

**INCORPORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN ENTIDADES DE ACCIÓN
SOCIAL.**

UNA PROPUESTA DE DIAGNÓSTICO, DISEÑO E IMPLANTACIÓN

***INCORPORATION OF EQUALITY PLANS IN SOCIAL ACTION ENTITIES.
A PROPOSAL FOR DIAGNOSIS, DESIGN AND IMPLEMENTATION***

Lucía Vázquez-Gómez¹

Laura Esteban-Romaní²

TRABAJO SOCIAL GLOBAL – GLOBAL SOCIAL WORK, Vol. 13 (2023)

<https://dx.doi.org/10.30827/tsg-gsw.v13.28486>

¹ COCEMFE y Federación Española de Fibrosis Quística  <https://orcid.org/0000-0003-1017-2511>

² Federación Española de Fibrosis Quística y Universidad de Valencia  <https://orcid.org/0000-0002-3917-8311>

Contacto: Lucía Vázquez-Gómez. e-mail: soporte@fibrosisquistica.org

Recibido: **19-06-2023**

Revisado: **11-12-2023**

Aceptado: **13-12-2023**

Publicado: **21-12-2023**

Cómo citar / How to cite:

Vázquez-Gómez, L., y Esteban-Romaní, L. (2023). Incorporación de Planes de Igualdad en Entidades de Acción Social. Una propuesta de diagnóstico, diseño e implantación. *Trabajo Social Global – Global Social Work*, 13, e28486, 11-24. <https://dx.doi.org/10.30827/tsg-gsw.v13.28486>

Resumen

Los planes de igualdad son una herramienta que contribuye a conseguir igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. En el sector de la acción social cobran especial relevancia dada la confluencia de desigualdad de oportunidades que se producen. Este artículo propone una metodología para la evaluación, diseño e implantación de un plan de igualdad en una entidad de acción social como la Federación Española de Fibrosis Quística. Se utiliza una metodología participativa que parte de un exhaustivo diagnóstico en el que participan las personas trabajadoras y miembros de junta directiva de la entidad. El análisis del diagnóstico definirá un paquete de medidas que se alinean a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El resultado final es la implementación del compromiso con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional del movimiento asociativo de Fibrosis Quística.

Abstract

Equality plans are a tool that contributes to achieving equal treatment and opportunities between men and women. In the social action sector they are particularly relevant given the confluence of unequal opportunities that occur. This article proposes a methodology for the evaluation, design and implementation of an equality plan in a social action organisation such as the Spanish Cystic Fibrosis Federation. It uses a participatory methodology based on an exhaustive diagnosis in which the workers and members of the board of directors of the organisation participate. The analysis of the diagnosis will define a package of measures that are aligned with the Sustainable Development Goals. The final result is the implementation of the commitment to the principle of equal opportunities between women and men in the organisational culture of the Cystic Fibrosis associative movement.

PC: Tercer Sector de Acción Social; Trabajo Social; Plan de igualdad de oportunidades; Fibrosis Quística; Objetivos de Desarrollo Sostenible.

KW: *Social Action Third Sector; Social Work; Equal Opportunities Plan; Cystic Fibrosis; Sustainable Development Goals.*

1. Introducción

Existe un creciente interés por que la igualdad entre hombres y mujeres sea real y efectiva. Este interés e implicación surge de varias dimensiones de la vida diaria y del bienestar y especialmente desde el entorno laboral. Así, la legislación apuesta por la igualdad de oportunidades. En concreto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres establece que las entidades “están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral” y se deben adoptar medidas dirigidas a evitar discriminaciones laborales entre hombres y mujeres (artículo 45).

Dentro de las entidades del Tercer Sector de Acción Social (en adelante TSAS), casi un 30% de las entidades que lo componen se dedican a atender a personas con algún tipo de discapacidad (Plataforma ONG de Acción Social, 2022). Estas entidades tienen entre sus principios rectores políticas de igualdad y no discriminación, pero, como reflexiona Serra (2004), esto no implica que no estén inmersas en una sociedad globalizada en la que la discriminación no ha sido erradicada, y ellas también pueden ser susceptibles de reproducir modelos y patrones con valores no igualitarios, por lo que no están exentas de prestar atención a este tipo de medidas.

