

Proyecto Compliance de Igualdad para el Tercer Sector

Informe Diagnóstico

Abril 2025



 POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL



Indice

1. El proyecto
2. Las entidades
3. El diagnóstico
4. La herramienta



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL



“
*Nuestro compromiso por la
igualdad es proporcional al
desconocimiento específico que
tenemos sobre como aplicarla.*

*Necesitamos una mentoría, un
guiaje, para poder hacer efectiva
esa igualdad en la que creemos
de la manera más efectiva
posible.*

Verbatim extraído de una de las sesiones online con entidades participantes del
proyecto sobre necesidades en normativa de igualdad.

1. El proyecto



Sobre el proyecto

El proyecto “Compliance de Igualdad para el Tercer Sector” tiene como objetivo principal promover el cumplimiento de la normativa de igualdad en las entidades del Tercer Sector.

Además de la normativa de obligado cumplimiento, este proyecto también contempla la incorporación de otros compromisos que vayan más allá de la normativa y que pretendan seguir fortaleciendo e impulsando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de personas y equipos de las organizaciones

Para ello, en una primera fase del proyecto, se ha llevado a cabo un proceso que diagnóstico guiado en el que, a partir de un cuestionario online y, posteriormente, cuatro sesiones online, las entidades que participan del proyecto han podido poner en común las dudas y necesidades que tienen en torno a la normativa de igualdad de igualdad.

Las sesiones online se han realizado en las siguientes fechas:

- Dos sesiones el jueves 27 de febrero (por la mañana y por la tarde)
- Una sesión el viernes 28 de febrero
- Una última sesión el 5 de marzo.

La información obtenida a partir del cuestionario online y la información compartida en estas sesiones se presenta, analizada y sintetizada en este informe de “diagnóstico”.

Para ello, además de datos cuantitativos y gráficas, incorporamos un elemento fundamental para trasladar de forma literal, necesidades y reflexiones expresadas por las entidades: **verbatims**, es decir, expresiones literales que han emergido durante

estas primeras fases del proyecto y que hemos querido incluir como parte del análisis.

Los aprendizajes y conclusiones que trasladamos a este informe, nos servirá como conocimiento de base para el diseño de una herramienta digital con la que las entidades puedan identificar fácil y ágilmente las áreas de incumplimiento de la normativa de igualdad.

Los próximos pasos para el proyecto serán, por tanto, el diseño de la herramienta, que ya está en proceso de elaboración, su presentación y validación con las entidades, para garantizar que es fácil de usar y útil.

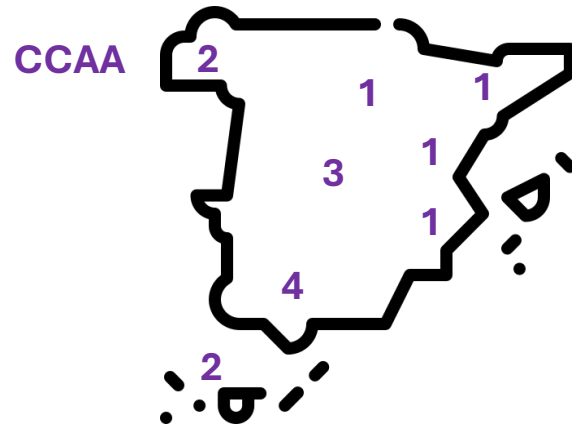
Como última fase del proyecto, desde Federación de Mujeres Progresistas haremos un acompañamiento y capacitación en la elaboración de aquellos protocolos y/o materias incluidas en la normativa general de igualdad que se hayan detectado como necesarios en el diagnóstico de cada entidad.

2. Las entidades



Sobre las entidades participantes

En este proyecto contamos con la participación de 15 entidades con sede en diferentes comunidades autónomas:



Todas las entidades son diferentes en cuanto a composición, ámbito de actuación y estructura. La selección se ha hecho en base a estos criterios para poder contar con un abanico amplio de tipos de entidades con las que trabajar. De esta forma, la herramienta que se diseñe podrá cubrir las necesidades de entidades muy diversas.

A continuación, el listado de entidades participantes en este proyecto:

- Plataforma del Tercer Sector de la Comunidad de Madrid
- Asociación de Mujeres Progresistas "Victoria Kent"
- AEC GRIS FUNDACIÓ PRIVADA
- Asamblea de Cooperación por la Paz
- ANTOX. Asociación Navarra para la Investigación, Prevención y Tratamiento de Adicciones
- Fundación Sonsoles Soriano
- SOMOS MÁS, mujeres sobrevivientes de la violencia machista
- Fundación Escuela Andaluza de Economía Social
- Asociación Canaria para la Intervención y Mediación Familiar, Educativa y Psicosocial "+Familia"
- Érguete Prevención e Intervención en conductas adictivas
- ASOCIACION RUMIÑAHUI
- Asociación ARTIC
- Asociación Érguete Baixo Miño
- ASPAD
- Asociación de Enfermedades Neuromusculares de Andalucía, ASENSE-A

Composición plantilla por sexo

En cuanto a la composición de la plantilla de las entidades que participan en el proyecto, la mitad de ellas indica que su plantilla está formada mayoritariamente por mujeres.

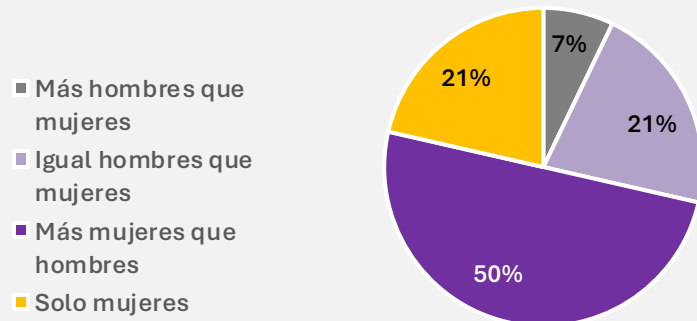
Hay un 21% de entidades cuya plantilla está compuesta únicamente por mujeres y otro 21% en el que existe igual número de trabajadoras que trabajadores.

