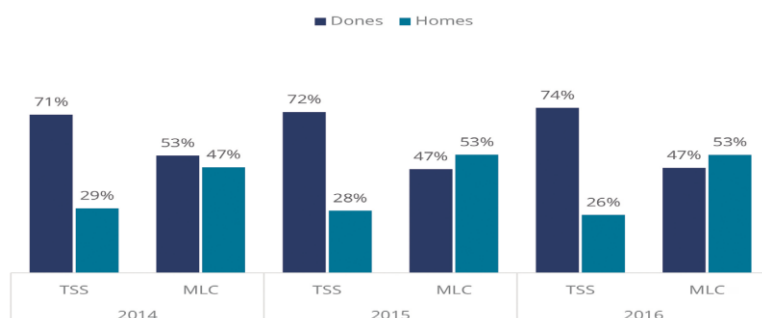
El ADN de estas organizaciones debiese dar mayor fuerza a la aplicación de esta materia, dado que son estructuras que están expuestas continuamente a un entorno cambiante, susceptible y normalmente complicado, no libre de discriminaciones. Sin embargo, siguen existiendo obstáculos, tanto internos como externos, que se encuentran muy interiorizados y que requieren de formación, crítica constructiva y tiempo para alcanzar una visión transversal en perspectiva de género.

Existen tres rasgos principales y característicos que afectan a las mujeres en las entidades que son de carácter social y que año tras año se estudian y analizan desde distintas organizaciones: la presencia de la mujer en el sector, la temporalidad y el tipo de jornada.

La tendencia de feminización se mantiene y de hecho no ha dejado de crecer en los últimos 10 años. Tal y como detalla el Informe del Tercer Sector de Acción Social en el año 2015: El impacto de la crisis, desde el 2008 hasta el 2013, pasó de situarse en torno al 74% hasta el 78,4% (Ruiz, Ramírez, Delgado y Gómez, 2015). Los resultados reflejaban como el porcentaje de mujeres que trabajaban en actividades sanitarias y sociales incrementaban, mientras que en el resto de mercado laboral las mujeres ocupadas en España disminuían con una clara mayoría de hombres (el 54,3%), frente a las mujeres (el 45,7% restante) (Ruiz, Ramírez, Delgado y Gómez, 2015).

Esta tendencia también se ve reflejada en el mercado laboral Catalán, Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017, donde la presencia de las mujeres en estos últimos 3 años ha aumentado en 3 puntos (71% el 2014, 72% el 2015 y 74% el 2016), mientras que en el conjunto del mercado laboral, la relación ha sido inversa (53% el 2014, 47% el 2015 i 47% el 2016) (Vidal, Fernández y Alonso, 2017). Confirmando en esta 3ª Edición del Anuario a que *“casi 3 de cada 4 personas contratadas en 2016 era una mujer”* (Vidal, Fernández y Alonso, 2017, p.31).

Grafico 1. Evolución de las personas contratadas por sexos 2014-2015-2016 en porcentaje (Vidal, Fernández y Alonso, 2017).



También se sigue constatando que entre las personas voluntarias y asociadas hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres, por lo tanto, existe una fuerza de trabajo feminizada en ambos niveles (Vidal, Fernández y Alonso, 2017).

Esto nos lleva a analizar las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en el tercer sector. Entre los mandos a nivel técnico y operativo de la empresa del tercer sector, la diferencia salarial no es muy grande si se le compara con la empresa ordinaria, donde las mayores diferencias salariales se encuentran en los cargos directivos (Plataforma Tercer Sector, 2014).

También se evidencia que hay una estrecha vinculación en las diferencias salariales que existe entre los mandos directivos y de gerencia y el tamaño de las organizaciones, puesto que, en general, los salarios más elevados están vinculados a empresas más grandes y con un alto nivel presupuestario. En estas entidades existe mayor presencia de hombres que de mujeres en los cargos directivos (Plataforma Tercer Sector, 2014).

La temporalidad (contratos indefinidos y temporales) que existe en el tercer sector es alta, si se le compara con el resto del mercado laboral (Plataforma Tercer Sector, 2014). A nivel nacional se detecta una gran dificultad para conseguir contratos estables en el tercer sector (CIRD, 2017). La razón principal es que, muy frecuentemente, se trabaja por proyectos, cuya viabilidad y futuro depende de la obtención de financiación pública y de la aprobación de presupuestos y subvenciones por parte de las administraciones públicas correspondientes (CIRD, 2017).

En la región de Catalunya, gracias a los datos del Anuario del año 2013, se muestra que, mientras en el mercado laboral existe un 20% de temporalidad, en el tercer sector la temporalidad aumenta al 35% (Vidal, Fernández y Alonso, 2017, P.31). Existe una diferencia entre mercados, pero no se aprecian en relación al sexo (Vidal, Fernández y Alonso, 2017, P.31). Debe resaltarse nuevamente que, por estar en el

tercer sector, claramente feminizado, la alta temporalidad de los contratos y la precariedad de las condiciones laborales, afectará lógicamente a muchísimas mujeres (Plataforma Tercer Sector, 2014).

Al analizar el tiempo de jornada (parcial o completa), las diferencias entre los dos géneros es enorme (CIRD, 2017). El 52% de las mujeres tienen jornada completa, frente al 84% de hombres también a jornada a tiempo completo (CIRD, 2017); lo que refleja que quienes desarrollan las tareas de casa y renuncia a una parte de su jornada laboral para destinarla al cuidado de la familia y del hogar, son en su inmensa mayoría las mujeres (Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya, 2016).

En definitiva, y a modo de resumen, estamos en un sector con un gran porcentaje de mujeres, con alto porcentaje de jornadas a tiempo parcial (si lo comparamos con los hombres), con alta temporalidad en el sector y con segregación vertical latente en las organizaciones de mayor tamaño, sobre todo en los mandos directivos. Se demuestra también que, aún estas entidades siendo referentes en temas de igualdad, compromiso y justicia social, se reproducen desigualdades que hacen imprescindible trabajar en perspectiva de género desde el interior.

3. Plan de Igualdad: Herramienta

3.1. Definición Plan Igualdad

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo* (Gobierno de España, 2007, p.16)

Por lo tanto, el plan de igualdad funciona como una herramienta básica que las entidades deben utilizar si desean analizar y promover la igualdad de género en cualquier tipo de organización. Es visto como un elemento estratégico, que implica cambios internos que afectan a los procedimientos y a la estructura de la entidad, con un fuerte impacto externo. Se entiende como una clara inversión de futuro dentro de la entidad para poder garantizar sus objetivos, mejorar su eficacia

organizativa y, aportar así, una imagen positiva de la entidad (Plataforma Tercer Sector, 2014).

Su objetivo principal es evaluar la situación real a nivel interno y con este diagnóstico aplicar una línea de acción en materia de igualdad, que llegue de manera transversal a todas las áreas de la empresa. Para construir una organización más igualitaria, eliminando todas aquellas dinámicas que se han encontrado como generadoras de desigualdades y así generar nuevas acciones activas que fomenten la igualdad (Plataforma Tercer Sector, 2014).

3.2. Finalidad y Objetivos en su aplicación.

Se detallan a continuación algunos de los objetivos que se pretenden conseguir con la puesta en marcha de estos planes (CIRD, 2017).

- Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos se rigen bajo el principio de igualdad y equidad de oportunidades. Esto supone que en los procesos de selección y clasificación profesional, promoción, formación y retribuciones, están instalado una perspectiva de género que no discrimina a unos para el beneficio de otros, teniendo en cuenta las diferencias de partida que tenemos los hombres y las mujeres. Por ejemplo, planes de desarrollo profesional y liderazgo dirigidos a ambos sexos.
- Favorecer la conciliación laboral, personal y familiar entre hombre y mujeres para aumentar la corresponsabilidad de tareas. La implantación de nuevas formas de organización del tiempo de trabajo significa una reducción de rotación, absentismo de trabajo, estrés laboral....
- Prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario para combatir los estereotipos de género.
- Mejora los indicadores internos tanto en los trabajadores como en los voluntarios; mejor clima laboral, mayor implicación, mayor orgullo y sentimiento de pertenencia que une grupos de distinta perfil sociodemográfico.
- Llegar a los programas o servicios que realiza la entidad, atendiendo a los usuarios y beneficiarios teniendo en cuenta sus diferencias.

3.3. Necesidades para su implantación.

El compromiso con la dirección y la gerencia es importantísimo para, no solo su elaboración, sino como parte de la ejecución e implantación y posterior evaluación del plan.

Además, contar con todos los datos a nivel interno para valorar la situación de la entidad y así poder obtener un primer diagnóstico de la situación. También es necesario poder tener una comunicación fluida en la organización, con un clima de confianza para poder reducir las presiones que pueden darse (se puede a través de encuestas anónimas, entrevistas confidenciales...) (CIRD, 2017).

Capítulo II–Plan de igualdad en la fundación VOZES

Título: “Banda Sonora hacia la Igualdad de Género”

Justificación del Proyecto

El objetivo de integrar la perspectiva de género en el proyecto VOZES nace a raíz de la necesidad, por un lado, de aplicar sistemáticamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las acciones que desarrollamos como entidad y, por otra parte, de identificar y actuar proactivamente sobre las diferencias y desigualdades de género en el colectivo destinatario del proyecto, con el objetivo de promocionar valores como la igualdad de derechos, la libertad individual, el respeto y la no discriminación en función del sexo/género.

Desde VOZES se entiende la perspectiva de género como el proceso por el cual se valora las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, ya sea social, legislativa, política o económica, es decir, en todas las áreas y a todos los niveles.

De esta manera, se espera que mediante la reflexión se puedan crear e implementar acciones que permitan abordar las diferencias y generar mayor equidad tanto dentro de la organización ,como afectar de manera subyacente a los/las destinatarios / as y a sus familias.

En esta misma línea, se considera que cualquier proyecto de la entidad ha de tener como telón de fondo la transversalización de género, o sea, que integre la perspectiva de género en todas las actuaciones desarrolladas -no sólo a aquellas dirigidas específicamente a las mujeres- para poder acercarse a la realidad actual, desde la mirada de género. Adoptando la perspectiva de género en el proyecto, se asegura que tanto hombres como mujeres acontezcan agentes activos en la elaboración, la implementación, la evaluación y el seguimiento de los programas, de manera que ambos géneros puedan beneficiarse de éstos, evitando la perpetuación de las desigualdades.

Aunque debido a la desigualdad histórica de las mujeres, las consecuencias que tiene para ellas y la posición en que las ubica, y sobre todo, por la gran cantidad de mujeres voluntarias en VOZES, es que se cree menester y relevante, reconocer la importancia de sus acciones y empoderarlas en el rol que ejecutan diariamente, y ubicarlas en una posición más privilegiada y necesaria en la organización que entregan su trabajo.

Se entiende que el plan de Igualdad debe de ser un proceso y un elemento de trabajo flexible que permita incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de la entidad, de forma transversal. Para ello, a fin de que el plan se adapte a la realidad de VOZES y a sus necesidades, se ha considerado de vital importancia involucrar a todas las personas, independientemente de su sexo, de manera que quede patente que el plan no se dirige únicamente a las mujeres.

A continuación se realiza una descripción de la entidad y de las principales actividades que desarrolla para, posteriormente, hacer especial mención a las seis fases que se consideran indispensables:

- a) Compromiso de la Entidad
- b) Creación del grupo de Trabajo
- c) Diagnóstico
- d) Diseño
- e) Implementación
- f) Evaluación

1. Presentación de la Entidad

VOZES es una entidad con un proyecto músico-social abierto y accesible a la sociedad, que destina sus esfuerzos a dar formación musical, de forma gratuita, a niños y niñas a partir de los 4 años y jóvenes, con riesgo de exclusión, utilizando la música como medio para llegar a conseguir su plena integración en la sociedad.

Su objetivo principal es garantizar el acceso a la cultura a los colectivos anteriormente citados, colaborando con agentes sociales, administraciones y otras entidades públicas y privadas.

VOZES es un proyecto comunitario donde los VALORES prevalecen sobre el aprendizaje musical. Se trabaja a través de la música por la mejora social e intelectual, obteniendo resultados entre los chicos y chicas, que va más allá del resultado musical que se pueda obtener. Obteniendo resultados en los niños/as y adolescentes más allá de los musicales (mejoras en las competencias personales, en el rendimiento escolar, en la calidad del entorno familiar...)

VALORES como;

Respecto
Compromiso
Implicación
Constancia
Esfuerzo
Igualdad
Convivencia
Solidaridad



1.1 Ámbito Territorial y Perfil demográfico

Su actividad se lleva a cabo en 12 centros. La mayoría son escuelas y otros espacios públicos como: centros cívicos, bibliotecas, casales de ancianos y de jóvenes.

Se actúa fundamentalmente en tres distritos de Barcelona: San Martí, Nou Barris y Sant Andreu; y también, desde el 2015, en Vallecas, Madrid.