Según un estudio sobre el TSAS (Plataforma ONG de Acción Social, 2020), en estas entidades hay dos tipos de recursos humanos diferenciados en la gestión y la estrategia. Las personas que forman las juntas directivas, que dirigen y marcan la estrategia de la entidad, y las personas profesionales, que se dedican a la ejecución de esa misma estrategia. En las Fundaciones, los Patronatos están compuestos en un 60,6% por hombres. En las asociaciones de primer y segundo nivel, en cuanto a los órganos de estas entidades, hay una presencia de mujeres significativa (59,6%) y constata que desde 2013 hay una ligera tendencia al alza. Esto no debería asombrar, ya que en este tipo de colectivos el papel de la implicación en los cuidados lo asumen principalmente las mujeres (Comas-d'Argemir, 2017; Vaquero y Stieповich, 2010).

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación indica la no obligatoriedad de elaborar e implantar un plan de igualdad para las entidades que cuenten con menos de 50 personas trabajadoras (artículo 1). Sin embargo, estas organizaciones tienen que hacer frente a esfuerzos en la gestión para asumir compromisos concretos en la eliminación de desequilibrios de género en sus procesos organizacionales y en la inclusión de la perspectiva de género en sus intervenciones (Tardos y Paksi, 2021). Por

otro lado, desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y su Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, todas las entidades, independientemente del número de personas trabajadoras que tengan, han de disponer de un Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral (Ley Orgánica 3/2007, artículo 62; Real Decreto 901/2020, artículo 2.1).

Estos esfuerzos están directamente relacionados con la iniciativa de las Naciones Unidas, materializada en la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (Resolución 70/1, 2015, p. 16). Estos objetivos se refieren concretamente a la igualdad de género, como se observa en el ODS 5 Igualdad de género o en el ODS 10 Reducción de las desigualdades. La incorporación de los ODS en la cultura organizacional de las entidades del TSAS que trabajan en el área sociosanitaria con las personas con discapacidad son una cuestión necesaria, ya que vincula las acciones en el ecosistema en el que se va a desarrollar la vida diaria de estas personas más allá de la misión concreta que tiene la entidad (Esteban Romaní y Vázquez Gómez, 2023; Aparicio et al., 2021).

Este artículo propone una metodología en la que se exploran distintas técnicas y factores en juego para alcanzar la evaluación, el diseño e implantación de un plan de igualdad en una entidad del TSAS: La Federación Española de Fibrosis Quística (en adelante FEFQ). La Federación Española de Fibrosis Quística tiene como misión agrupar a todas las asociaciones de Fibrosis Quística (en adelante FQ) del territorio nacional y juntas luchar por mejorar la calidad de vida de las personas con FQ y sus familias (Federación Española de Fibrosis Quística [FEFQ], 2022). Representa alrededor de 4000 personas y cuenta con unas plantillas profesionales que van desde una persona contratada hasta doce.

2. Metodología

Se marcan como objetivos principales:

- Integrar la perspectiva de género en la cultura y el funcionamiento del movimiento asociativo.
- Prevenir situaciones de desigualdad y promover la igualdad entre hombres y mujeres de los equipos técnicos y de las juntas directivas.

Se utiliza una metodología de acción participativa con el personal contratado y con la junta directiva de la FEFQ. Esta metodología pretende facilitar la creación colectiva de

conocimiento, el análisis crítico y vincular los problemas existentes para encontrar soluciones colectivas a dichos problemas (Lora y Rocha, 2016). Es decir, se basa en un esfuerzo continuo de analizar, estudiar, reflexionar, conocer la realidad e intervenir sobre ella de manera integral, lógica y participativa (Abarca, 2016). Asimismo, los resultados obtenidos en el proceso participativo se convierten en materiales para renovar, mejorar o modificar sus propias actuaciones e intervenciones sociales (Lora y Rocha, 2016).

Figura 1

Secuencia de trabajo



01. Creación del Grupo Motor de Trabajo:

Antes de comenzar con la redacción de los planes de igualdad, se ha creado un grupo de trabajo que impulsará todo el proceso. El grupo está compuesto por 4 mujeres trabajadoras sociales del Grupo Español de Trabajadoras Sociales para la Fibrosis Quística y una mujer con FQ de la junta directiva de la FEFQ.

El grupo de trabajo utiliza una metodología participativa, de consenso como transversal en todo el proceso. Las sesiones de trabajo y puesta en común se realizan por videoconferencia 2 veces al mes de marzo a noviembre de 2022.