Estos datos no pretenden ser una muestra representativa del Tercer Sector, pero sí se acerca a la diversidad de entidades que existen en el ámbito social. La información confirma la feminización del sector que se extrae de otros estudios:

“En 2023, el 79,3% de las personas trabajadoras en el Tercer Sector eran mujeres”

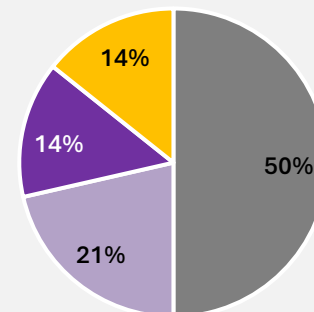
Observatorio del Empleo en el Tercer Sector, Plataforma del Tercer Sector 2024

Representación de mujeres y hombres entre la plantilla de las entidades participantes



Representación de mujeres y hombres en los puestos de dirección y coordinación de las entidades participantes

- Mayoritariamente por mujeres
- Mayoritariamente por hombres
- En mi organización solo somos mujeres
- Igualado en mujeres y hombres



En cuanto a los puestos de dirección y coordinación de las entidades, los porcentajes de composición por sexo se mantienen similares a la distribución general.

Sin embargo, en esta ocasión, el 21% de las entidades indican que estos puestos están ocupados mayoritariamente por hombres. En este dato se detecta una tendencia que existe en otros sectores de forma más marcada, y es que, en ámbitos en los que existen más mujeres en plantilla, es decir sectores de trabajo más feminizados, (por ejemplo, ámbitos como el sanitario o el educativo), los hombres están concentrados en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

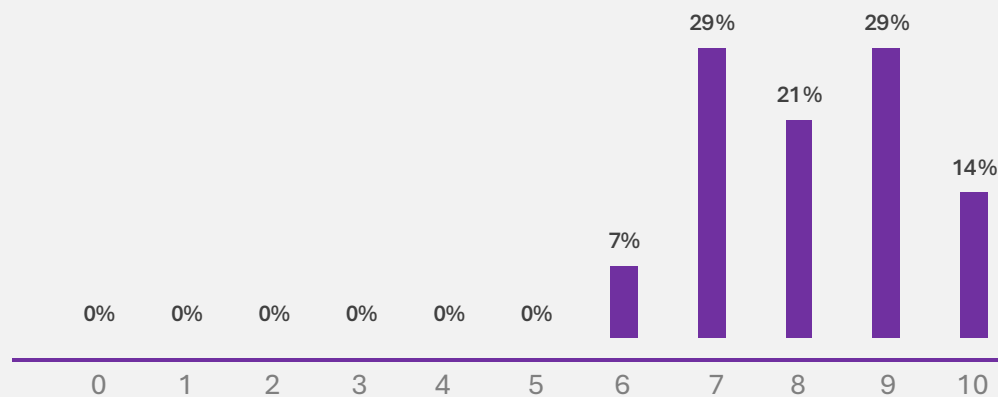
Por último, en las entidades en las que la plantilla está compuesta por más trabajadoras que trabajadores, estos puestos sí están ocupados por mayoritariamente por mujeres.

La igualdad en las entidades

En el cuestionario que se administró a las entidades participantes del proyecto se preguntaban varias cuestiones relacionadas con la igualdad de género en diferentes dimensiones de sus organizaciones.

A continuación, presentamos los resultados del análisis de las respuestas obtenidas para cada una de ellas:

Incorporación del enfoque de género en el trabajo que se hace en la organización (intervención, proyectos, formación, etc.)



En general, las entidades otorgan puntuaciones altas a esta dimensión, especialmente, aquellas que afirman trabajar el enfoque de género desde los equipos técnicos y las entidades trabajan directamente con temas de igualdad o violencia de género:

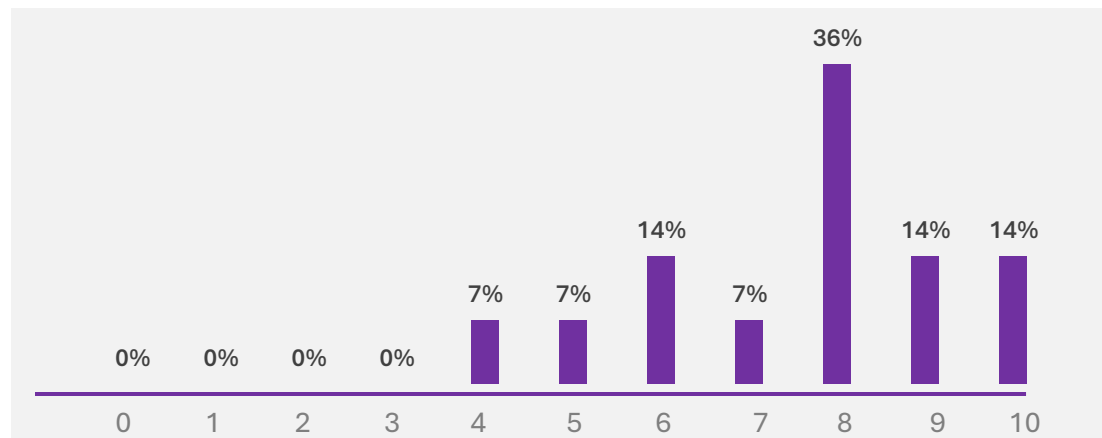
“Desde el equipo técnico trabajamos la perspectiva de género, tanto directa como transversalmente en todos los programas que desarrollamos en la entidad”.

“Trabajamos mucho con el enfoque de género sobre todo lo llevamos a la práctica con nuestros proyectos desde talleres en el colegio sobre violencia sexual y violencia de género, relaciones saludables, ciberseguridad y ciberviolencia, en cárcel y CIS se trabaja con penados por violencia de género, formación online como nuevas masculinidades esto de la parte de ejecución que creo que es la más evidente donde se refleja este enfoque de género”.