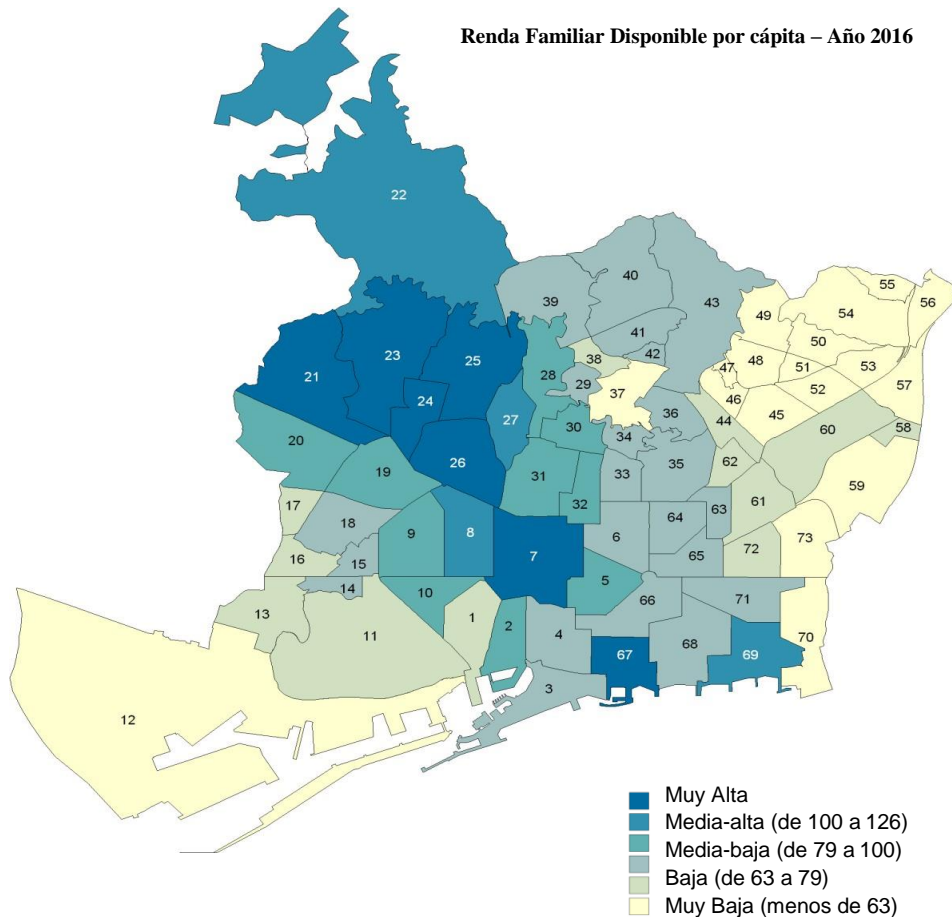
Centrando el estudio en la provincia de Barcelona, donde VOZES realiza el mayor número de actividades, los últimos datos disponibles que proporciona el Ayuntamiento de Barcelona, evidencia que la renta per cápita de distritos es inferior a la media.

Tabla 1. Renda Familiar disponible per cápita en Barcelona

Distritos	Población residente 2016	RFD/cápita €/año	Índex RFD BCN=100			
			2007	2014	2015	2016
1. Ciutat Vella	100.451	18.045	73,5	79,7	85,5	86,9
2. l'Eixample	264.487	24.767	115,8	115,9	115,8	119,3
3. Sants-Montjuïc	181.162	16.409	82,5	75,8	78,1	79,1
4. Les Corts	81.708	28.237	138,6	139,7	138,3	136,0
5. Sarrià-Sant Gervasi	148.172	37.852	178,7	184,3	188,0	182,4
6. Gràcia	120.907	21.875	104,6	108,5	105,8	105,4
7. Horta-Guinardó	167.571	16.436	86,5	77,7	79,6	79,2
8. Nou Barris	164.971	11.427	70,8	53,7	53,8	55,0
9. Sant Andreu	146.706	15.459	84,3	73,0	72,8	74,5
10. Sant Martí	234.292	18.077	87,7	85,6	86,5	87,1
Barcelona	1.610.427	20.757	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Adjuntament de Barcelona, 2017.

Además si se tiene en cuenta los barrios específicos, de los tres distritos comentados anteriormente, se reafirma que la actividad de VOZES se lleva a cabo en zonas con una baja Renta Familiar per Cápita.



Las actividades se realizan en:

Nou Barris

44 Vilapicina y Torre Llobeta Les Basses; Casal de gent gran y Centro cívico Les Basses

53 La Trinitat Nova; Escuela Sant Josep Oriol, Casal Nou de Trinitat Nova, Casa de L'Aigua

55 Ciutat Meridiana; Escuela Mestre Morera, Escuela Ciutat Comptal, Centro Cívico Zona Nord, Escuela Pública Ferrer y Guardia, Sant Josep Oriol.

Sant Martí

73 La Verneda i La Pau; Escola Pública La PAU

70 El Besos i El Maresme; Escola Sagrat Cor

Sant Andreu

57 La Trinitat Vella; Centre Civic Trinitat Vella

1.2. Características de carácter socioeconómico

Existen altos índices de paro de larga duración en el territorio que se llevan a cabo las intervenciones. En los barrios del distrito de Nou Barris, esta tasa se encuentra entre 2-8 puntos por encima de la media de la ciudad (Adjuntament de Barcelona, 2017). Esto comporta que muchas familias dependan de los subsidios y ayudas sociales, lo que grafica la cronificación de la pobreza y el aumentando de las desigualdades.

En materia de educación, se evidencia una tasa de ausentismo escolar que es superior a la media de la ciudad, especialmente en los territorios de Nou Barris y San Martí. Con ello, la tasa de abandono y fracaso escolar se hace visible en las escuelas del sector, conllevando diversas consecuencias negativas. Un ejemplo claro es la diferencia de 35 puntos entre la tasa más alta de población con estudios superiores (49% en Sarria-Sant Gervasi) y la tasa más baja (13% Nou Barris).

La mayor parte del *porcentaje de abandono* son mujeres que, muchas veces, por razones culturales, dejan sus estudios o realizan interrupciones en distintos momentos de su vida académica. Por lo tanto, se vuelve imprescindible trabajar desde temprana edad por una educación de igualdad entre los chicos y chicas, con la finalidad de que puedan superar las circunstancias personales, sociales y culturales en las que se ven inmersos.

*“Resulta imprescindible trabajar la coeducación de la mano de la corresponsabilidad y la conciliación. La falta de corresponsabilidad en el acompañamiento a la educación de hijos e hijas supone una sobrecarga para las mujeres (en relación con los hombres), perpetúa modelos de funcionamiento androcéntricos y dificulta el establecimiento de realidades más igualitaria”.*²

² Adjuntament de Barcelona, 2017; Concejalía de Feminismos y LGTBI, 2016.

1.3. Principales Proyectos o Actividades

Las actividades se desarrollan en horario lectivo y en horario extraescolar, de lunes a viernes, en los diferentes centros. Y durante el fin de semana, se trabaja con las formaciones orquestales y corales infantiles y de adultos (madres y padres).

Se vuelve relevante conocer las distintas formaciones que se imparten para analizar la composición de ellas (edades, género femenino y masculino).

Orquestas Sinfónicas VOZES formato mediano

- Orquesta Corelli: Integrada por niños y niñas entre 3 a 12 años de edad, que se encuentren iniciando su conocimiento en el instrumento musical (27 niñas / 15 niños).
- Orquesta Beethoven: Compuesta por niños y niñas de edades entre 9 a 17 años, con un nivel de conocimiento medio acerca del instrumento musical (actualmente: 36 niñas / 15 niños).
- Orquesta Amadeus: Formada por niños y niñas de edades entre 15 a 23 años, con un nivel de conocimiento avanzado y práctica efectiva en su instrumento musical (actualmente: 27 chicas / 13 chicos).

Orquestas Sinfónicas VOZES formato grande

- Orquesta Sinfónica Internacional: Colabora con otras Orquestas como las de Italia , Suiza y Austria
- Orquesta Sinfónica VOZES ; Amadeus y Bethoveen
- Orquesta Sinfónica Infantil VOZES.

Coral: Infantil, Familiar y Sénior.

Orquesta de guitarras: Integrada actualmente por 10 niñas y 10 niños con nivel medio de conocimiento en instrumentos musicales.

Orquesta de campanas: Niñas, niños y jóvenes con diversidad funcional. Trabaja principalmente en horario lectivo en dos escuelas: La Gabina y Sant Joan de la Creu.

Batucada Besós- Maresme: Actualmente compuesta por 8 niños y 7 niñas que imparten las clases en el espacio cedido en la escuela Sagrat Cor- Besos- Maresme.

2. Creación Plan de Igualdad

2.1. Compromiso Dirección

Con el objetivo de conseguir implantar un Plan de Igualdad, resulta imprescindible el compromiso que pueda adquirir la Dirección de la entidad, puesto que sin él, podría no llegarse a aplicar dicho plan.

Por esta razón, el 3 de Abril de 2018, se redacta y suscribe un documento que garantiza la voluntad y el compromiso de la Fundación VOZES para establecer y desarrollar un Plan de Igualdad (ver Anexo I).

En la misma fecha, se suscribe un *Documento de Adhesión*, redactado por Federación de Mujeres Progresistas, para aplicar planes de Igualdad en Entidades de Voluntariado de ámbito estatal. Con la firma de este segundo documento, se obtiene la certeza de que serán personas expertas en el tema, quienes realicen tutorías, guíen y colaboren activamente la creación y aplicación del plan, estableciéndose, así, sinergias positivas para lograr el objetivo final (ver Anexo II).

Los objetivos que detallan el *Documento de Compromiso* son:

- Integrar la Igualdad de oportunidades en VOZES como principio básico y transversal.
- Incluir el principio en toda la organización, prestando atención en la gestión de Recursos Humanos y en la Gestión del Voluntariado. Se vuelve elemental y básico que desde dentro de la organización se trabaje para comunicar y dar mensajes claros al respecto.
- Facilitar los recursos necesarios para poder elaborar un buen diagnóstico para la posterior definición, implantación y evaluación del plan, así como también poder acometer posteriormente futuras correcciones.

2.2. Grupo de Trabajo

Se crea una comisión de trabajo en materia de igualdad, la cual confeccione el Plan de Igualdad y trabaje en propuestas viables y realice las modificaciones que se consideren pertinentes.

La organización designa a cuatro representantes, dos pertenecientes al ámbito de Dirección y Gestión y dos representantes por parte de los trabajadores/ras y Voluntarias/os. Todos ellos gozan de capacidad de decisión, compromiso y representan a las distintas áreas de la entidad.

También se prevé que la comisión pueda contar con personas expertas en la materia, para asesorar en la implementación, ejecución y revisión del plan o las propuestas que se vayan formulando.

Los miembros tendrán tres responsabilidades:

- Apoyo en la realización del primer diagnóstico de la entidad.
- Apoyo en la ejecución, seguimiento y futura evaluación de Plan de Igualdad.
- Información y sensibilización a la plantilla, voluntarios y beneficiarios de la actividad.

Se redacta y se firma el documento para la *Constitución de la Comisión*, donde se explicitan las personas que lo componen y los acuerdos a los que llegan:

- Constitución de la Comisión: se establece las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Composición, concreción y plazo de las reuniones periódicas que se mantendrán. Se decreta la redacción de actas de cada una de las reuniones.
- Diseño del Plan de Igualdad, diagnóstico, seguimiento y evaluación.
- Respeto de la confidencialidad, tanto en los asuntos tratados en las reuniones, como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

2.3. Diagnóstico de la Situación

Se define que para un diagnóstico más preciso y completo de la situación, se debe recoger información y debatir entre los participantes del grupo de trabajo, quienes son representantes significativos de la entidad.

El diagnóstico se ve como un punto de partida o herramienta que permite visualizar ámbitos específicos de actuación. El cual debiese ser práctico, flexible y dinámico.

En VOZES, se considera que es imprescindible no solo realizar un diagnóstico exhaustivo con el **personal asalariado**, sino también incluir al personal voluntario que trabaja en la entidad, el cual se diferencia en tres grupos distintos:

-Voluntarios Profesores a Nivel Artístico: Profesores/as que colaboran y trabajan junto al personal artístico contratado. Son profesionales de la música, algunos con un largo recorrido, que forman parte del elenco musical y artístico que tiene la fundación. Además, la mayoría de ellos conocen bien el proyecto desde sus inicios

e, incluso, algunos se han formado en el programa, siendo alumnos aventajados cuando eran más jóvenes. Su trabajo es indispensable para la sostenibilidad y el crecimiento del mismo.

-Grupo de Asistencia Psicosocial (ACORDS): Grupo de 5 personas, formado por dos psicólogas, dos trabajadores sociales y una abogada. Sus objetivos principales con los/as beneficiarios/as son detectar situaciones de riesgo, ayudar a prevenir y redirigir casos específicos que se detectan en VOZES. Son el referente frente a cualquier situación riesgo/vulnerabilidad de las personas y familias que forman parte de VOZES.