02. Evaluación y diagnóstico en materia de igualdad:

Se han utilizado 2 instrumentos. Por un lado, se ha administrado un cuestionario a las personas trabajadoras de la entidad elaborado por el servicio andaluz de asesoramiento a empresas en igualdad “Equipa” del Instituto Andaluz de la Mujer (2023). Por otro lado, a las juntas directivas se les ha administrado un cuestionario Ad hoc, elaborado a partir de una

revisión bibliográfica, el cuestionario de “Equipa” y el cuestionario de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas elaborado por el Instituto de la Mujer (2021).

Ambos instrumentos recogen puntos clave para el diagnóstico (FEFQ, 2022):

- Características de la entidad y estructura organizativa.
- Situación personal de cada persona trabajadora, de las personas que desempeñan funciones dentro de la FEFQ y de la junta directiva.
- Selección, contratación, clasificación profesional y acceso a la entidad.
- Promoción, desarrollo de la carrera profesional y formación.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.

Se reúnen 5 cuestionarios de las personas trabajadoras y 15 cuestionarios de miembros de la junta directiva.

03. Análisis de los resultados:

Explotación estadística de los cuestionarios e interpretación de los resultados.

04. Diseño del Plan de Igualdad:

A partir de los resultados, se elabora el Plan de Igualdad de la FEFQ incluyendo los ejes de actuación y las medidas correctoras. En el siguiente apartado de resultados se puede visualizar el contenido desglosado. La última versión del plan es aprobada por la junta directiva.

05. Reportar y comunicar.

Se diseña un plan de difusión para transferir y escalar el conocimiento y este contiene:

- Acompañamiento para el desarrollo de un plan de igualdad en cada entidad miembro.
- Inscripción en el registro correspondiente.
- Difusión pública del compromiso de la FEFQ con el principio de igualdad de oportunidades.

3. Resultados

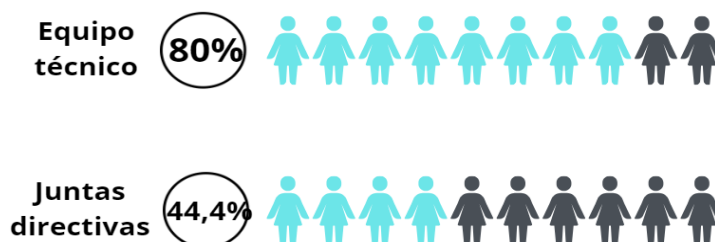
3.1. Resumen del diagnóstico por ámbitos

A) Roles y género en la estructura y situación laboral

Uno de los principales aspectos que se trataba de visibilizar era la proporción de hombres y mujeres que compone la plantilla. En este caso, se puede observar en la figura 1 que la plantilla está feminizada y que en la junta directiva la proporción de hombres es superior a las mujeres. Es decir, se podría decir que hay más mujeres en los equipos técnicos, pero menos mujeres en los cargos directivos.

Figura 2

Resultados estructura organizativa por género



En cuanto a la situación laboral de las personas trabajadoras, la mayoría tiene contrato indefinido a tiempo completo. Los perfiles profesionales son: administración, trabajo social y comunicación.

En relación con la junta directiva, la dedicación semanal a la FEFQ es de entre 2 y 5 horas, según el tiempo que se le requiera.

B) Selección y contratación

La Política de Personal de la FEFQ utiliza sistemas externos de reclutamiento, como las páginas web especializadas. Tiene sistematizada la criba curricular, comprobación de experiencias y formaciones y entrevista personal. No hay criterios de discriminación positiva.

C) Promoción, desarrollo personal y formación

La promoción y el desarrollo personal son uno de los puntos clave cuando se habla de discriminación por razón de género en el mercado laboral, ya que incluso se han desarrollado términos para referirse a esta situación, como el “techo de cristal” en las mujeres (Ordóñez, 2015; Meza, 2018). En la FEFQ no existen planes o manuales concretos de promoción de la plantilla. El equipo técnico destaca las dificultades de promoción en la entidad. El 90% de la

junta directiva prefiere no asumir cargos con una mayor responsabilidad.

La formación está relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades. En este ámbito, la FEFQ oferta formación de participación voluntaria. Se prioriza realizarla durante el horario laboral. En 2022 se ha realizado formación en: Gestión de Calidad, financiación europea, implantación y contribución a los ODS, intervención social.

D) Conciliación

La FEFQ oferta como medidas de conciliación: permisos por emergencias personales/familiares, herramientas TIC para la comunicación a distancia y flexibilización de la jornada laboral. El equipo técnico destaca que acogerse a dichas medidas es importante para compaginar con sus responsabilidades familiares, ya que la mitad tiene menores a su cargo.