Las entidades que otorgan puntuaciones más bajas (6 ó 7), comparten tres motivos principales que explican esta puntuación:

- **La falta de formación específica para incorporar el enfoque de género en los proyectos:** *“Somos conscientes de la necesidad de incorporar la perspectiva de género y lo estamos haciendo, pero nos falta formación y ayuda para poder hacerlo bien”.*
- **No solo formación, sino la sensibilización e interiorización del enfoque de género para evitar reproducir desigualdades de género:** *“En general hay un sistema muy igualitario dentro del equipo, pero considero que a la hora de hacer intervenciones se hacen evidentes actitudes y conductas sesgadas”.*
- **La dificultad de llevar a la práctica este enfoque de género aunque lo tengan presente y “por escrito” en los equipos técnicos:** *“lo aplicamos transversalmente, sobre todo en la parte más “escrita” nos falta la aplicación práctica en muchos aspectos (en la elaboración de proyectos y memorias sería entre 9 y 10, en la aplicación de la intervención se reduce a 5-6, por eso un 7 de media)”.*

Incorporación del enfoque de género a nivel interno:



Sobre la incorporación del enfoque de género a nivel interno encontramos diferencias en las puntuaciones que se traducen, sobre todo, en una mayor presencia de puntuaciones más bajas que en el caso de la integración de este enfoque a nivel interno.

Las entidades que puntúan con un 9-10 a sus entidades aluden, sobre todo, a la existencia de un Plan de Igualdad que les ayuda a vehicular y sistematizar la integración de la perspectiva de igualdad de género para su aplicación en la organización:

“Para las personas que trabajamos en la organización se prevé medidas de conciliación que nos ayudan a trabajar mejor, con más compromiso y atendiendo a la promoción de la Igualdad desde los inicios. Lo que hemos hecho desde 2021 es hacerlo de forma expresa y sistematizada a través del Plan”.

Las entidades que puntúan con un 8 esta dimensión de la igualdad a nivel interno aluden, sobre todo, a un crecimiento de la plantilla y la incorporación de nuevas personas que no han recibido la misma formación en igualdad o no han estado presentes en el lanzamiento del Plan de Igualdad:

“En los últimos años nos hemos formado y siempre se ha tenido en cuenta para temas como la conciliación de la vida personal y laboral, pero con el crecimiento de la entidad en número de personas trabajadoras no podemos garantizar que el 100% tenga incorporada la perspectiva de género”.

“Porque este año se han incorporado nuevas personas al equipo que no tienen formación específica en Igualdad”.

Las entidades que dan puntuaciones más bajas a esta dimensión de la integración de la igualdad a nivel interno indican dos motivos diferenciados para justificar su respuesta:

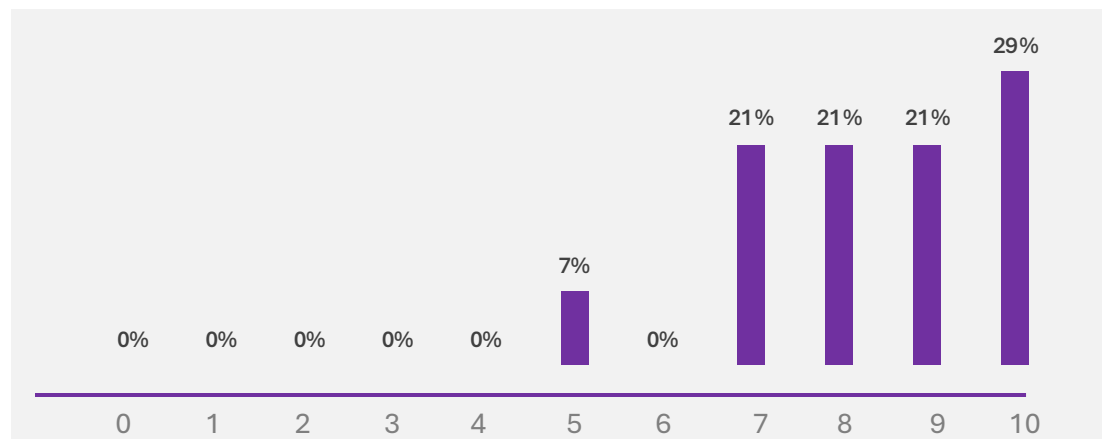
- **La falta de un trabajo consistente de sensibilización y conocimiento específico en la aplicación de medidas para la integración de la igualdad en los órganos de toma de decisiones** (como Juntas directivas):

“Con relación a la Junta Directiva, aplicamos la perspectiva de género, pero nos falta trabajo por hacer, en cuanto a concienciación, modificación de comportamientos y adquisición de herramientas medibles”.

- **La falta de un “compromiso más serio” y formalizado, sobre todo a la hora de diseñar e implementar medidas de conciliación a la plantilla:**

“falta un compromiso más serio por parte de la entidad. Como somos mayoría mujeres, madres, la sensación es que “se nos permite conciliar” pero debería ser que tenemos derecho a y me gustaría hacer entender esta parte a los responsables y compañeras”.

Puntuación en materia de conciliación



La puntuación en materia de conciliación que las participantes del proyecto otorgan a sus entidades está concentrada en las puntuaciones más altas entre 7 y 10 puntos.

Las puntuaciones más altas (9 y 10) son entidades que indican tener documentos específicos que reflejan y regulan las medidas de conciliación como es el Plan de Igualdad o un Plan de conciliación. Algunas también mencionan un ambiente favorable que comprende las necesidades de la plantilla en esta materia:

“Tenemos un Plan de Conciliación que permite entradas y salidas flexibles, teletrabajar hasta 3 días a la semana, entre otras medidas lo que contribuye a equilibrar la vida profesional con la vida personal y familiar”.

“Porque siempre hemos tenido medidas de conciliación, y además con mucha calidad humana para favorecer que conciliemos”.