-Voluntarios en la Gestión y Organización: Madres y padres, familiares y amigos VOZES. Personas implicadas, motivadas y entregadas que destinan sus esfuerzos a la actividad diaria en VOZES.

2.3.1 Personal Asalariado

Se ha llevado a cabo un análisis del personal asalariado que se desempeña en la fundación, el cual mediante respuestas a preguntas de tipo cualitativo y cuantitativo, ha permitido visibilizar y organizar la información en las siguientes categorías:

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

Estos datos han permitido dar un guion básico para poder contar con información necesaria que permita comenzar a trabajar y crear un diagnóstico de la situación actual de VOZES en materia de Igualdad. Pero, como se ha comentado anteriormente, el diagnóstico es totalmente flexible y dinámico, por lo tanto las preguntas y los datos obtenidos se adecuan a las características particulares de VOZES.

Además, se ha analizado y tratado documentos que resultan útiles para dar una mayor información sobre la estructura y características de la entidad:

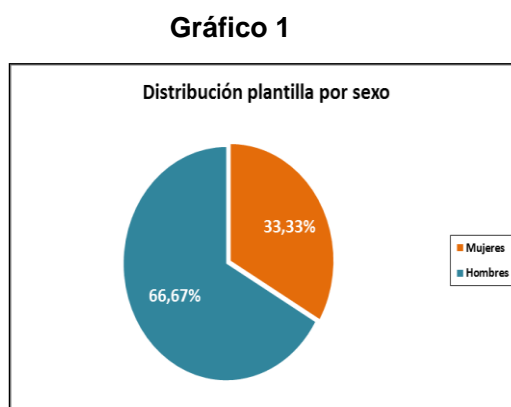
- Manual de acogida y presentación de la empresa
- Organigrama
- Convenio Colectivo
- Documentos internos de Recursos Humanos
- Ejemplos de Ofertas de Empleo
- Comunicación utilizada por la entidad: boletines, folletos de divulgación y publicidad de la organización.
- Página Web

Perfil Cuantitativo

Datos básicos Distribución de la Platilla entre hombres y mujeres:

Tabla Hombres y Mujeres en Plantilla

<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
4	8
33,33%	66,67%
TOTAL: 12	



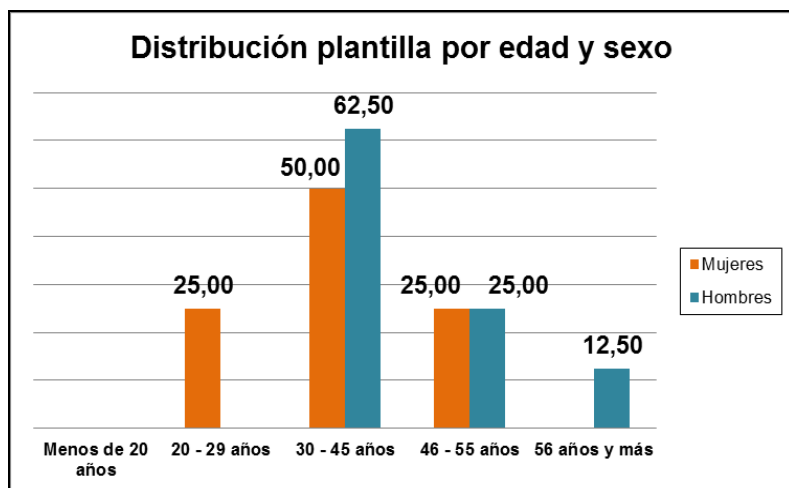
El 66,67% de la plantilla son trabajadores hombres y el otro 33% restante trabajadoras mujeres.

Distribución de la plantilla por edad.

En VOZES más de la mitad de la plantilla (58,33%), se reparte en la franja de edad de 30 a 45 años, le sigue un 25% en edades entre: 46 a 55 años.

Un 8,33% se encuentran en las franjas de entre 20 a 29 años de edad y de más de 56 años.

Gráfico 2



Desagregado por sexos se encuentran que tanto la plantilla femenina como la masculina se concentran principalmente en la franja de entre 30 a 45 años, alcanzando un porcentaje de 62,50% de los trabajadores y un 50% las trabajadoras.

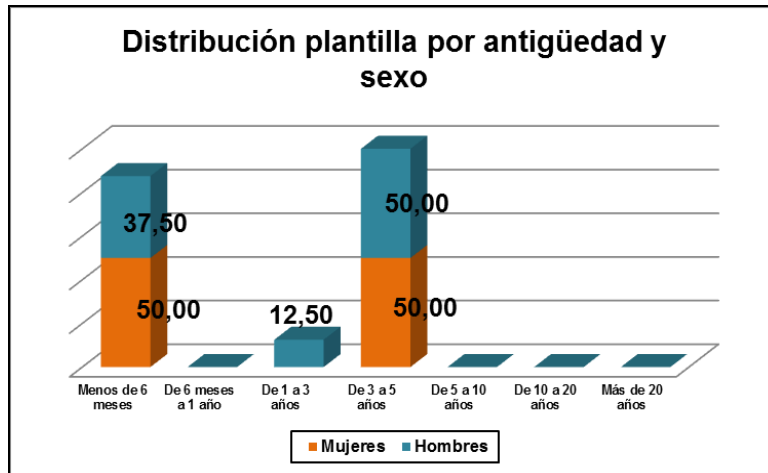
El resto de las trabajadoras, en un idéntico porcentaje de 25%, se encuentra en la franja de más de 46-55 años y 20-29 años de edad.

El resto de los trabajadores, un 25% se encuentra en la franja de entre 46-55 años y en un 12,50% se encuentran en un rango mayor a 56 años de edad.

Cabe destacar que no existen trabajadores menores de 30 años de edad.

Distribución de la Plantilla por antigüedad y sexo

Gráfico 3



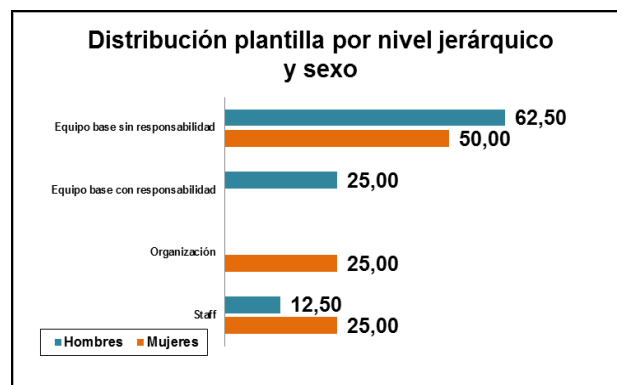
En este gráfico se observa que la distribución de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, se concentra en el rango *de 3 a 5 años* de antigüedad en la fundación. No obstante, una segunda concentración importante de trabajadores y trabajadoras se concentra en el rango *menos de 6 meses* en la organización.

Al desagregar los datos por sexos, se identifica que las mujeres trabajadoras de VOZES se concentran solo en dos grupos: permanencia menor a 6 meses (50% de ellas) y antigüedad de entre *3 a 5 años* (50%).

En el caso de los trabajadores, se aprecia que la mitad de ellos (50%) se encuentra en la franja *3 a 5 años* de antigüedad, 37,5% se posiciona en *menos de 6 meses* de antigüedad y un 12,5% se ubica entre *1 a 3 años* de antigüedad, siendo su distribución un poco más extendida que el de las mujeres.

Distribución de la Plantilla por Nivel Jerárquico

Gráfico 4



La mitad de la plantilla femenina (50%) y más de la mitad de la plantilla masculina (62,50%), se encuentran dentro del nivel *Equipo base sin responsabilidad*.

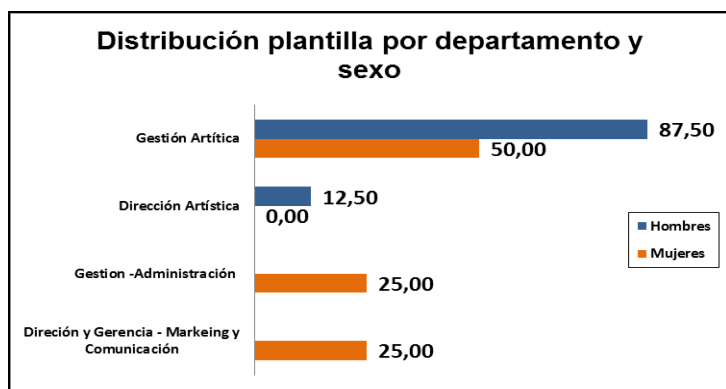
El resto de la plantilla femenina se reparte en dos niveles: *Organización y Staff*, alcanzando un 25% en ambos niveles.

El resto de la plantilla masculina se reparte en dos niveles: *Equipo base con responsabilidad* con un 25% y *Staff* con un 12,50%.

Destacan dos aspectos, uno de ellos es que no se registran mujeres en el *Equipo base con responsabilidad*, y no existe presencia de trabajadores en *Organización*.

Categorías por Departamentos

Gráfico 5



La mitad de la plantilla femenina (**50%**) y más de $\frac{3}{4}$ de la plantilla masculina (**87,50%**), se encuentran dentro del departamento **Gestión artística**.

El resto de la plantilla femenina se reparte en dos departamentos: *Gestión-Administración* y *Dirección y Gerencia-Marketing y Comunicación* con un 25% para ambas categorías.

El resto de la plantilla masculina se encuentra en el departamento de *Dirección artísticas*, siendo un 12,50%.

Se observa que no existe representación de las trabajadoras en *Dirección artística* y tampoco existe presencia de los trabajadores en dos áreas: *Gestión-Administración* y *Dirección y Gerencia-Marketing y Comunicación*.

Distribución Categorías profesionales:

Gráfico 6



Desagregado por sexo, se encuentran diferencias entre la plantilla masculina y femenina. Dentro de la plantilla femenina, el 50% de las trabajadoras se encuentra en la categoría con mayor concentración de los trabajadores, esta es *Grupo profesional 2* (mediana responsabilidad y autonomía). Otro 50% de ellas se encuentra en la categoría profesional con mayor rango jerárquico que corresponde a *Grupo profesional 0*. Sin embargo, no existe presencia de trabajadoras en los *Grupo profesional 1* (profesional con alta responsabilidad y autonomía) y *Grupo profesional 3* (menor rango jerárquico).

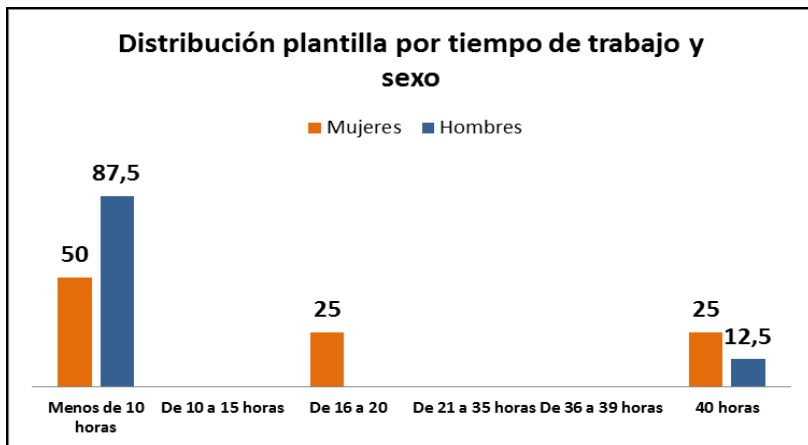
En relación a la plantilla masculina, la categoría profesional con mayor número de trabajadores es la de *Grupo profesional 2* (mediana responsabilidad y autonomía), con un 87,50%. El resto de trabajadores, con un 12,50% se encuentra en la categoría profesional con mayor rango jerárquico correspondiente al *Grupo profesional 0*. Y no se detectan trabajadores en el *Grupo profesional 1* (profesional con alta responsabilidad y autonomía) y *Grupo profesional 3* (menor rango jerárquico).

Distribución de la plantilla por tiempo de trabajo

En cuanto a la jornada horaria de las personas que trabajan en VOZES, hay que señalar que $\frac{3}{4}$ partes de la plantilla, es decir, un 75% trabaja menos de 10 horas semanales, le sigue un 16,60% de trabajadores/as que permanece jornada completa

(40 horas a la semana), y el restante de ellos/as, o sea, el 8,40% tiene una jornada parcial de trabajo, entre 16 a 20 horas.