E) Prevención de acoso por razón de sexo

El protocolo de acoso que ya estaba reglamentado como obligatorio en el momento del diagnóstico está vigente en la entidad.

3.2. Propuestas de ejes de actuación, medidas correctoras e indicadores

El objetivo general del Plan de Igualdad es implantar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos de la FEFQ, tanto entre las personas empleadas como en la junta directiva, reduciendo los desequilibrios previamente identificados y previniendo posibles desequilibrios futuros. Para ello, después del análisis del diagnóstico, se desarrollan unos ejes de actuación y sus objetivos específicos sobre los que se pretende actuar.

Eje 1. “Cultura organizacional y compromiso por la igualdad”

Objetivo: visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades e introducirlo en la cultura organizacional.

Medidas:

- Poner a disposición de todas las personas de la FEFQ el Plan de Igualdad.
- Incluir anualmente referencias de los avances del Plan en la memoria final de la FEFQ.
- Revisar desde la perspectiva de género todos los proyectos y servicios desarrollados por la FEFQ.

Eje 2: “Acceso y proceso de selección”

Objetivo: introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

Medidas:

- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.
- Las competencias requeridas en cada puesto de trabajo deben especificarse de modo objetivo, sin estereotipos de género.

Eje 3. “Condiciones de trabajo y gestión del personal”

Objetivo: incorporar la perspectiva de género en el establecimiento de las condiciones de trabajo y gestión del personal.

Medidas:

- Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.
- Implementar medidas de acción positiva para asegurar la igualdad en la junta directiva y el equipo técnico.
- Establecer una política de reuniones donde se recoja su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.

Eje 4. “Promoción profesional”

Objetivo: garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción profesional.

Medidas:

- Cuando haya promoción, que se tenga en cuenta la idoneidad y competencias de la persona trabajadora.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, independientemente de su jornada.

Eje 5. “Formación”

Objetivo: promocionar la formación en igualdad de género a todas las personas de la entidad.

Medidas:

- Organizar formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la FEFQ.
- Motivar la formación en coeducación, prevención de la violencia de género y corresponsabilidad para toda la FEFQ.
- Formar a toda la FEFQ en herramientas de género para el diseño y ejecución de proyectos.

Eje 6. “Derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”

Objetivo: Difundir y facilitar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral disponibles en la entidad.

Medidas:

- Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la FEFQ.
- Flexibilizar el uso de los días de permiso, permitiendo algunas mejoras sobre convenio.

Eje 7. “Prevención del acoso moral, sexual y/o por razón de sexo”

Objetivo: elaborar y difundir medidas de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.

Medidas:

- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la FEFQ
- Difundir el protocolo de acoso a toda la FEFQ y a las asociaciones de FQ.

3.3. Evaluación e indicadores de seguimiento

El diseño de la evaluación del plan adquiere protagonismo, se plantean tanto indicadores cuantitativos como cualitativos. A modo de ejemplo señalamos:

- Número de proyectos y servicios en los que se han incorporado indicadores de género.
- Número de ofertas lanzadas objetivamente y sin estereotipos de género.
- Porcentaje de participación de la junta directiva y del equipo técnico en los cursos de formación disgregados por género
- Grado de satisfacción con las medidas de conciliación recibidas.

- Número de casos de acoso producidos, número de consultas recibidas por acoso y número de denuncias atendidas.

3.4. Comisión de Igualdad

Además de las medidas expuestas para operativizar el plan de igualdad, se crea la Comisión de Igualdad. Esta debe contar con el apoyo de la presidencia y la implicación de toda la junta directiva y de la plantilla de la FEFQ. Esta comisión se encargará de velar por el cumplimiento del plan y su evaluación y seguimiento.

3.5. Difusión

El Plan de Igualdad se incluyó dentro del Plan de Actividades de 2023, lo que marcó el inicio de su desarrollo. Se puede consultar íntegro en <https://fibrosisquistica.org/wp-content/uploads/2023/01/Plan-de-Igualdad-FEFQ.pdf>

Se está llevando a cabo el proceso de registro en la plataforma de Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos “REGCON” del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En esta fase se da especial relevancia a la socialización tanto interna como externa del Plan de Igualdad. Por un lado, el Plan y la metodología de su desarrollo se distribuyen a todo el movimiento asociativo de FQ para poder compartir buenas prácticas durante su implementación y/o para los futuros Planes que se elaboren. Por otro lado, se hace público el Plan, su progreso y el compromiso de la FEFQ con la igualdad.