Puntuaciones en torno al 7, aluden a una falta de seguimiento en la implantación de medidas que tienen en el Plan de Igualdad o en otros grupos específicos creados para dar respuesta a las necesidades de conciliación. Como consecuencia de no formalizar estas medidas y monitorizarlas, se producen situaciones en las que desde la entidad se “llegan a acuerdos individuales” e informales con cada situación que se plantea:

“Se creó una comisión de conciliación que no está reuniéndose. Nos adaptamos a las necesidades según surgen. Haciendo que se asuman competencias para “cubrir” los espacios que dejan, se llega a acuerdos “individuales” entre trabajador/a y coordinadora y/o presidente, sin valorar todos los pros y contras, lo que puede generar agravios comparativos y peor clima laboral. Mi visión es que se debería hacer de manera individualizada pero transparente”.

Por último, las puntuaciones más bajas que encontramos (en torno al 5), corresponden a entidades pequeñas que cuentan con poco personal y pocos recursos. Aunque pueda existir un clima favorable a la conciliación, esta falta de recursos hace que las horas de conciliación supongan horas de trabajo extra para las trabajadoras:

“En una entidad pequeña, este tema de la conciliación resulta ser bastante farragoso. Por una parte, es verdad que podemos cogernos días u horas si necesitamos para cuestiones personales-familiares, pero por el lado más oscuro, decir que en la mayoría de las veces tenemos que dedicar horas fuera de nuestro contrato para realizar actuaciones que van desde la propia gestión de la entidad a la solicitud y justificación de los programas que llevamos a cabo”.

“Si tuviéramos más recursos económicos sería aún más fácil conciliar”.

Cuando en el cuestionario se pregunta a las entidades qué tendría que pasar para que dieran un 10 en materia de conciliación (a aquellas que han dado puntuaciones más bajas), las respuestas giran en torno a dos cuestiones fundamentales que exponemos a continuación:

1. **La formalización de las medidas de conciliación** (de nuevo) para que no dependieran de situaciones concretas que van apareciendo y las que se les va dando respuesta de forma individual.

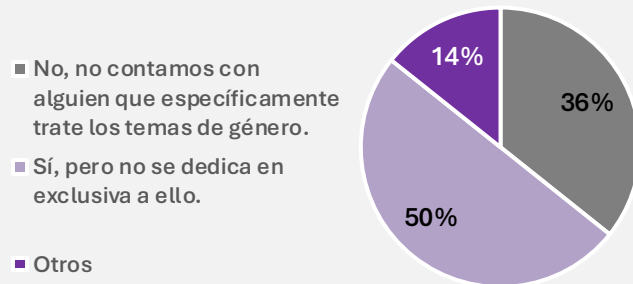
“Tener todas esas facilidades escritas en un documento, para que fuese de obligado cumplimiento y no dependiera de la buena voluntad de la presidencia”.

2. **La creación de soluciones para entidades con pocos recursos**, en las que la posibilidad de conciliar hace que recaiga más carga de trabajo en el resto del equipo:

“Al ser una entidad del tercer sector, que maneja proyectos subvencionados con fechas, plazos etc, es muy difícil, porque la conciliación de una persona repercute directamente en el tiempo de otras compañeras que tienen que realizar el trabajo, por ello considero que para ello se debería de destinar partidas presupuestarias para cubrir estos permisos”.

Personas expertas en género

En cuanto a que las entidades cuenten con personas expertas en temas de género en el equipo, los resultados extraídos de la encuesta indican lo siguiente:



La mitad de las entidades participantes en el proyecto afirman contar con personal especializado en temas de igualdad de género, pero que no tiene dedicación exclusiva a estas cuestiones dentro de la organización. Es decir, en estos casos, se compatibilizan las funciones de experta en género con otro tipo de tareas.

Encontramos dos variantes de esta situación en entidades que han indicado "Otros" como respuesta y han explicado el por qué:

- **Entidades que tienen personal técnico que asume estas funciones** de especialistas en integración del enfoque de género porque cuentan con formación y/o experiencia, pero no está dentro de la descripción de su puesto. Simplemente, trabajan en ello y apoyan a otros equipos y personas de la organización.
- **Entidades que no tienen a nadie que se dedique a esto de forma específica**, pero toda la plantilla tiene formación y competencias en esta materia porque trabajan con temas de género de forma directa o específica en algunos de sus proyectos y actuaciones.

Colaboración con entidades expertas en igualdad

Finalmente, la mayoría de las entidades que participan en este proyecto (el 71%) afirman que suelen colaborar con otras organizaciones especializadas en integración del enfoque de género.

Estas colaboraciones se dan, sobre todo, en el marco de proyectos concretos que contemplan el trabajo específico de entidades expertas o para el apoyo y elaboración de normativa de igualdad, como es el caso del proyecto [PLANES-LAB: Red de Planes de Igualdad y Tercer Sector](#), de Federación de Mujeres Progresistas con el que algunas han trabajado, que es un programa subvencionado por el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 destinado a favorecer la incorporación de la perspectiva de género como eje transversal en la cultura organizativa de las entidades del Tercer Sector a nivel estatal a través de la implementación de planes de igualdad).

3. El diagnóstico

m! FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL



Sobre el diagnóstico

En las entidades del Tercer Sector estamos muy familiarizadas con el concepto de “diagnóstico”, como un paso fundamental previo al diseño de cualquier intervención, proyecto o programa que se quiera implementar.

Antes de poner en marcha alguna de estas acciones es necesario conocer cómo es la situación actual, identificar cuáles son las necesidades reales, y, sobre todo, qué recursos tenemos para poder darles respuesta desde nuestra organización.

El Tercer Sector está compuesto de entidades muy diferentes a nivel de composición y estructura interna. En el caso de este proyecto, hemos seleccionado a entidades muy diversas, precisamente, para entender cuáles son las necesidades comunes y cuáles son las necesidades de aquellas asociaciones que tienen poco volumen de plantilla, pero quieren y necesitan cumplir con la normativa.