Gráfico 7



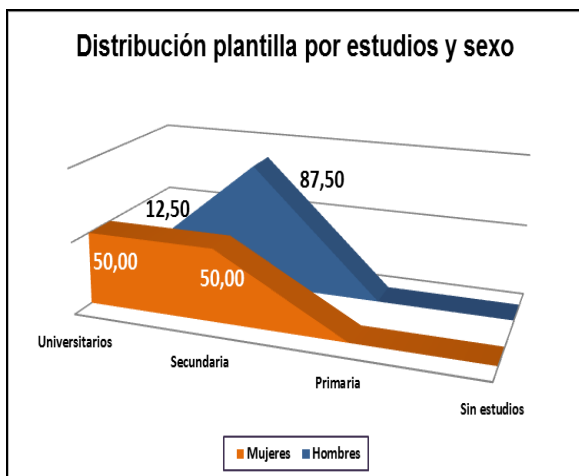
La mitad de la plantilla femenina (50%) tiene una jornada de menos de 10 horas semanales, el 25% de ellas trabaja en jornada de 16 a 20 horas semanales y otro 25% trabaja 40 horas a la semana.

Dentro de la plantilla masculina, una amplia mayoría (87,50%) tiene una jornada de trabajo de menos de 10 horas semanales, pero existe un 12,5% de hombres que trabaja 40 horas semanales.

Distribución de la plantilla por estudios

En cuanto a la distribución del personal por cualificación (estudios), se observa $\frac{3}{4}$ partes, es decir, un 75% de la plantilla tiene estudios de educación secundaria, el 25% restante tiene estudios universitarios.

Gráfico 8



Desagregando los datos por sexo, se observa que el 50% de la plantilla *femenina* tiene estudios universitarios y la otra mitad (50%) tiene educación secundaria.

En la plantilla *masculina*, un 87,50% tienen estudios de educación secundaria y el 12,50% restante tiene estudios universitarios.

De la revisión de los datos, se puede realizar el siguiente análisis de los datos cuantitativos:

- Analizados los datos de distribución de plantilla **por franjas de edad** se puede afirmar que la plantilla de VOZES es una plantilla madura, por el alto porcentaje de trabajadores y trabajadoras que se posicionan en edades de entre 30 a 45 años, existiendo una pequeña variación en la plantilla masculina, puesto que es un poco más elevada.
- Analizados los datos de distribución de plantilla **por antigüedad** se puede afirmar que la antigüedad en la plantilla masculina y en la femenina es equilibrada, dado que la mitad de hombres y mujeres se encuentra en el rango de mayor antigüedad en VOZES.
- Analizados los datos de distribución de plantilla **por nivel jerárquico, categoría profesional y departamento**, destaca que en VOZES no se produce segregación vertical, dado que las categorías profesionales de mayor nivel jerárquico se encuentran ocupadas en mayor proporción por trabajadoras.
- Analizados los datos de distribución de plantilla **por tiempo de trabajo**, resalta como positivo que, en VOZES, las jornadas completas, en términos relativos, son mayoritarias en la plantilla femenina.
- Analizando los datos de **distribución de la plantilla por estudios**, se puede afirmar que en la asociación VOZES la plantilla femenina tiene un mayor nivel de cualificación que la plantilla masculina.
- Analizando **los movimientos de personal**, se observa que cuando se ha incorporado nuevo personal, es mayoritariamente masculino que femenino. Teniendo en cuenta que el volumen de las incorporaciones se encuentran, en la inmensa mayoría, a nivel artístico-musical.

Perfil Cualitativo

A través de preguntas abiertas de tipo cualitativo, se ha podido recoger la información de las trabajadoras y los trabajadores, con lo cual se ha podido agrupar en siete apartados:

- Selección
- Formación
- Promoción
- Política Salarial
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
- Comunicación
- Ayudas, bonificaciones y política social

1. SELECCIÓN

Respecto a la incorporación del personal femenino, la entidad refiere no observar barreras internas, externas o sectoriales, aunque si consideran menester una revisión de las causas de este fenómeno, es decir, la falta de presencia de trabajadoras a nivel intermedio en el nivel artístico.

Sobre la masculinización de categorías, puestos y departamentos, VOZES informa que a nivel de staff, la dirección es femenina, así como también lo es la adjunta de dirección/coordinadora. Aunque debido a la reciente expansión de la entidad, con lo cual comienza a desarrollarse una nueva estructura organizativa, se aprecia una leve preponderancia de masculinización de ciertos roles asociado a lo artístico, como lo es la figura de responsable de filas de instrumentos (4 cargos), figura que se encuentra justo debajo del director artístico musical.

En cuanto a la feminización de categorías, puestos y departamentos, VOZES informa que la entidad trabaja con un porcentaje muy elevado de voluntarios, el cual es muy equilibrado por sexo cuando se trata de voluntariado musical (profesores/as de música), pero que se vuelve altamente feminizado cuando se trata de voluntariado familiar (madres/padres voluntarias/os acompañantes en los conciertos, desplazamientos, etc.). La entidad refiere que esta situación responde a la realidad de la situación de las familias, que en muchos de los casos son monoparentales, a cargo de las mujeres jefas de familia.

2. FORMACIÓN.

VOZES no cuenta con Plan de Formación, la entidad informa que para este año 2018 ha programado dos bloques para garantizar la formación continua del equipo de profesores y profesoras. El contenido de los espacios que se espera abordar con ellos, se ha trabajado entre la dirección (gerencia y artística) y los/las profesionales previa detección de necesidades.

Las necesidades formativas de la plantilla se detectan:

- Manera informal: reuniones con el equipo
- Manera formal: reuniones con el staff

En VOZES no se ha establecido un criterio para seleccionar o filtrar a las/los trabajadores que pueden participar en los cursos, puesto que se apuesta por invitar a todas las personas que deseen participar. Sin embargo, se tendrá en cuenta el perfil de cada persona: profesorado, personas beneficiarias y voluntariado, donde algunas formaciones estarán abiertas sólo al profesorado, otras a profesorado, personas beneficiarias y/o familiares voluntarios/as.

Las formaciones serán voluntarias y el horario de impartición dependerá del curso. Además, cuando la entidad programe un curso, luego de la difusión oficial, se buscará detectar a aquellas personas que podrían estar interesadas en asistir para motivar su participación. De esta manera, éste feedback ayudará a rectificar horarios y/o días para garantizar el máximo de asistencia.

Finalmente, cabe señalar que en la entidad tampoco se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades.

3. PROMOCIÓN.

VOZES se encuentra implementando un **procedimiento de promoción**, el cual se está definiendo mediante una evaluación cualitativa y cuantitativa de cada perfil profesional, que contempla revisiones semestrales para poder detectar necesidades y/o desempeño de los diferentes perfiles. No obstante, a la fecha **no se han producido promociones**.

Las personas que se pronostican intervengan a la hora de tomar la decisión de promoción, serían: el responsable del área de la vacante a ocupar, la dirección y, dependiendo del perfil, alguno de los patronos.

Se prevé difundir las vacantes a promoción, mediante distintas acciones que aseguren el conocimiento público de dicho cargo, ya sea a través de correos electrónicos a todo el equipo, WhatsApp, así como la utilización de la plataforma de comunicación interna (grupo privado de Facebook).

No existen planes de carrera. La entidad clarifica que el proyecto nació el año 2004, pero que hasta el 2015 el trabajo que realizaban las personas fue 100% voluntario (sin remuneración). En la actualidad, VOZES cuenta con 12 personas contratadas, 28 profesores/as voluntarios/as y, aproximadamente, 35 madres/padres voluntarios.

Debido a la transformación de la asociación en fundación, se ha iniciado una fase de definición de procedimientos internos de la organización, entre ellos, el de promoción interna, por lo que aún no se ha finalizado su creación. La entidad señala que busca implementar anualmente una valoración del desempeño de las personas colaboradoras, a través de una evaluación 360°.

La entidad considera que no existen obstáculos para la promoción de las mujeres, aunque sí creen que las responsabilidades familiares influyen en la promoción, puesto que las responsabilidades familiares influyen en la vida de cualquier persona que deba desarrollar un trabajo en un puesto de responsabilidad. Así, refieren que en la entidad estas responsabilidades familiares pueden ser un freno tanto para las mujeres como para los hombres.

Por el volumen de trabajo en VOZES, el desempeño deber ser muy intensivo y la dedicación de todo el equipo es importante, pero de todas formas existe flexibilidad en todos los perfiles de la organización: trabajar desde el domicilio, proponer horarios que se adecúen a las posibilidades del equipo (y de las personas beneficiarias).

Los **requisitos principales** para promoción:

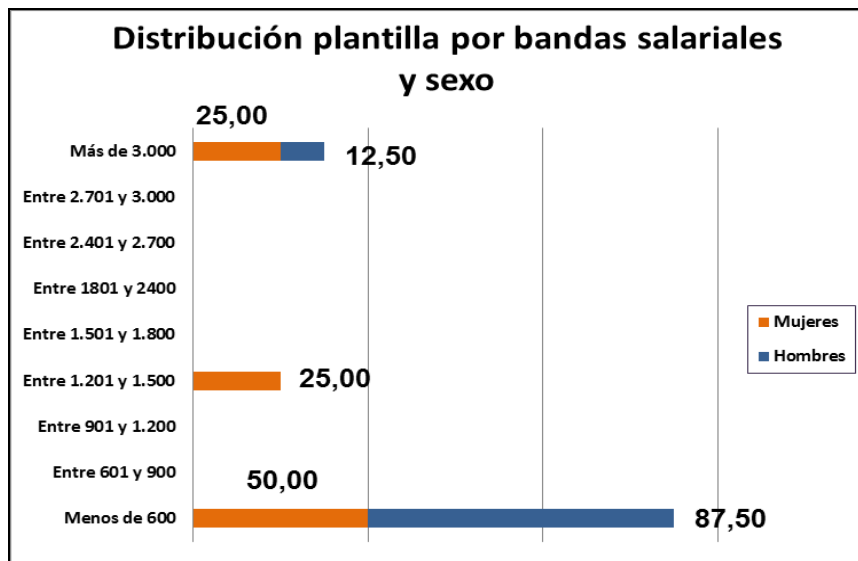
- Que la persona haya demostrado competencias y responsabilidad en su anterior puesto.
- Que sus conocimientos y formación le permita optar al nuevo puesto (contrastar que las habilidades y competencias necesarias en el nuevo puesto estén presentes en la persona candidata).

- Capacidad de trabajo en equipo de la persona, empatía y adaptación al nuevo puesto.

4. POLÍTICA SALARIAL

En la actualidad, VOZES se encuentra reestructurando la política retributiva salarial a aplicar en el futuro de la organización. De acuerdo con la distribución de la plantilla salarial de los/las trabajadores/as, se observa que en VOZES $\frac{3}{4}$ partes de la plantilla, o sean, un 75% se encuentra dentro de la banda salarial más baja, percibiendo menos de 600 € al mes. Un 16,67% se encuentra dentro de la banda salarial más alta la entidad, percibiendo más de 3.000 € al mes. Y un 8,33% de los/las trabajadores/as se encuentra en la categoría de 1.201 y 1.500 € percibidos mensualmente.

Gráfico 9



Desagregados los datos por sexo, se observa:

- La mitad de la plantilla *femenina* (50%), se encuentra en la banda salarial más baja, la que percibe menos de 600 € mensuales. La otra mitad de las mujeres, se encuentra dividida en idénticos porcentajes de 25%, tanto en la banda salarial de mayor remuneración, es decir, categoría que recibe más de 3.000 € al mes, y la categoría que percibe entre 1.201 a 1.500 € mensuales.

- La gran mayoría de la plantilla *masculina*, un 87,50%, se encuentra en la banda salarial más baja, percibiendo menos de 600 € mensuales. El 12,50% restante, se encuentra en la banda salarial de mayor remuneración, la cual recibe un pago superior a 3.000€ mensuales.

5. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

En VOZES se cuentan con los siguientes mecanismos para conciliar vida laboral, familiar y personal:

- Jornadas reducidas
- Flexibilidad horaria
- Teletrabajo

La entidad refiere que las medidas de conciliación se utilizan por igual en el caso de mujeres y de hombres, y no todas las personas de la entidad las utilizan por motivos de conciliación familiar, dado que existen trabajadores/as que se encuentran estudiando y/o tienen otros trabajos remunerados adicionales, por lo que hacen uso de la flexibilidad horaria y jornada reducida para conciliar con su vida personal y laboral. En la entidad, en el último año (2017), solo una trabajadora ha sido madre.

Las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal existentes en el convenio colectivo de trabajo de VOZES (I Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017) son las siguientes:

- **Reducción de Jornada:** El personal que, por razón de guardia legal, tenga a su cuidado directo una persona menor de doce años, persona con situación de dependencia reconocida en grado severo o gran dependencia, menores de 18 años con enfermedad grave o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad que no pudiera valerse por sí mismo, los padres o tutores en casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados (duración de la hospitalización), las víctimas de violencia de género tienen derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo. Ésta reducción podrá ser mensual y disfrutarse en jornadas completas, siempre que las necesidades organizativas y del puesto así lo permitan.

