

I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES de CEAR Euskadi

2011-2014



edefundazioa

Genero aholkularitza



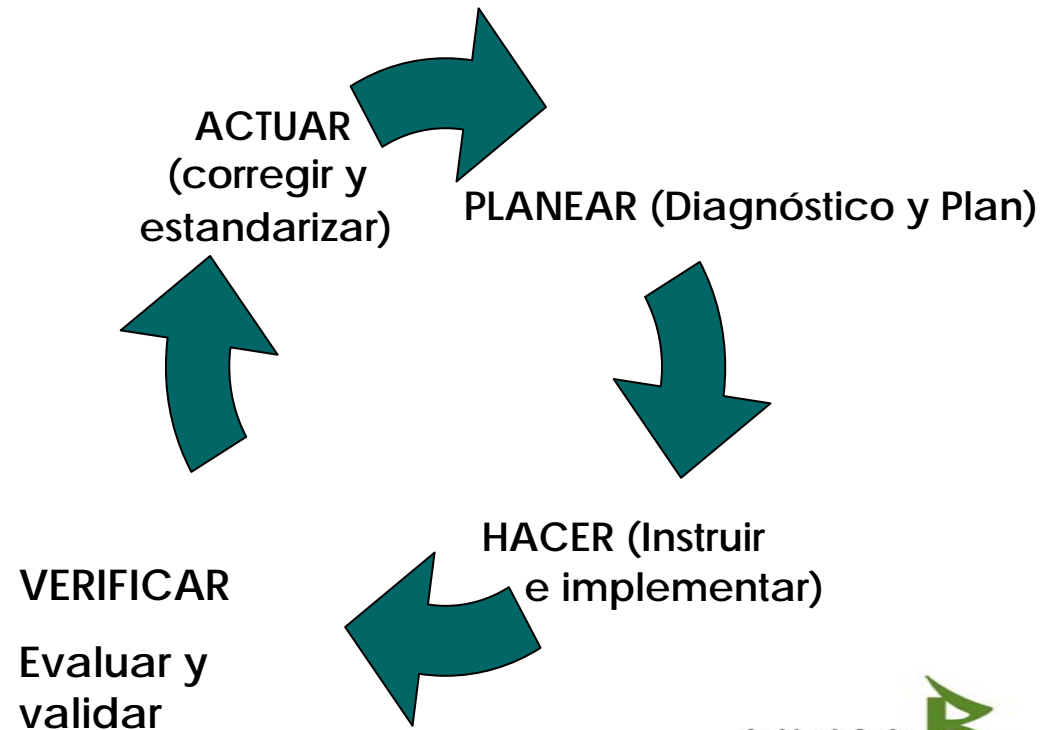
Comision de Ayuda
al Refugiado en Euskadi



PROCESO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL HACIA LA EFECTIVA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

PREVIOS :

- Compromiso Institucional
- Garantizar la participación de la plantilla.





- **Características de la organización**

estructura organizativa de la entidad; la identidad, (misión y visión de la organización); la cultura de la organización (su política de RR.HH. etc.).

- **Características y condiciones laborales de la plantilla**

- **Características de las personas voluntarias**

- **Los procesos de gestión de personas:**

- Acceso a la organización: Captación y selección
- Formación y reciclaje
- Promoción
- Retribución y política salarial
- Ayudas, bonificaciones y política para colectivos con dificultades
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.

- **La intervención**

Procesos: INTERVENCIÓN

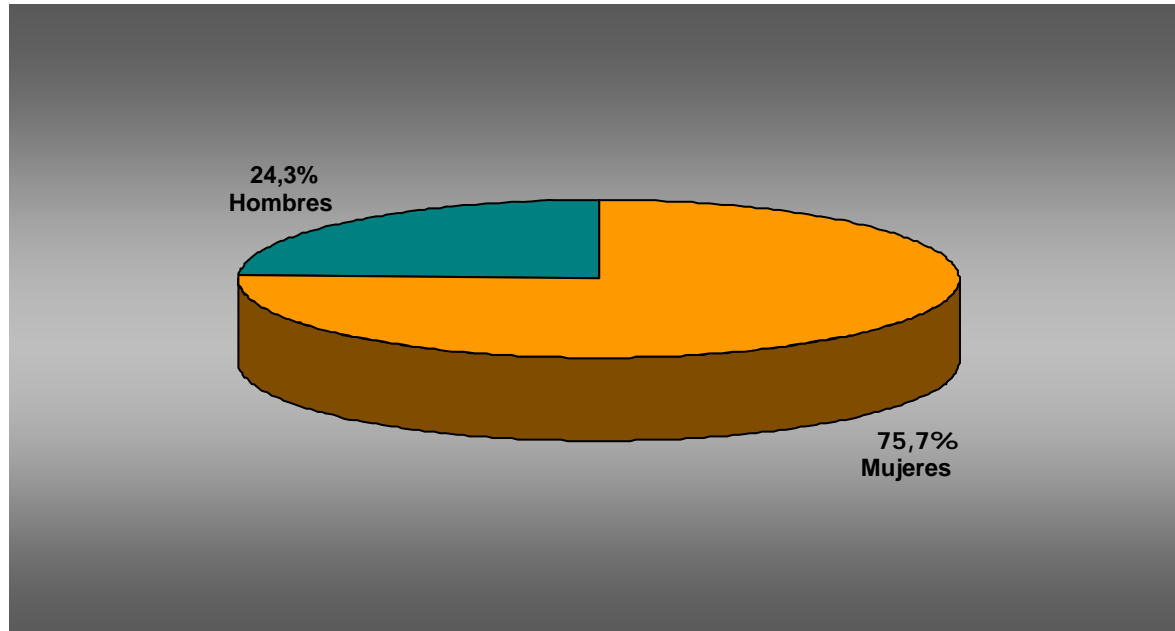
Proyectos que se llevan a cabo en la entidad y el grado de incorporación de la perspectiva de género,

Las mujeres y hombres usuarios.