De las sesiones con las entidades extraemos 5 ideas principales que explican el interés y la necesidad de este proyecto para entidades que quieren cumplir con la normativa de igualdad:

1. Las entidades quieren cumplir la normativa de igualdad, aunque no estén obligadas a ello por tres motivos principales:

- Creen que es una forma de reflejar un compromiso de facto con la igualdad de género a nivel interno.
- No contar con determinados elementos (como el Plan de Igualdad) les penaliza en algunas convocatorias.
- En el caso de las entidades pequeñas, consideran relevante poder contar con un Plan de Igualdad para que ya esté en proceso de implementación si el equipo aumenta de personas. Las nuevas incorporaciones ya entrarían dentro de un “marco normativo que también conlleva un sistema de valores”.

2. Las entidades reconocen que pertenecer al ámbito social y que los equipos estén mayoritariamente compuestos por mujeres, no significa que, por defecto, se cumpla la normativa de igualdad en las entidades.

En ocasiones lo que se detecta es mucha “regla no escrita” sobre cómo conciliar, porque las trabajadoras van apoyándose unas a otras, pero ven necesario que haya una sistematización de estas prácticas y una estandarización con la normativa vigente.

3. Las entidades no pueden ser organizaciones competitivas en términos de salario a la hora de captar y retener a profesionales en sus equipos. Pero sí pueden ofrecer espacios de trabajo igualitarios, seguros y favorables a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Es una forma de reflejar un salario emocional.

4. Las entidades del Tercer Sector tienen poco margen para llevar a cabo actuaciones que no estén en el marco de los proyectos que presentan, ejecutan y justifican. Por este motivo, les es más difícil dedicar recursos y tiempo a adquirir conocimiento sobre la normativa de igualdad o a elaborar sus propios documentos.

La oportunidad que se presenta con proyectos como éste de Compliance de Igualdad, les ayuda, precisamente, a reservar espacios específicos para actualizarse en la normativa de igualdad entre mujeres y hombres.

5. Por último, al igual que ocurre con las certificaciones de calidad en el trabajo, las entidades también perciben que el cumplimiento de la normativa de igualdad les ayuda a profesionalizar sus organizaciones. Esto ocurre, sobre todo, en las asociaciones más pequeñas: “Al igual que con otro tipo de normativas (Certificados de Calidad), lo que tengáis a nivel de entidad, garantiza la calidad del servicio que ofrecéis a usuarias, etc.”

“

La elaboración del Plan de Igualdad lleva a la organización a una reflexión necesaria y a asentar cuestiones fundamentales sobre la igualdad en los entornos laborales (que podemos dar por sentada, pero no están sistematizadas ni por escrito).

Verbatim extraído de una de las sesiones online con entidades participantes del proyecto sobre los Planes de Igualdad.

Plan de Igualdad

Cuando en este proyecto hablamos con las entidades sobre normativa en igualdad de género, el Plan de Igualdad es sin duda el documento que todas, sin excepción, quieren tener o, si ya lo tienen, necesitan apoyo para su implementación y seguimiento.

En el contexto de este proyecto, el **71% de las entidades ya tienen un Plan de Igualdad y al 29% restante les gustaría tener uno.**

Como hemos comentado al inicio de este apartado, las entidades del Tercer Sector, especialmente aquellas con menos de 50 empleadas/os, quieren tener un Plan de Igualdad por otros motivos que no son únicamente el cumplimiento de la ley.

Por un lado, quieren poder optar a convocatorias sumando puntuación por contar con este tipo de normativas, pero también quieren reflejar su compromiso con la igualdad dentro de sus organizaciones.

Hay entidades en las que hay una persona que es la que impulsa todo lo que tenga que ver con la igualdad de género dentro de la organización. En ocasiones, las entidades ya cuentan con algún tipo de documento no formal, pero sí escrito en el que se han plasmado, por ejemplo, medidas de conciliación y de flexibilidad laboral.

El Plan de Igualdad se ve, por tanto, como un documento formal y estandarizado que no depende del impulso individual de una persona (normalmente, una trabajadora) concienciada con la igualdad de las mujeres, sino que forma parte del marco normativo y también, “de valores” de la organización.

Para las entidades pequeñas, el reto está en tener conocimiento y, sobre todo, tiempo y recursos para poder elaborar un Plan de Igualdad que requiere de un proceso concreto de trabajo.

Saber “*por dónde tirar*” cuando se decide iniciar la elaboración de un Plan de Igualdad, o cuando se quiere actualizar el Plan que ya tienen a la normativa vigente, es importante para garantizar que, una vez elaborado, se pueda registrar correctamente en el Registro Oficial del Ministerio de Igualdad.

Para las entidades que ya tienen Plan de Igualdad, el reto está en poder dedicar tiempo y recursos a su implementación y a su seguimiento. En algunas entidades reconocen que no saben si tienen Comisión de Igualdad. En otras sí las tienen, pero no saben si se reúnen periódicamente o qué tipo de seguimiento se está haciendo del Plan.

Por este motivo, las entidades también reconocen la importancia de que esta Comisión de Igualdad pueda responsabilizarse de la implementación y seguimiento de forma real y efectiva, para que la aplicación del Plan de Igualdad no dependa de “*quienes tienen voluntad o están más sensibilizadas*”.

Esto también aplica a las Juntas Directivas que también entienden que juegan un papel decisivo a la hora de apoyar y promover la integración del Plan de Igualdad en toda la organización.

“Documentos como el Plan de Igualdad no nos dejan dormirnos, tenemos que cumplir todo lo que decimos”.

“

Las ventajas de tener el Protocolo de Acoso y Discriminación por razón de sexo dan seguridad a todas las personas de la entidad de que hay una mirada sobre esas posibilidades.

El problema es que como hemos sido como una familia el personal se preguntaba para qué se necesitaba el protocolo. Se ha ampliado para que todas las trabajadoras y trabajadores estén amparados.

*Da vergüenza afrontarlo: comentarios que te hacen sentir incomoda, micromachismos... y sirvió para sensibilizar a la plantilla. Si no existen es necesario tenerla para prevenir.
Es una medida de seguridad y salud”.*

Verbatim extraído de una de las sesiones online con entidades participantes del proyecto sobre los Protocolos de Acoso y Discriminación por razón de sexo..