- **Licencias retribuidas:** Todos/as los/las trabajadores/as tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

✓ 15 días naturales en caso de matrimonio o inicio de la vida en común, cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el registro oficial de la comunidad autónoma donde esté empadronada.

✓ 3 días (de los que al menos 2 días serán laborales) en el caso de nacimiento o adopción de un hijo o una hija en la misma provincia de residencia o un día más, si es a más de 200 km.

✓ 3 días naturales (de los cuales al menos 2 días serán laborables) en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse a más de 200 km, el permiso será de 1 día laboral adicional.

✓ 1 día por traslado de domicilio.

✓ El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

✓ El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:

- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador sea indispensable.

- Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador en los Servicios Públicos de Salud.

- Por el tiempo indispensable para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud, de hijos menores de 8 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del/la niño/a.

En el acuerdo laboral suscrito por, además de estas licencias retribuidas que recoge el convenio, cada trabajador/a contará con 2 días de asuntos propios.

-Licencias no retribuidas: El personal con una relación laboral continuada superior a un año podrá solicitar, por interés particular, una licencia no retribuida de una duración mínima de quince días naturales y máxima de tres meses consecutivos cada dos años.

-Conciliación de la vida familiar y laboral

- Permiso retribuido por maternidad: el permiso por maternidad tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a dos semanas más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a (incluido).
- Permiso no retribuido por maternidad: a petición de la madre trabajadora, las 16 semanas de permiso por maternidad podrán ser ampliadas hasta en dos más y alcanzar 18 semanas. Dichas semanas tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la trabajadora
- Permiso retribuido por lactancia.
- Permiso por paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días naturales ininterrumpidos que podrán ser ampliables en el ámbito de cada organización y a criterio de la dirección de la misma, en dos días naturales más.

En VOZES por el momento, los/las trabajadores/as no han hecho uso de permisos.

6. COMUNICACIÓN

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en VOZES son los siguientes:

- Reuniones
- Presentaciones
- Correo electrónico
- Redes sociales:
 - Grupos privados de Facebook
 - WhatsApp

La entidad considera que la imagen interna y externa que transmite no es totalmente igualitaria debido a que hay una mayor presencia de hombres que de mujeres en puestos de mando en la parte artística, que es la que tiene más proyección externa. Por esta razón consideran que debiese equilibrarse.

A través de los datos cualitativos podemos concluir que en VOZES:

-Analizados los datos de distribución de plantilla por bandas salariales, siendo mayor el porcentaje de mujeres en la banda salarial más alta y de hombres en la banda salarial más baja, destacar como positivo la ausencia de brecha salarial.

-Del análisis de los documentos, página web, blogs y demás mecanismos de comunicación interna y externa, se puede afirmar que no se produce uso de imágenes sexistas.

-El lenguaje utilizado NO es inclusivo debido al uso continuado del masculino genérico en sus comunicaciones.

7. Ayudas, Bonificaciones y Políticas Sociales

El proyecto va dirigido a niños/as y adolescentes en riesgo de exclusión social, de los cuales algunos/as de ellos/as proceden de programas de violencia a mujeres.

En su convenio colectivo (**I Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017**), artículo 60: Protección de las víctimas de la violencia de género, se regulan las medidas de protección que debe facilitar la empresa a trabajadoras en caso de sufrir violencia de género.

VOZES informa que no se han producido en la entidad **situaciones de acoso**, pero que sí es un tema que les preocupa especialmente. La entidad cuenta con un equipo de 40 personas e interviene a más de 500 chicas y chicos, por lo que considera necesario prevenir que se produzca este tipo de hechos y contar con todos los medios necesarios, en caso de que pueda ocurrir violencia.

Aún así, la entidad no cuenta con un “**protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso**”, dirigido a todas las personas que conforman la entidad.

2.3.2 Personal Voluntario

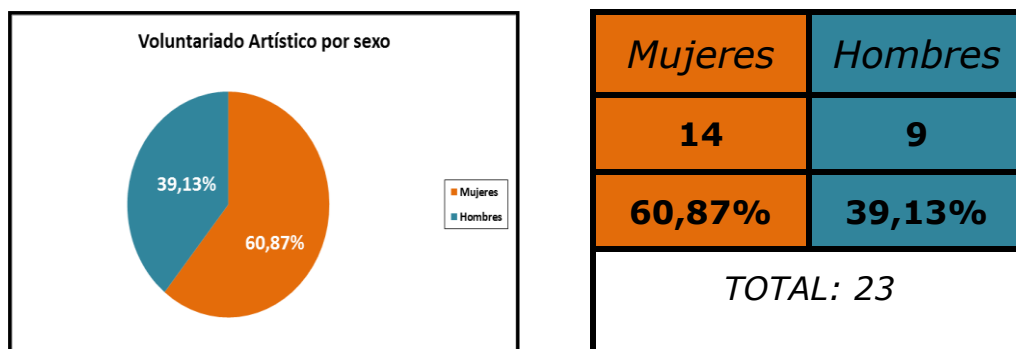
Para recabar la información de tipo cuantitativo del personal voluntariado, que como se ha comentado anteriormente, se distribuye entre: voluntariado artístico/musical, voluntariado grupo ACORDS y voluntariado de madres y padres, se ha realizado una revisión de las fichas del personal y se ha llevado a cabo un análisis de los mismos.

En cuanto a los datos cualitativos, se ha creado una encuesta³ para poder trabajar con una perspectiva y visión en materia de igualdad para todas las actividades y proyectos que se realizan en la entidad con la ayuda del voluntariado. Así se ha recogido de forma anónima la percepción y la formación en materia de igualdad que tiene actualmente el personal voluntariado, con lo cual se completa el diagnóstico

Perfil Cuantitativo

Voluntariado musical/artístico

Gráfico 10



El voluntariado artístico está conformado por un 60,87% de mujeres y un 39,13% de hombres.

³ Encuesta en link: <http://goo.gl/8SpS46> (Ver anexo III).

Voluntariado Acords

Gráfico 11

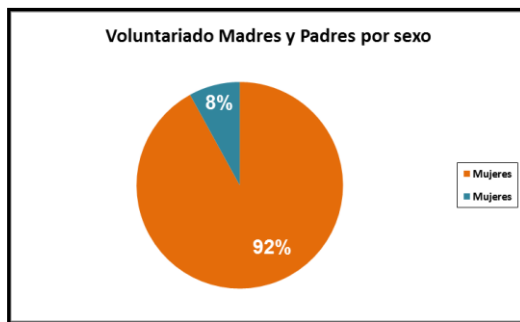


<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
4	1
80%	20%
<i>TOTAL: 5</i>	

El voluntariado Acords está conformado por un **80%** de **mujeres** y un **20%** de **hombres**.

Voluntariado Madres y Padres

Gráfico 12



<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
23	2
92%	8%
<i>TOTAL: 25</i>	

El voluntariado Madres y Padres está conformado por un **92%** de **mujeres** y un **8%** de **hombres**.

Distribución de las personas voluntarias por Edad

En cuanto a la distribución de las personas voluntarias por edad se encuentra que la mitad (50%) de las personas voluntarias hombres tienen una edad de menos de 20 años y la otra mitad entre 20 y 29 años.

En cuanto a la distribución de las personas voluntarias mujeres, más de la mitad (61,54%) tienen entre 30 a 45 años, seguido por un 23,08% con una edad de entre 40 a 55 años, y el restante 15,38% una edad de entre 20 a 29 años

Gráfico 13

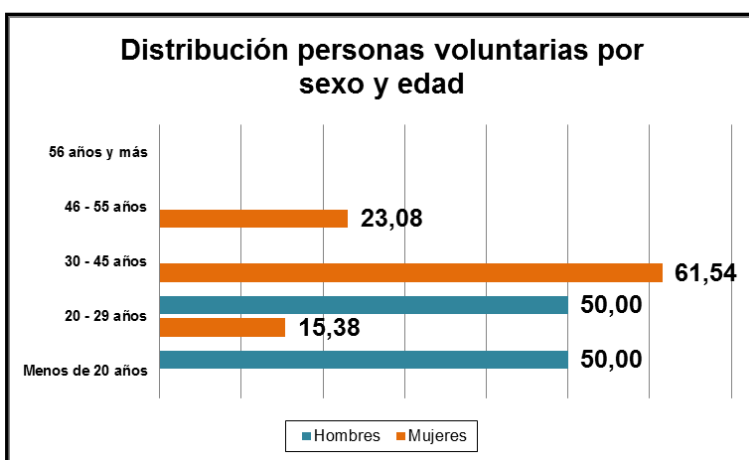
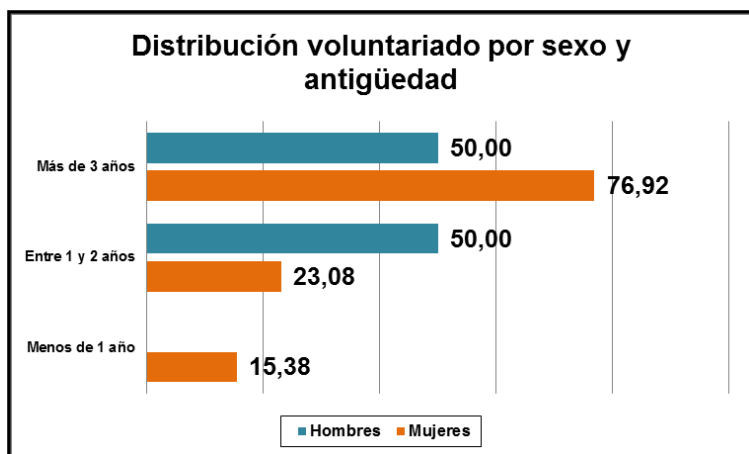


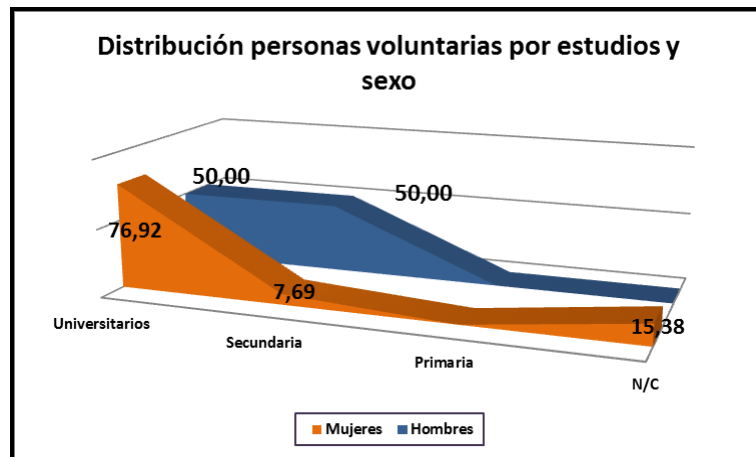
Gráfico 14



En cuanto a la distribución de las personas voluntarias por antigüedad se encuentra que la mitad (50%) de las personas voluntarias hombres tienen una antigüedad de entre 1 a 2 años y la otra mitad más de 3 años.

En cuanto a la distribución de las personas voluntarias mujeres, la mayor parte (76,92%) tienen una antigüedad de más de 3 años, seguido por un 23,08% con una antigüedad entre 1 a 2 años, y el restante 15,38% con menos de 1 año.

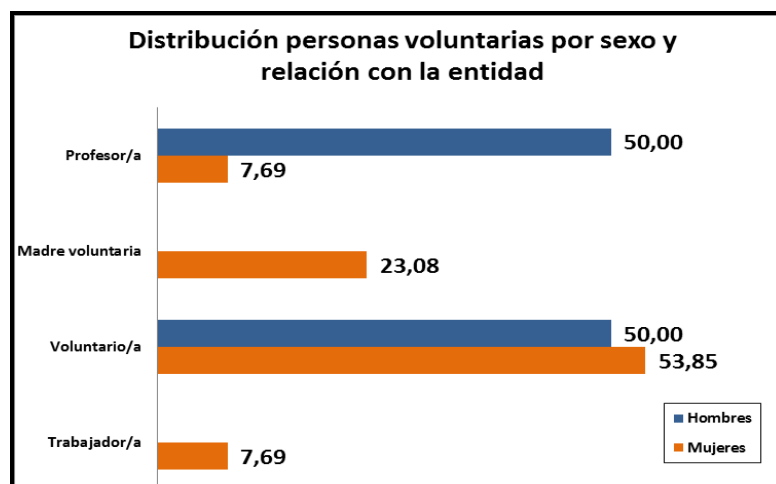
Gráfico 15



En cuanto a la distribución de las personas voluntarias por estudios se encuentra que la mitad (50%) de las personas voluntarias hombres tienen estudios universitarios y el otro 50% secundarios.

En cuanto a la distribución de las personas voluntarias mujeres, la mayor parte (76,92%) tienen estudios universitarios y un 7,69% secundarios. El 15,38% restante no contestan.

Gráfico 16



En cuanto a la distribución de las personas voluntarias por relación con VOZES se encuentra que la mitad (50%) de las personas voluntarias hombres son voluntarios y el otro 50% Profesor.