4. Conclusiones

Los planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres son una herramienta que va a propiciar avanzar para que la igualdad entre hombres y mujeres sea real y efectiva. Una de sus principales características que le otorgan la categoría de herramienta es la concreción en medidas adaptadas a la situación diagnóstica de aplicación a corto y medio plazo.

Una buena práctica que contribuya a concienciar la necesidad de la aplicación de estos planes en cualquier ámbito de la sociedad es la de incluirlos en el TSAS, ya que tienen un recorrido de lucha por los derechos de las personas con más dificultades de inserción.

Esta experiencia pone de relieve la importancia del diagnóstico a la hora de elaborar el plan, ya que va a ser el primer punto de anclaje con la toma de conciencia necesaria de qué es lo que está pasando y cuáles son las debilidades a corregir y las fortalezas a potenciar. Esta

práctica destaca como punto clave para un buen diagnóstico, utilizar una metodología de acción participativa en la que se considere a las personas protagonistas concededoras y agentes de transformación de su propia realidad, dándoles voz y favoreciendo así su implicación.

La visibilización de la situación propiciará sacar de la invisibilidad la discriminación, muchas veces encubierta, y diseñar las medidas correctoras y facilitadoras.

En la sociedad cambiante y globalizada en la que vivimos, la lucha que se germina desde el movimiento de la acción social puede abrir su estrategia con la implantación de este tipo de planes, con la incorporación de los ODS y con la integración de todas las medidas que aporten para construir un ecosistema saludable en el que la inclusión sea real y efectiva.

Referencias bibliográficas

Abarca, F. (2016). La metodología participativa para la intervención social: Reflexiones desde la práctica. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 10(1), 87-109.

<https://doi.org/10.15359/rep.11-1.5>

Aparicio Chofré, L., Bohorques Marchori, L., De Paredes Gallardo, C., Escamilla Robla, C., Giménez Fita, E. y Quilez Moreno, J. M. (2021). Los ODS como instrumento de aprendizaje: una experiencia multidisciplinar en los estudios universitarios. *Revista Educación y Derecho*, l(ext), 307-332. <https://doi.org/10.1344/REYD2021.1EXT.37706>

Comas-d'Argemir, D. (2017). El don y la reciprocidad tienen género: las bases morales de los cuidados. *Quaderns-e*, 22(2), 17-32.

Esteban Romaní, L., y Vázquez Gómez, L. (2023). Objetivos de Desarrollo Sostenible y Acción Social. Una experiencia de incorporación de ODS en la planificación estratégica de una entidad sin ánimo de lucro. *Itinerarios De Trabajo Social*, 3, 7–13. <https://doi.org/10.1344/its.i3.40282>

Instituto Andaluz de la Mujer (17 de enero 2023). *Diagnóstico de empresas en materia de igualdad*. <https://ws097.juntadeandalucia.es/demi/es/index>

Instituto de la Mujer (2021). Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de la Mujer.

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Lora, L. P. y Rocha, J. (2016). Promoción de la innovación social a través de la utilización de metodologías participativas en la gestión del conocimiento. *Equidad y Desarrollo*, 25, 159-178. <https://doi.org/10.19052/ed.3513>

Meza, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 32, 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>

Naciones Unidas. La resolución 70/1 de la Asamblea General “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. A/RES/70/1 (25 de septiembre de 2015). <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/93/PDF/N1529193.pdf?OpenElement>

Ordóñez, L. (2015). Discriminación laboral por razón de género. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 32(1), 262-277. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.15417>

Plataforma del Tercer Sector (2020). *El papel del Tercer Sector y su impacto social: Análisis y propuestas para la profundización solidaria del Estado Social*. http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/Informe_tercer_sector_DEF.pdf

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 57, de 7 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 272, de 14 de octubre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>

Tardos, K. y Paksi, V. (2021). Can Equality Plan Contribute to the Sustainable Development Goal Linked to Gender Equality in Higher Education and Research Performing

Organisations? *Education of Economists and Managers*, 62(4), 35-53.
<https://doi.org/10.33119/EEIM.2021.62.2>

Vaquirol, S. y Stiepovich, J. (2010). Cuidado informal, un reto asumido por la mujer. *Ciencia y enfermería*, 15(2), 9-16. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532010000200002>