Protocolo de Acoso y Discriminación

Los Protocolos de Acoso Sexual y Discriminación por Razón de Sexo también es uno de los elementos del Compliance de Igualdad que o ya se tiene o se quiere tener. En concreto, el 50% de las entidades que participan del proyecto ya cuentan con uno y al 35% les gustaría poder tenerlo.

Como comentábamos al principio de este apartado, las entidades son conscientes y reconocen que trabajar en el Tercer Sector no previene de forma automática ante cualquier situación de acoso sexual y discriminación por razón de sexo que pueda darse en el entorno laboral. Las entidades incluyen también situaciones “normalizadas” que se dan en ocasiones, y que siguen reproduciendo estereotipos sexistas que hay que visibilizar y señalar:

“Salen cosas por muy familiar que sea nuestro entorno. Hay “detalles”, micromachismos que suceden y ahí lo dejamos. Hacer un diagnóstico nos sirvió para sensibilizarnos y saber que esas cosas existen, que no podemos negarlas”.

Contar con estos Protocolos se ve como un elemento de “seguridad”, con especial relevancia en entidades que incorporan a personas a los equipos de forma temporal: *“contamos con mucho docente externo. Hay chicas y chicos en los equipos que no forman parte de la plantilla estable, pero sí del contexto en el que trabajamos”:*

Algunas entidades indican que el Protocolo lo ha elaborado la empresa con la que se contrató la Política de Riesgos Laborales.

En este sentido, comentamos la importancia de que los Protocolos de Acoso Sexual y Discriminación por razón de sexo sean elaborado siguiendo las directrices y plantillas que tiene publicadas el Instituto de las Mujeres para garantizar dos puntos muy importantes.

- **La incorporación del enfoque de igualdad de género:** que implica, por ejemplo, que los conceptos se definan de forma adecuada, siempre dentro del ámbito de la violencia estructural contra las mujeres, y que no haya confusión con otros conceptos generales como el de “acoso laboral”.
- **La actualización a la normativa actual,** incluyendo las modificaciones que trae consigo la aplicación de la Ley Orgánica 10/22 de de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

Diagnóstico de Igualdad

El Diagnóstico de Igualdad está intrínsecamente conectado al Plan de Igualdad. La elaboración de un Plan de Igualdad requiere de un trabajo de reflexión y revisión, que se traducirá en un diagnóstico, como la primera fase del Plan de Igualdad en la que, según el [Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas](#) del Instituto de las Mujeres, se realiza la “*recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa*”.

Dado que todas las entidades quieren tener un Plan de Igualdad o apoyo para implementar o actualizar el que tienen, **nos encontramos con que al 86% les gustaría contar con un diagnóstico de igualdad y un 14% que ya lo ha realizado.**

Uno de los motivos para realizar el Diagnóstico es, precisamente, romper con la creencia de que “*como creemos que la igualdad ya nos viene en el ADN, pensamos que no necesitamos un diagnóstico porque todo va a estar bien*”.

Al igual que en los proyectos se incluyen diagnósticos para adecuar una intervención o un programa a las necesidades de las personas usuarias, el diagnóstico de igualdad va a permitir identificar necesidades y situaciones que pensamos que no existen en el sector, o que se van resolviendo de forma informal caso a caso, como ya hemos mencionado.

Por tanto, las entidades reconocen la importancia de realizar un diagnóstico de igualdad en concreto, en los siguientes puntos:

- **“Es lo que nos da realidad de la entidad”:** aunque el Plan de Igualdad tiene medidas estandarizadas, siempre es necesario “*conocer lo que está pasando para implementar medidas adecuadas*”.

- **Aportan “cierta regularidad porque las entidades son muy dinámicas con gente que entra y que sale”:** la actualización de un Plan de Igualdad va acompañada de un diagnóstico previo que puede ayudar a detectar si es necesario modificar o incorporar nuevas medidas porque se hayan producido cambios en los equipos, en la organización, etc.
- **Produce un conocimiento objetivo y visible sobre la realidad de la entidad, evitando “disparidad de percepciones”,** sobre todo entre el equipo técnico y las Juntas Directivas que no están en el día a día de la entidad.

Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad también forma parte del Plan de Igualdad, como uno de los agentes que intervienen en su elaboración y, sobre todo, en su implantación, seguimiento y evaluación.

Al 36% de las entidades participantes de este proyecto les gustaría tener una Comisión de Igualdad y el 64% afirma que ya cuentan con una.

Para aquellas entidades que tienen Plan de Igualdad y que, por tanto, también indican contar con una Comisión de Igualdad, la dificultad reside, principalmente, en la falta de tiempo de esta Comisión para hacer un seguimiento adecuado de las medidas.

Incluso, la falta de tiempo o, en ocasiones, de “*voluntad*” para, simplemente, llevar a cabo las reuniones que han acordado realizar durante la vigencia del Plan.

“En la Comisión de Igualdad somos cuatro personas, pero si una más implicada no lo mueve, el resto no lo mueve. Depende de la voluntad e implicación de las más sensibilizadas. Esto produce que se pueda estar atascada.”

La relevancia de esta Comisión de Igualdad, según las entidades, también residen en los siguientes factores:

- **Garantiza que hay un grupo de personas que están “*velando porque el tema de la igualdad exista, haya una sensibilización y se lleven a cabo las acciones*”.**
- **“*En una plantilla grande, ayuda a centralizar*”,** porque la Comisión la pueden componer personas de diferentes equipos que facilite la implementación de las medidas de forma más directa y descentralizada.

Aunque, como en el resto de las medidas de Compliance de Igualdad, el principal problema siempre es el tiempo que se puede dedicar a estas cuestiones, se reconoce que la Comisión de Igualdad es el “*motor de impulso de muchas iniciativas y de mantener vivo el Plan de Igualdad para que no se quede en el tintero*”.