En cuanto a la distribución de las personas voluntarias mujeres, algo más de la mitad (53,85%) son voluntarias, un 23,08% madres voluntarias, un 7,69% profesoras, y un idéntico 7,69% trabajadora.

Perfil cualitativo

La información analizada proviene de una serie de preguntas, las cuales se logran agrupar en las siguientes categorías:

- Procedimiento de incorporación del personal voluntariado
- Mecanismos que utiliza VOZES para solicitar voluntariado
- Criterios utilizados para su selección
- Procedimiento de acogida en la entidad
- Funciones que desarrolla el voluntariado en VOZES

2.4. Diseño Plan de Igualdad de Género

En base a los resultados y conclusiones del diagnóstico anteriormente detallado, se plantean los objetivos generales y específicos que se convierten en medidas y acciones correctoras.

Objetivos Generales

1. Compromiso con la Igualdad de Género
2. Formación en material de Igualdad de Género
3. Trabajar por la conciliación familiar y la promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres
4. Reconocimiento y empoderamiento de las mujeres dentro de la entidad

Es necesario implantar los planes de igualdad para intentar mejorar de manera sustantiva la relación de los/las trabajadores/as y el clima interno, buscando mejorar la motivación e involucramiento con la fundación.

1. Compromiso en Igualdad de Género

Impulsar desde dentro de la entidad la igualdad y equidad efectiva, incorporando la perspectiva de género de forma transversal

Objetivos Específicos y Directrices	Acciones	Recursos	Comunicación	Indicadores	Período
1.1 Puesta en marcha Primer Plan de Igualdad 2018-2020	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobación del Plan de Igualdad - Desarrollar acciones siguiendo los objetivos específicos y generales 	<ul style="list-style-type: none"> -Comité de Igualdad -Personal Externo Especializado (Federación de Mujeres Progresistas) 	<ul style="list-style-type: none"> -Paneles Informativos de los Centros (Sant Josep Oriol). -Mailing Y Whatsapp 	<ul style="list-style-type: none"> - Fecha de la Aprobación del Plan de Igualdad - Nº de Acciones Aprobadas - Nº de Acciones puestas en marcha con +/- resultado 	Diciembre 2018
1.2 Seguimiento del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Definir el calendario de reuniones 	<ul style="list-style-type: none"> -Comité de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> -Google calendar -Doc's DRIVE 	<ul style="list-style-type: none"> -Núm. de Juntas del comité de Igualdad anual (4 juntas anuales – cada 3 meses) 	Diciembre 2018
1.3 Compromiso del comité formado por representantes de cada área (Rotativos cada dos años)	<ul style="list-style-type: none"> -Revisión de los proyectos desde la perspectiva de género 	<ul style="list-style-type: none"> -Comité de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> -Mailing -Actas - Mailing Y Whatsapp 	<ul style="list-style-type: none"> -Proyectos Revisados -Mejoras Hechas -Propuestas Adicionales 	Diciembre 2018
1.4 Medidas igualitarias desde la Gestión de los RRHH	<ul style="list-style-type: none"> -Proceso de selección teniendo en cuenta la equidad de género en el personal del área artística -Segregación de categorías profesionales por género y corrección de desviaciones. -continuar con la paridad igualitaria en los órganos de dirección de la entidad 	<ul style="list-style-type: none"> -Responsable de Dirección y Responsable Artístico 	<ul style="list-style-type: none"> -Doc's DRIVE 	<ul style="list-style-type: none"> -% Incorporaciones por categoría y género -% de mujeres en plantilla -% de mujeres en puestos de responsabilidad 	Diciembre 2018

1.5 Asesoramiento externo en materia de Igualdad; Atención psicológica y asesoramiento jurídico	-Servicio de asesoramiento -Redirecciones a servicios sociales -Gestión necesidades directas o indirectas de los beneficiarios - ACORDS	-ACORDS		-% Incorporaciones por categoría y género - Num de vinculaciones con redes especializadas en PG.	Junio 2018
1.6 Comunicación Inclusiva y con perspectiva de género	-Mejorar tanto la comunicación interna como externa de todas las acciones.	-Responsable de Marketing	-Facebook - Mailing Y Whatsapp	-Mejoras en el lenguaje escrito de la Web -Núm. de imágenes que reflejen la diversidad de las mujeres. - Mejora en el lenguaje de documentos de aviso, publicidad. - revisión lenguaje de protocolos, planes de trabajo, perfiles, etc.	Junio 2018

2. Formación en material de Igualdad de Género

Dar todos los recursos necesarios para la formación y así fomentar la creación de acciones y estrategias para incorporar la perspectiva de género en todos los proyectos

Objetivos Específicos y Directrices	Acciones	Recursos Humanos	Mecanismos de Comunicación	Indicadores	Período
2.1 Formación específica al personal que compone el comité de igualdad	-Formación estratégica para la revisión e implantación continua de nuevas mejoras del plan de igualdad	-Comité de Igualdad	-Mailing	- Núm. de actividades formativas - Núm. de acciones implementadas (valoradas)	Enero 2019

2.2 Formar al profesorado docente	- Formaciones directas al profesorado artístico asalariado y voluntario	Director artístico	-Mailing	- Núm. de actividades formativas - Núm. de acciones implementadas (valoradas)	A partir de Enero 2019
2.3 Formación de los Voluntarios en gestión y beneficiarios del Proyecto	-Formaciones y Talleres liderado por el grupo ACORDS	ACORDS	-Mailing	-Núm. de actividades formativas y Talleres. - Núm. de participantes segregados por género.	A partir de Enero 2019
2.4 Formación en Comunicación teniendo en cuenta la perspectiva de género	-Descodificar estereotipos -Informar y comunicar teniendo perspectiva de género	Área de gestión y marketing	Mailing / Trípticos y carteles	-Análisis de las comunicaciones anuales	A partir de Enero 2019

3. Reformulación de los tiempos de Trabajo

Objetivos Específicos y Directrices	Acciones	Recursos Humanos	Mecanismos de Comunicación	Indicadores	Período
3.1 Trabajo y conciliación familiar	-Continuar con horarios flexibles dentro de la entidad. -Mejoras procedimentales que faciliten el trabajo on -line	-Área de Dirección	-Drive- Interno	- Núm. de actividades telemáticas - Núm. de personas acogidas a este modelo flexibilidad horaria -% de mujeres versus % de hombres que utilizan las medidas de conciliación -Existencia de un documento	Abril 2019 – Diciembre 2019

				el cual recoja todas las medidas para la conciliación de la vida personal y profesional	
3.2 Promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.	-Participación Jornada abierta para valorar los usos del tiempo en el núcleo familiar -Talleres para hombres sobre la corresponsabilidad en las funciones domésticas y de cuidados.	-Área de voluntariado	-Trípticos y Carteles	-Núm. de participantes segregados por género para realizar la acción. -% incorporación de voluntarios padres.	Abril 2019 – Diciembre 2019
3.3 Trabajar por la conciliación en las familias de VOZES	-Continuar proponiendo actividades y servicios en los periodos de vacaciones escolares que permitan la conciliación laboral. -Seguir vinculados a la Campaña de Verano del Ayuntamiento para seguir ofreciendo precios competitivos.	-Área de Dirección y Gestión -Dirección Artística	-Mailing	- Núm. de participantes segregados por género.	Abril 2019 – Diciembre 2019

4. Reconocimiento y Empoderamiento de las Mujeres dentro de la Entidad

Objetivos Específicos y Directrices	Acciones	Recursos Humanos	Mecanismos de Comunicación	Indicadores	Período
4.1 Creación de un ESPACIO de Reflexión	Temas de Actualidad que preocupan ; acceso al empleo , la brecha salarial entre géneros , la corresponsabilidad de las tareas,	Área de voluntariado	Interno	-Núm. de participantes , -Acta diaria con los temas tratados	Abril 2019 – Diciembre 2019

	roles feminizados, mandatos de género, estereotipos, relaciones de poder, identidad de género, género y música, etc.				
4.2 Ayudar a visibilizar la figura femenina	Conceder un Premio Anual para la mujer voluntaria	Área de voluntariado	Concertàs Día de la Mujer Trabajadora -8 Mayo	-Núm. de candidatas	Abril 2019 – Diciembre 2019
4.3 Establecer relación con Entidades que luchan por la equidad real y efectiva de las mujeres.	Crear acciones conjuntas	Área de Gestión	Interno	-Sinergias que se hayan dado entre entidades. -Propuestas nuevas -Acciones materializadas	Abril 2019 – Diciembre 2019

2.5. Implantación

Es muy importante que durante la implantación de las acciones se tenga en cuenta la prioridad y la evolución lógica de las mismas según las actividades. Por ejemplo, no es lógico crear un espacio de reflexión para tratar temas de interés en perspectiva de género, sin antes haber ofrecido formación básica a los beneficiarios, voluntarios/as y trabajadores/as.

Por lo tanto, la implantación de las medidas debe darse de manera progresiva y transversal, utilizando los/las diferentes representantes como conductores de la estrategia y plan a seguir.

Se marcará por fases el modelo de Implantación a seguir:

1ª Fase: Puesta en Marcha y Comunicación transversal a través de los y las Representantes del Comité de Igualdad.

Al término del año 2018, se debiese completar las siguientes acciones:

- Aprobar el plan de Igualdad y el comité, con sus respectivos representantes.
- Aprobar los objetivos estratégicos y acciones concretas, aceptándose reformulaciones y modificaciones pertinentes.
- Comunicar a toda la plantilla, voluntarios/as y beneficiarios/as la existencia de un Plan de Igualdad, detallando las actuaciones, los representantes de cada área y los distintos canales de comunicación y participación.
- Seguir trabajando para una gestión de RRHH inclusiva y con la reformulación de los tiempos de trabajo que ayudan a conciliar la vida profesional con la personal, sobre todo en las mujeres.

Con ello se intentará abarcar alguna de las acciones expuestas en el primer objetivo estratégico - Compromiso en Igualdad de Género.

2ª Fase: Formación

Durante el transcurso del año 2019, se deberá llevar a cabo lo siguiente:

- Encontrar, realizar y comunicar sesiones formativas en colaboración con entidades especializadas para poder ofrecer talleres a los distintos perfiles (Voluntarios/as, Trabajadores/es).
- Talleres específicos para el área de Marketing y Comunicación con el fin de mejorar el lenguaje inclusivo de la Web (una de las debilidades expuestas en el diagnóstico anteriormente trabajado).

Con ello se intentarán abarcar acciones que pertenecen a los dos primeros objetivos estratégicos Compromiso en Igualdad de Género / Formación en materia de Igualdad.

3ª Fase: Puesta en Práctica

Posteriormente y/o simultáneamente en el transcurso de las sesiones o talleres formativos, se intentará implementar las acciones del tercer y cuarto objetivo estratégico.

Período: Abril 2019 – Diciembre 2019.

Implicaría dar a conocer e iniciar a materializar las acciones para dar una mayor visibilidad a las mujeres dentro de la entidad:

- Creación de un ESPACIO de diálogo abierta a ambos géneros.
- Abierta ventana para la propuesta de ideas para el día de la MUJER en VOZES
- 08 Marzo 2019
- Premio Concertàs 2019 – Noviembre 2019

2.6. Seguimiento y Evaluación

Una vez aprobado el plan, según lo acordado, se realizará cada tres meses, reuniones con el Comité de Igualdad para trabajar en las acciones acordadas y evaluar sus resultados, así como el impacto del plan en la fundación.

Así mismo, se deberá analizar si el proceso y los tiempos de la implementación son adecuados, o en caso contrario, ir modificando y corrigiendo las posibles desviaciones que vayan aconteciendo.

Se contempla que a finales del año 2019, se deberá presentar la Evaluación de las Acciones trabajadas de acuerdo a la simbología que se detalla a continuación, en base a los siguientes criterios:



- Acción con más de un 80% de implementación



- Acción comenzada, pero con menos de un 80% de implementación



- Acción no implementada o con menos de un 50% de implementación y no reformulada.

Como una forma de facilitar la evaluación de la implementación del Plan de Igualdad, se propone realizar una evaluación pre-post a los trabajadores y

trabajadores de VOZES. Así, se medirá a antes de comenzar la ejecución del Plan de Igualdad y, luego, se volverá a medir, al cabo de un año desde la implementación del mismo. Con ambas mediciones, se espera poder contrastar ambos resultados y se podrá determinar si el plan ha tenido los efectos esperados, es decir, si se ha avanzado en materia de igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras de VOZES.

Es por esta razón que se confecciona un cuestionario de 13 preguntas simples y con respuestas dicotómicas, lo que facilita tanto la contestación del instrumento y reduce el tiempo de dedicación que cada persona destinará para contestarlo.

2.6.1. Instrumento de evaluación Plan de Igualdad de Género VOZES

1. ¿Sabe si existe un Plan de Igualdad en la Fundación?

SI	NO
----	----

2. ¿Lo conoce?

SI	NO
----	----

3. ¿Qué acciones contempla? (Nombre algunas)

--

4. ¿Se ha beneficiado de alguna medida de igualdad?

SI	NO
----	----

5. ¿Existe paridad entre los/las trabajadores/as de la organización?

SI	NO
----	----

6. ¿Existe brecha salarial entre los trabajadores y las trabajadoras?

SI	NO
----	----

7. ¿La fundación en la comunicación interna y externa utiliza lenguaje inclusivo (no sexista)?

SI	NO
----	----

8. ¿Ha participado o conoce de alguna experiencia formativa en Perspectiva de género que haya ofrecido la fundación?

SI	NO
----	----

9. Si la respuesta anterior es sí, ¿a quién/es ha sido dirigida la formación? (Marque con una cruz, puede ser más de una opción)

Comité de igualdad	Profesorado docente	Voluntarios/as	Beneficiarios/as
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. ¿La fundación ha adaptado horarios, tiempos y/o espacios de acuerdo a las necesidades de los/las trabajadores/as?

SI	NO
----	----

11. ¿Existe algún espacio grupal en el que se reflexione en torno al género?

SI	NO
----	----

12. ¿Se incentiva a las mujeres (contratada o voluntarias) a participar activamente en la fundación?

SI	NO
----	----

13. ¿La fundación promueve trabajo coordinado con redes expertas en perspectiva de género?

SI	NO
----	----

Análisis y Conclusiones

En términos generales se puede afirmar que se ha cumplido con el objetivo de este trabajo, puesto que se ha generado una propuesta de Plan de Igualdad para la Fundación VOZES, en base a un diagnóstico de los / las trabajadores / as, así como del personal voluntario, el cual ha contemplado la recogida de datos cuantitativos y cualitativos, lo que muestra un panorama más completo e integrador de la organización.

En primer lugar, en relación al diagnóstico, se puede señalar que la plantilla de trabajadores/as se encuentra masculinizada, siendo el rango de edad más frecuente el de 30-45 años. Sin embargo, este panorama se revierte si fijamos nuestra mirada en el voluntariado. Donde las voluntarias pasan a ser cercanas al 80% del total, a diferencia de los voluntarios que son cercanos al 20%, por lo tanto se confirma que el voluntariado está altamente feminizado.

El rango de edad más común entre ellas es de 30 a 45 años (más del 62%) a diferencia de los voluntarios que son un grupo más joven (todos menores de 29 años de edad).

Este primer sondeo, muestra que son mayormente mujeres quienes participan sin afán de remuneración por cumplir los objetivos que se propone VOZES, muchas de ellas motivadas por la vinculación afectiva que tienen con los/as beneficiarios/as (sus hijos/as), pero también se observa mujeres que concurren a apoyar la misión y visión de la organización sin otra motivación, más que ayudar. Así, se aprecia que el colectivo femenino voluntario tiene vocación de servicio y gran sensibilidad social.

La mayoría de los trabajadores y trabajadoras, aproximadamente un 60%, son considerados equipo base sin responsabilidad. Si lo desagregamos por género, un 25% de los hombres tiene responsabilidad mientras que un 50% de mujeres desarrollan cargos de dirección, organización y staff. Esto muestra que las mujeres desempeñan distintas funciones con mayores niveles y rangos jerárquicos a diferencia de los hombres.

Este hecho, respecto a los trabajadores que desempeñan funciones sin responsabilidad, se complementa con lo encontrado en la distribución por departamento de la plantilla VOZES, puesto que casi la totalidad de ellos (cerca al 90%) desarrollan actividades relacionados con la gestión artística, y sólo una pequeña parte de ellos (12,5%) desempeña Dirección Artística.

Las trabajadoras realizan más funciones en el área de gestión y coordinación apreciándose la exclusión de las mismas en la dirección artística y gestión musical. Por lo tanto, si separamos la parte de Gestión y Dirección con el Área Artística, se observa que la representación femenina es muy alta en la primera pero que su representación es escasa en la parte musical y artística. Posiblemente el área más visual de cara al exterior.

En el caso de las personas voluntarias, el 100% de ellos/as cumple funciones sin responsabilidad o de baja jerarquía.

Podemos concluir que en la fundación hay pocas personas (mujeres y hombres) dotadas de jerarquía, responsabilidad y decisión, siendo una organización muy centrada en la base y con escasa representación superior.

En cuanto a la jornada de trabajo, se aprecia que una parte considerable de la plantilla, trabaja menos de 10 horas semanales, y que son las trabajadoras quienes tienen un poco más de variabilidad en su jornada de trabajo, cumpliendo jornada parcial y/o completa. Sin embargo las trabajadoras remuneradas son una minoría, por lo que el papel que juegan los/as voluntarios/as, donde las mujeres también son mayoría, apoyan gran parte del trabajo que se desarrolla. Este dato también es importante si tenemos en cuenta que durante 10 años la fundación trabajó sólo con personal voluntariado.

En resumen, a pesar de que los trabajadores remunerados son la mayor cantidad de la plantilla, éstos cuentan con jornadas de trabajo muy reducidas (menor a 10 horas semanales), por lo que quienes se mantienen ejerciendo tareas de mayor dedicación son las trabajadoras de VOZES y sus voluntarias.

Se cree pertinente buscar paridad entre los/as trabajadores/as remunerados/as y, a ser posible, entre los/as voluntarios/as. Existen diversos beneficios asociados a ello, como la igualdad de oportunidades en la fundación, pero también, y no menos importante, es la imagen que se proyecta externamente y la imagen que entrega en el trabajo con los/as niños/as y adolescentes y sus familias.

Que el público beneficiario pueda observar paridad en los roles de los trabajadores, da un mensaje igualitario en torno a los roles que desempeñan hombres y mujeres. De esta manera las futuras generaciones comprenderán que escoger una profesión, oficio, rol, etc., está más relacionado con sus gustos, intereses, vocación... que por una limitación de roles impuesta socialmente por el género. Es decir, tratar de ser y hacer lo que se quiera (o pueda), no lo que se imponga o sea lo comúnmente denominado normal, de acuerdo a tu sexo o género.

El hecho de obviar la paridad entre los/as trabajadores/as, implicaría mantener desigualdad en el acceso a cargos, como por ejemplo lo que ocurre en dirección

artística, donde prima la masculinización de esos roles. Sería como asumir que ciertas habilidades o capacidades las pueden desarrollar solo ciertos sexos, concibiéndose casi como una limitación biológica y anticuada a los conocimientos actuales en términos de género.

Es por ello, que incentivar o promover políticas paritarias, implica asumir que se han generado desigualdades entre los sexos, dejando en una postura muy desigual y desfavorecedora para la mujer. Por lo tanto, generar las condiciones para que ellas puedan acceder a puestos donde, de momento, no han accedido (por ejemplo en el área artística de la fundación) implicaría dar voz y visibilizar un cambio de tendencia en la política de igualdad de VOZES.

Asimismo, lograr incluir a voluntarios familiares masculinos, por ejemplo padres, buscaría fomentar la corresponsabilidad en el cuidado con los/as hijos/as, parentalidad activa en la crianza, que permita apoyar el desarrollo integral de los niños y niñas. Pero también podría implicar reforzar el mensaje a los/as niños/as respecto de la importancia que tiene la música en sus vidas, puesto que ambas figuras paternas estarían involucradas.

Finalmente y en otro sentido, en relación a los estudios del equipo VOZES, se aprecia que la mayor parte de los trabajadores se concentra en educación secundaria, pero existe la mitad de las trabajadoras que se ubica en educación universitaria. Esto habla de que los hombres desempeñan sus funciones con nivel educativo secundario, generalmente, y que las mujeres se encuentran mejor calificadas que los hombres, lo que podría explicar que se concentren en cargos de mayor jerarquía y responsabilidad.

Los estudios en la plantilla del voluntariado son casi en su totalidad universitarios, tanto para los hombres como para las mujeres, aunque priman más en las mujeres.

Por otro lado, respecto al diagnóstico de los mecanismos de selección de la organización, se puede decir que, VOZES considera que la incorporación de los/as trabajadores/as es dispar entre mujeres y hombres, ya que existe una masculinización de roles en niveles básicos en el área artística, pero que esta ausencia de mujeres no corresponde o refleja barreras de acceso a los puestos de trabajo. Además, destacan la presencia femenina en roles de staff y dirección/coordiación, hecho que no ocurre con los hombres. Es por ello que se cree que no existe segregación vertical.

En cuanto a los/as voluntarios/as, se hace referencia que la principal vía de incorporación de los/as voluntarios/as es relativamente simple (a través de un

formulario o recomendación de profesor/a), donde los criterios de selección más complejos se asocian a la selección del voluntariado musical y al grupo psicosocial ACORDS. El voluntariado familiar es abierto y sin ningún criterio específico de sección.

Prácticamente, se encuentra paridad de género, específicamente en el voluntariado musical (profesores de música), pero es altamente feminizado el voluntariado familiar (madres/padres voluntarias/os acompañantes en los conciertos, desplazamientos, etc.). La entidad refiere que esta situación responde a la realidad de la situación de las familias, que en muchos de los casos son monoparentales, a cargo de las mujeres.

De todas formas, no se debe omitir el rol de cuidado que históricamente se ha asociado al género femenino en la sociedad. De esta forma, se relaciona a la mujer con el cuidado de los/as hijos/as, siendo para las entidades o instituciones una gran fuente de ayuda siendo pilares fundamentales para el funcionamiento de las mismas.

Por ello, cabe cuestionarse hasta qué punto la organización pudiese estar perpetuando estereotipos tradicionales de género, donde la mujer se hace cargo de la crianza de los/as hijos. Por ello, es importante tratar de incluir la figura paterna en las acciones del personal voluntariado y mirar de mejorar la corresponsabilidad de funciones entre ambos géneros.

Lo reflejado en el análisis de la información en torno a la política salarial de VOZES, muestra las mujeres se concentran en la banda salarial más alta, por lo que se habla de ausencia de brecha laboral. Este hecho, es contrapuesto si analizamos el voluntariado, puesto que la mayoría son mujeres que por su condición de voluntariedad no reciben ninguna contraprestación monetaria. De esta forma, a pesar que una pequeña parte de las trabajadoras se posiciona en una banda alta salarial, existe un grueso importante de ellas que trabaja de forma voluntaria.

Cabe destacar que si bien los trabajadores se concentran en la banda salarial más baja, esto tiene concordancia con la escasa jornada laboral que tiene, menor a 10 horas semanales. En cambio hay un alto porcentaje de las mujeres tienen jornada laboral completa.

La forma de comunicación que tienen VOZES tiene algunas carencias, repercutiendo de forma interna y externa. Y si bien en el análisis de los resultados cualitativos se considera que existe utilización de imágenes inclusivas, no ocurre lo mismo en relación al lenguaje, el cual tiende a ser generalmente masculinizado (reuniones, redacción de documentos, página web, etc.), lo que genera, interna y

externamente, una proyección poco inclusiva y poco igualitaria, muy distinto a lo que espera proyectar con el compromiso de Plan de Igualdad.

En un segundo nivel, se trabaja el diseño del Plan de Igualdad, donde además de lograr un compromiso por parte de la entidad, implica la responsabilidad por parte de un grupo de trabajo (comisión) que desarrollará las acciones en torno al diagnóstico. Se definen cuatro objetivos con sus respectivas acciones que buscan cumplir generar igualdad de oportunidades en VOZES, las que se estructuran en fases progresivas y metodologías de evaluación. Todas las acciones se enfocan en buscar generar formación en perspectiva de género de la comunidad VOZES, fomentar reflexión en torno a los roles y promover cambios en el funcionamiento y relaciones que se dan entre sus integrantes.

Asimismo, se busca detectar las desigualdades de género que existen en la fundación, tanto en los trabajadores/as, voluntarios/as, beneficiarios/as y sus familias.

De esta forma, se espera que progresivamente, a medida que se conoce e se integra la perspectiva de género en VOZES, se avance a generar igualdad de oportunidades entre los hombres, las mujeres y personas con otras identidades de género. De manera tal, que se promuevan oportunidades, beneficios y responsabilidades, que brinden mejor calidad de vida para las personas.

Sobre todo cuando hablamos de una organización que junta todos sus esfuerzos en mejorar la calidad de vida de personas que se encuentran en situación vulnerable (exclusión social, económica, educativa, etc.).

En otras palabras, si VOZES busca integrar a las personas que se encuentran en condiciones vulnerables, es fundamental y básico que empiece hacerlo aplicando perspectiva de género en todos sus proyectos y acciones, siendo otra forma más de combatir las desigualdades e inequidades sociales que existen en nuestro entorno y que de una forma u otra condicionan nuestra vida.

Para concluir, este documento denominado "Banda sonora hacia la igualdad de género", implica involucrar a todos los participantes que forman VOZES, para que tomen conciencia y trabajen en una misma línea hacia la igualdad y equidad de género.