Políticas o Estrategias de Género

Hay entidades que además de cumplir con la normativa de igualdad, quieren contar con una estrategia o política propia para la promoción de la igualdad de género a todos los niveles de la organización, incluyendo su voluntariado.

Estos documentos demuestran un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres que va más allá de la normativa vigente, para reflejar un posicionamiento político de la entidad de forma global y transversal a todos los ámbitos de la organización: plantilla, voluntariado, proyectos de intervención, campañas, comunicación interna y externa, materiales, etc.

Las Políticas o Estrategias de Género de las entidades son, por tanto, un documento diferente al Plan de Igualdad, con objetivos diferentes e indicadores diferentes para llevarlo a la práctica y evaluarlo.

Estos documentos están dentro de las medidas que no contempla la legislación y que, por tanto, no son de obligado cumplimiento. Suelen elaborarse a partir de la iniciativa de una persona o un grupo de personas sensibilizadas que creen en la necesidad de contar con un posicionamiento organizativo, formal y visible.

Al 64% de las entidades que participan en el proyecto, les gustaría poder tener una política o estrategia de género, aunque reconocen que el problema de la escasez de tiempo y de recursos haría que priorizaran el contar con un Plan de Igualdad y otra normativa.

Si uno de los motivos de querer contar con un Plan de Igualdad es, precisamente, poder tener reflejado y de forma pública su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, ven pertinente también poder contar con este tipo de documentos más políticos.

Grupo de Trabajo de Género

El 57% de las entidades que participan del proyecto ya tienen un grupo de trabajo de género. Muchas de ellas trabajan de forma directa o indirecta con temas de igualdad y/o violencia de género por lo que cuentan con profesionales especializadas en las plantillas.

Al 43% de las entidades restante les gustaría tener para que también, por ejemplo, ayudaran a impulsar iniciativas en fechas como el 25 de noviembre, Día Internacional de la Violencia contra las Mujeres o el 8 de marzo.

En aquellas organizaciones que tienen equipos pequeños reconocen también que, al final, las personas que podrían formar parte de este grupo de género volverían a ser las *“más implicadas en estos temas”*. Es decir que, muy probablemente, ya estarían involucradas (o podrían estarlo a futuro) en la Comisión para el Plan de Igualdad y no podrían asumir más responsabilidades o tareas dentro de la entidad.

Sobre todo, en el caso de personas que impulsan este tipo de cuestiones (cumplimiento de la normativa, elaboración de Planes de Igualdad, etc.) y no forma parte de la plantilla, pero sí de la Junta Directiva como voluntaria.

Registro retributivo

En cuanto al registro retributivo **el 57% de las entidades afirma que ya cuenta con este registro y al 29% les gustaría contar con él**. Identificamos hay dos aspectos relevantes que afectan de forma especial a las entidades del Tercer Sector:

- En general, **las entidades del Tercer Sector tienen delimitados los salarios por el convenio al que se acojan y por las convocatorias que financien los proyectos** con los que contratan y mantienen a los equipos. Al contrario que lo que ocurre en el mundo empresarial, en este sector *”no se aceptan pluses en los salarios en las subvenciones”*.
- **Las diferencias salariales que existen en las plantillas se deben por tanto a cuestiones** como la categoría profesional, nivel de responsabilidad, la antigüedad en la organización o el número de horas del contrato.
- Por otra parte, se produce una reacción generalizada que **relaciona hablar del registro retributivo con la herramienta del Instituto de las Mujeres**, que perciben como difícil de utilizar: *“nos hemos peleado con una plantilla que no sabíamos por dónde cogerla”*.

La reflexión en este proyecto es que, en realidad, las entidades del Tercer Sector tienen más sencillo el poder registrar la retribución de la plantilla porque tienen menos casuísticas que las empresas para ver diferencias salariales entre trabajadoras y trabajadores. A nivel global, sin embargo, es relevante en entidades en las que hay mujeres y hombres, valorar si diferencias identificadas en el registro retributivo responden a que los hombres están ocupando puestos de responsabilidad en mayor medida que las mujeres.

No debemos olvidar, que independientemente de tener o no plan de igualdad, todas las entidades están obligadas a tener su registro retributivo actualizado a enero de cada año.

Fichas/Catálogos de puestos de trabajo

En las sesiones con las entidades celebradas para este proyecto, algunas nos comentaban que, aunque sí se elaboran descripciones de puestos de trabajo cuando se lanzan ofertas de trabajo, posteriormente, no se crea una ficha específica describiendo las responsabilidades y tareas de los puestos de trabajo de la entidad.

Por una parte, ven ventajas a la hora de contar con estas fichas porque aporta claridad y transparencia sobre lo que hace cada persona de la entidad.

Por otra parte, sobre todo las entidades más pequeñas reconocen la dificultad que supondría elaborar estas fichas porque *“las personas hacen muchas más tareas de las que les corresponde”*.

Ante la falta de personal para ciertas tareas, hay personas que hacen otras funciones extras que, en principio, no corresponderían a su puesto: *“la trabajadora social hacía muchas más tareas que no eran suyas porque no teníamos una técnica administrativa”*.

Al 70% de las entidades les gustaría tener estas fichas y catálogo de puestos de trabajo que también serviría para tener claro *“qué necesitamos, qué perfiles queremos y cómo contratarlos”*.

Guías de conciliación

Las Guías de Conciliación también son uno de los documentos que las entidades reconocen como de gran utilidad para tener de forma formal y “*por escrito*” todos aquellos acuerdos que, en muchas cosas, se hacen de forma individual. Por esto al 70% de las entidades les gustaría tener uno y el 30% ya lo tiene.

Dentro de las Guías de Conciliación incluyen temas como la flexibilidad para el teletrabajo y las vacaciones. Para algunas entidades, estas Guías y, en general, la postura de la entidad respecto a la conciliación tiene que ver más con un cambio en el concepto de productividad: *“En este sector es muy necesario porque casi todo el mundo tiene familiares a cargo, necesitan esa conciliación para realizarse en el trabajo y somos muy flexibles. Se trabaja más por objetivos y somos flexibles”*.