No sólo se busca informar y formar al equipo de trabajo, voluntarios/as, beneficiarios/as y sus familias, sino que se busca que lo que aprendan y las acciones que apliquen las hagan parte de su día a día. Que de las herramientas necesarias para empezar y seguir trabajando para descodificar roles ya pre-

establecidos desde bien jóvenes y que nos haga pensar en cómo queremos que nuestros hijos e hijas vivan y crezcan.

Se espera que este documento sea el inicio del camino hacia la plena igualdad de género y que ayude a poner su grano de arena para crear una nueva forma de pensar, relacionarse y compartir dentro de VOZES.

Referencias bibliográficas

Álvarez, M., Belmonte, E., Gavilanes, M., Díaz, R. y De Vega, J. (2018). *El 80% de las empresas públicas ignora la Ley de Igualdad en sus consejos de administración*. CIVIO. Recuperado el 14 de mayo de 2018, del sitio web: <https://civio.es/quien-manda/2018/02/05/el-80-de-las-empresas-publicas-ignora-la-ley-de-igualdad-en-sus-consejos-de-administracion/>

Ascorra, P. (2017). La responsabilidad y los desafíos de las ciencias sociales. *Psicoperspectivas*, 16 (1), 1-6. Recuperado el 15 de mayo de 2018, del sitio web: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242017000100001&script=sci_arttext

Ajuntament de Barcelona (2017). *Distribució territorial de la Renda Familiar Disponible Per Càpita a Barcelona (2016)*. Gabinet tècnic de Programació. Departament d'Estudis i Programació. Recuperado el 25 de mayo de 2018, del sitio web: http://ajuntament.barcelona.cat/barcelonaeconomia/sites/default/files/RFD_2016_BC_N.pdf

Borras, M. (2017). *La Ley de Igualdad cumple diez años lastrada por un exceso de recomendaciones sin obligación real*. Eldiario. Recuperado el 16 de mayo del 2018, del sitio web: https://www.eldiario.es/sociedad/claves-igualdad-anos-aprobacion-llegado_0_625037896.html

Carreras, I. y Sureda, M. (2011). *Evolució de la "profesionalizació" en las ONG El impacto de los programas formativos*. Instituto de Innovación Social de ESADE. Recuperado el día 15 de abril de 2018, del sitio web: <http://www.plataformavoluntariado.org/ARCHIVO/documentos/recursos/impacto-de-la-formacion-en-la-profesionalizacion-en-las-ong-el-impacto-de-los-programas-formativos.pdf>

CIRD - Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones. (2017). *Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per entitats: centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones*. Útil Pràctic; 26. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. Torre Jussana.

Cook, R. y Cusack, S. (2009). *Estereotipos de Género: Perspectivas legales Transnacionales*. Bogotá: Profamilia. Recuperado el 15 de mayo de 2018, del sitio web: https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf

Concejalía de Feminismos y LGTBI. (2016). *Plan para la Justicia de Género (2016-2020)*. Adjuntament de Barcelona. Recuperado el 29 de mayo de 2018, del sitio web: <https://ajuntament.barcelona.cat/economiafeminista/wp-content/uploads/2015/03/plan-para-la-justicia-de-genero-2016-2020.pdf>

Cuadrado, I. (2004). Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes. *Psicothema*, 16 (2), 270-275. Recuperado el 13 de mayo de 2018, del sitio web: <http://www.psicothema.com/pdf/1193.pdf>

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujeres. (1995). *Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz*. Declaración y Plataforma de Acción. Beijing.

Díaz-Loving, R., Rivera, S. y Sánchez, R. (2010). Género y Pareja. *Psicología Contemporánea*, 1(2), 4-15. Recuperado el día 16 de mayo de 2018, del sitio web: <http://psycnet.apa.org/record/1999-10846-001>

Facio, A. (2002). Engenerando nuestras perspectivas. *Revista Nuevas Miradas*, 2 (2), 49-79. Recuperado el día 17 de mayo de 2018, del sitio web: <http://www.redalyc.org/pdf/183/18320201.pdf>

Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya. (2016). *Mesures, recursos i bones pràctiques sobre getió democrática, transparència, igualtat de gènere i conciliació a les cooperatives de treball*. Cooperatives de Treball de Catalunya. Recuperado el día 10 de Abril de 2018, del sitio web: http://www.cooperativest treball.coop/sites/default/files/materials/d_2n_inf_mrbb_gdtgc.pdf

Gobierno de España (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. BOE. Recuperada el 13 de mayo de 2018, del sitio web: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

González, J. (2016). *Los diez datos que demuestran que las mujeres sufren discriminación laboral*. El País. Recuperado el 14 de mayo de 2018, del sitio web: https://elpais.com/economia/2016/10/24/actualidad/1477310236_972254.html

Hendel, L. (2017). *Comunicación, infancia y adolescencia. Perspectiva de género*. Argentina: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Recuperado el día 16 de mayo de 2018, del sitio web: https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf

OMS (2018). *¿En qué consiste el enfoque de salud pública basado en el género?* Extraído el 14 de mayo de 2018, del sitio web: <http://www.who.int/features/qa/56/es/>

ONU Mujeres (2018a). *Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. Estados Unidos: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Extraído el 29 de mayo de 2018, del sitio web: <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-es.pdf?la=es&vs=834>

ONU Mujeres (2018b). *Las mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. Extraído el día 27 de mayo de 2018, del sitio web: <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs>

OXFAM Intermón (2018). *Desigualdad. Elecciones generales: 6 medidas para reducir la desigualdad*. Recuperado el 17 de mayo de 2018, del sitio web: <https://www.oxfamintermon.org/es/que-hacemos/proyectos/desigualdad/elecciones-2015>

Plataforma de ONG de Acción Social y Federación de Mujeres Progresistas (2010). *Aproximación a la situación de hombres y mujeres en el tercer sector*. Recuperado el 14 de mayo de 2018, del sitio web: <http://www.plataformaong.org/recursos/193/aproximacion-a-la-situacion-de-hombres-y-mujeres-en-el-tercer-sector>

Plataforma Tercer Sector (2014). *Análisis de entidades del tercer sector y su gestión interna de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Recuperado el 17

de abril de 2018, del sitio web:
<http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/Igualdad%20de%20oportunidades%20PTS.pdf>

Real Academia Española (RAE) (2018). *Estereotipo*. Recuperado el día 15 de mayo de 2018, del sitio web: <http://dle.rae.es/?id=GqSjqfE>

Ruiz, R., Ramírez, A., Delgado, B. y Gómez, E. (2015). *El tercer sector de acción social en 2015: Impacto de la crisis*. España: Masa creativa. Recuperado el 4 de abril de 2018, del sitio web:
http://www.plataformaong.org/ciudadaniaactiva/tercersector/estudio_completo_el_TS_AS_en_2015_impacto_de_la_crisis.pdf

Sahuquillo, M. y García, C. (2012). *Muchas caras para el altruismo*. Vida&Artes. El País. Recuperado el 15 de mayo de 2018, del sitio web:
https://elpais.com/sociedad/2012/03/24/actualidad/1332610832_611443.html

Stoller, R. (1968), *Sexo y género: El desarrollo de la masculinidad y la feminidad*, Nueva York: Science House.

Stromquist, N. (2006). Una cartografía social del género en educación. *Educ. Soc.*, 27 (95), 361-383. Recuperado el 27 de abril del 2018, del sitio web:
<http://www.scielo.br/pdf/es/v27n95/a03v2795.pdf>

Tajfel, H. (1984). *Grupos Humanos y Categorías Sociales: Estudios de Psicología Social*. Barcelona: Editorial Herder

Tudela, M. (2016). *Per què és clau intervenir des de la Perspectiva de gènere en el tractament de les Drogodependències?* Jornada Atra gender. [Diapositivas de PowerPoint].

UNESCO (2016). *Informe mundial sobre ciencias sociales. Afrontar el reto de las desigualdades y trazar vías hacia un mundo justo*. Recuperado el 14 de mayo de 2018, del sitio web: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002459/245995s.pdf>

Valls, E., Geldschläger, H. y Ginés, O. (2012). Opinions i Necessitats que fa a la perspectiva de gènere en la xarxa d'atenció a les drogodependències. Generalitat de Catalunya Agència de Salut Pública de

Catalunya. Recuperado el 15 de mayo de 2018, del sitio web: http://drogues.gencat.cat/web/.content/minisite/drogues/professionals/perspectiva_genere/arxiu/412_drogues_informe_questionari_drogues_i_genere_2012_amb_marca_dors.pdf

Valpuesta, R. (2007). *Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Centro de Estudios Andaluces. Consejería de la presidencia. Recuperado el 5 de abril de 2018, del sitio web: <http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/importados/Actualidad19.pdf>

Vidal, P., Fernández, M. y Alonso, A. (2017). *Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017. 3a edició. Informe de resultats*. La Confereació. Recuperado el 15 de mayo de 2108, del sitio web: <http://voluntaris.cat/wp-content/uploads/2017-07-ANUARI-OCUPACIO%CC%81-TSS-2017-WEB.pdf>

Anexo I

VOZES

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La entidad **Fundación Privada VOZES**, declara su compromiso en el establecimiento 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, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Fdo: 

Susana Serrano González
Directora Gerente

En Barcelona, a 3 de Abril de 2.018

VOZES



Anexo II

COMPROMISO DE ADHESIÓN

Proyecto APLICACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN ENTIDADES DE VOLUNTARIADO DE ÁMBITO ESTATAL.

D./ Dña_Susana Serrano González NIF 73772066A como responsable de la entidad cuyos datos figuran a continuación:
Nombre Fundación Privada VOZES

CIF: G63919716_ Localidad: Barcelona por la presente MANIFIESTA su interés por adherirse al Proyecto liderado por la FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS para la elaboración del Plan de Igualdad de la entidad.

Solicito formalmente mi participación en el Proyecto "APLICACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN ENTIDADES DE VOLUNTARIADO DE ÁMBITO ESTATAL" en colaboración con la Federación de Mujeres Progresistas y me comprometo a:

- Enviar la documentación necesaria para poder realizar un diagnóstico en igualdad.
- Atender y colaborar con las técnicas de igualdad en todos los aspectos necesarios para la correcta ejecución del proyecto.
- Rellenar una encuesta de satisfacción del servicio al finalizar el proyecto.

En __Barcelona a __3__ de ____Abril de 2018.

Fdo. Susana Serrano González.

(Nombre y firma)



Una vez cumplimentado en su totalidad, enviar a planesdeigualdad@fmujeresprogresistas.org

Anexo III

Link: <http://goo.gl/8SpS46>

Encuesta Perspectiva de Género Voluntariado

La información que usted brinde, tiene la finalidad de establecer un diagnóstico y sustento a las acciones que se esperan implementar. Así, usted estará ayudando a compilar información importante para evaluar las capacidades individuales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro de VOZES.

Los datos que usted entregue, son importantes para este trabajo, puesto que servirán para determinar actividades futuras.

Este cuestionario es anónimo y confidencial, es decir, no se solicitará sus datos de identificación (nombre, DNI) y la información que se obtenga, será utilizada exclusivamente para este estudio y manipulada únicamente por la entrevistadora.

Su participación no es obligatoria y puede dejar de contestar cuando usted lo desee.

Agradeceríamos responder de la manera más honesta y completa posible. Además, tendrá la oportunidad de incluir comentarios y sugerencias que surjan al final de éste cuestionario.

Datos

- Sexo
- Edad
- Nacionalidad
- Situación económica-laboral
- Tiempo en Vozes
- Tiempo de dedicación
- Estado Civil
- Nivel educacional/formación
- Tipo familia (Monoparental, Heteroparental, Monoparental, numerosa, etc.)
- Hijo/s
- Relación con la Fundación VOZES – (voluntaria/o, alumno/a, trabajadora/or, etc.)

Preguntas Abiertas

- ¿Qué entiende usted por *Perspectiva de Género*?
- ¿Ha recibido alguna vez formación en *Perspectiva de Género*?
Si es que sí, mencionar: dónde, temas abordados, duración, tipo de formación (presencial, en línea, etc.) ¿se encuentra satisfecha o satisfecho con la experiencia?
- ¿Se trata de igualmente a mujeres y hombres en la fundación? ¿Siente que existe diferencia entre mujeres y hombres?
- ¿Ha sufrido discriminación o acoso por razón de género fuera de la entidad?
¿Y dentro de VOZES?
- ¿Cree que el hecho de ser mujer/hombre le ha dificultado obtener un trabajo más “estable” (planta, honorarios, part-time, etc.)?
- ¿Cree interesante que desde VOZES realicemos acciones con *Perspectiva de Género* ¿por qué? ¿Cómo os puede ayudar?
- ¿Existe algún comentario, iniciativa, idea o experiencia que quisiera compartir y que no se le haya consultado anteriormente?