La falta de tiempo es, de nuevo, la que más dificultades pone a la hora de elaborar este tipo de Guías y formalizar las prácticas de conciliación que ya se están aplicando en la entidad: *“aunque nos gustaría tenerlo, es que no podemos. Estamos que no llegamos”*.

Hay entidades que ya tenían recogidas y sistematizadas estas prácticas y las han incluido directamente en el Plan de Igualdad.

En otras, se plantean acompañar la aplicación de estas Guías con formación y sensibilización para incentivar la conciliación en los hombres: *“Al final las mujeres son las que concilian y hace falta revisar sus usos e incentivar a que también los hombres cojan permisos. Es importante que sea de obligado cumplimiento”*.

Por último, contar con Guías de Conciliación e implementarlas de forma efectiva juega un papel fundamental a la hora de “fidelizar” a trabajadoras y trabajadores *“hace más atractivo al puesto y ayuda más a trabajar, reduce la carga mental y laboral”*.

Políticas de Conexión Digital

En cuanto a las Políticas de Conexión Digital, las entidades la ven “*con entidad propia*” como para que esté “*aparte del tema de la conciliación*”. Es un tema que ven muy relevante y que afecta de igual forma a toda la plantilla, siempre, teniendo en cuenta que hablamos de un sector feminizado.

El principal problema que identifican tiene que ver con una cultura de la productividad y la disponibilidad que sigue instalada y que no respeta jornadas laborales ni, por tanto, los tiempos de desconexión. Creen que esto está cambiando gracias a estas políticas, pero también a que las nuevas generaciones vienen con otra conciencia:

“Está por escrito, pero cambiar los comportamientos es ahí donde están los desafíos y dificultades. Es una cultura de trabajo que viene de muchas décadas, el componente intergeneracional es importante tenerlo en cuenta. Las nuevas generaciones vienen concienciadas con salud mental y que reclaman límites”.

Por último, además de las Políticas de Conexión Digital, que a al 65% de las entidades les gustaría tener, las organizaciones demandan formación y sensibilización porque identifican también que esta cultura “tradicional” está incorporada de forma especial en el Tercer Sector en el que *“se peca mucho de trabajar fuera del horario laboral y la carga mental aumenta”*.

Pero también, porque, como hemos comentado, muchas veces la falta de recursos hace que sea difícil “desconectar” (no contestar emails o llamadas) fuera del horario laboral, sobre todo en épocas de concentración de trabajo.

Guía de Lenguaje y Comunicación No Sexista

En general las entidades, incluso las que no tienen una Guía propia específica de Lenguaje no sexista, han trabajado este tema o han revisado documentación y materiales e incluso la web de la organización para garantizar un lenguaje inclusivo e igualitario.

El 65% de las entidades del proyecto dicen que les gustaría tener una Guía de Lenguaje No Sexista y el 35% indica que ya tiene una guía propia o, al menos, materiales propios.

Esta revisión y, en general, poner la mirada en el lenguaje no sexista es un punto de partida *“para que se vayan haciendo las cosas de otra manera”*. Al final, se necesitan ciertas líneas básicas y, sobre todo, sensibilización y formación en cómo aplicar el lenguaje no sexista.

Ambas cosas, formación y guía para la puesta en práctica van unidas en un proceso que necesita interiorizarse para que vaya permeando todos los equipos y en el que, las áreas y responsables de comunicación (de las entidades que cuenten con ellas), juegan un papel fundamental.

PRL con Perspectiva de Género

La Prevención de Riesgos Laborales en general es un ámbito que las entidades trabajan con empresas externas.

La incorporación de la perspectiva de género transversal a este ámbito es, por tanto, un elemento extra que no suelen tener por defecto. Pueden tener medidas específicas que se recojan, por ejemplo, prevención y seguridad para mujeres embarazadas, pero no hay una integración profunda y sistemática de este enfoque en la política de la entidad general, tal y como se define desde el Instituto de las Mujeres:

“Integrar la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos laborales en las empresas implica necesariamente considerar de forma sistemática las diferentes condiciones de trabajo y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”.

Extraído de [“Conclusiones de la XVI Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” Red DIE”](#).

El 71% de las entidades indican que les gustaría poder contar con esta medida.

Medidas de sensibilización ante la violencia de género

En general, todas las entidades participantes organizan formaciones en temas de igualdad de género, pero no todas incluyen módulos o cursos específicamente dedicados a sensibilización ante la violencia de género.

En entidades que sí trabajan en temas de violencia contra las mujeres sí ofrecen este tipo de formaciones, que son el 35% de las entidades que han participado en el proyecto: *“cada vez que tenemos voluntariado o personas en práctica es lo que primero que damos”*.

Al 65% de las entidades les gustaría tener este tipo de formación y valoran positivamente alianzas y colaboraciones con otras entidades especialistas que puedan ofrecerle estos contenidos.

4. La herramienta digital



Criterios de diseño

Tras la primera fase de diagnóstico del proyecto, el equipo de Federación de Mujeres Progresistas nos reunimos en una sesión de ideación en la que definir de forma conjunta los criterios que tenía que cumplir la herramienta digital, teniendo siempre presente información compartida en este documento.

Los criterios para el diseño de una herramienta que dé respuesta a las necesidades de las entidades serían los siguientes:

- **Nivel bajo de complejidad** a la hora de su uso.
- Implica a toda la **plantilla**, incluyendo a Juntas Directivas.
- Ayuda a las entidades a **recopilar y organizar la información** que ya tienen a nivel interno y a detectar qué información y procesos les falta.
- Ofrece una **hoja de ruta** específica para cada uno de los elementos que conforman el Compliance de Igualdad en este proyecto.
- Esta hoja de ruta incorpora también **recursos** que el equipo de proyecto de FMP ha seleccionado previamente.

La herramienta se encuentra ahora mismo en proceso de diseño y se presentará a finales de mayo a las entidades en una sesión en la que puedan validar su uso y utilidad.

¡Gracias!

complianceigualdad@fmujeresprogresistas.org