- **Datos cuantitativos:**
 - Bases de datos
 - Cuestionario a la plantilla

- **Datos cualitativos:**
 - Entrevistas (3): personal responsable de proyectos y personal técnico de intervención
 - Grupos de discusión: de mujeres y de hombres
 - Cuestionario a la plantilla
 - 2 Proyectos y sus memorias
 - Varios documentos y páginas Web

Personas remuneradas según sexo. Porcentajes 2008

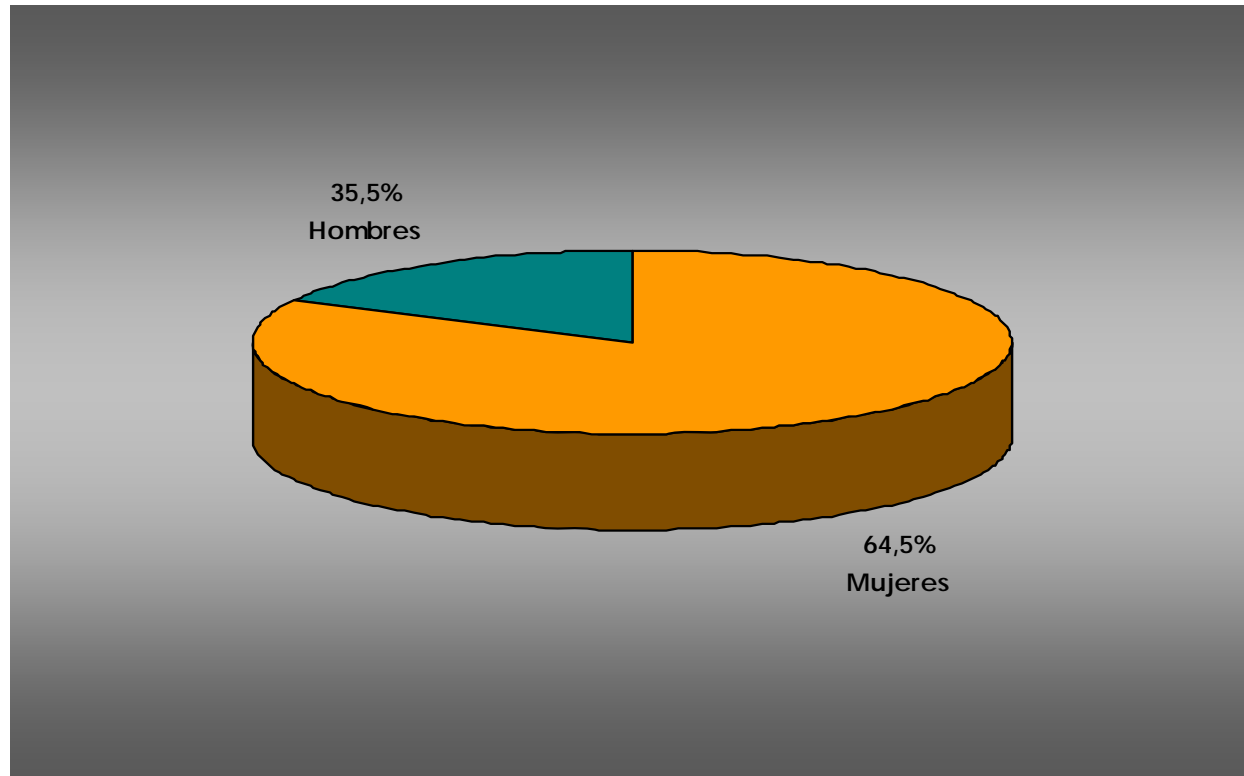


- Plantilla joven (mayoría entre 25-34 años)
- Alto nivel de estudios
- Estabilidad laboral media
- Mayoría puesto técnico
- 90% de mujeres en dirección

PERSONAS REMUNERADAS

- Entidad con **mayoría mujeres**, en total consonancia con la tendencia de este sector.
- **3 de las mujeres de las 10** con criaturas de la plantilla han reducido jornada y ninguno de los 3 hombres.
- Ningún hombre ha solicitado permisos para atender situaciones de cuidado.
- El 100% de los permisos de maternidad/paternidad han sido solicitados por mujeres.
- **Plantilla joven**, el 67,64%(23) de las personas, se encuentran ubicadas en el intervalo de edad de 25 a 34 años.
- En relación a **nivel de estudios** de la plantilla, éste es muy elevado, el 88% las mujeres tienen estudios superiores o medios y el 91,3% de los hombres.
- **Tendencia clara al contrato a tiempo completo**, tanto en las mujeres como en los hombres, aunque los hombres se sitúan ligeramente por encima.
- **En relación a la duración del contrato**, se observa una **estabilidad media en la plantilla**.
- Las mujeres están presentes en los niveles de responsabilidad más altos, pero en menor proporción que los hombres como coordinadoras de área y equipo y en la dirección y gerencia.
- **Ausencia de brecha salarial.**
- El 56% de las mujeres recibe complemento y el 55,6% de los hombres.
- **Presencia mayoritaria de mujeres en el equipo directivo**, 17,85% de mujeres pertenecen al equipo directivo frente al 11,11% de los hombres.

Personas voluntarias según sexo. Porcentaje horizontal 2008



CONCLUSIONES SOBRE PERSONAS VOLUNTARIAS

- **Mayoría mujeres** (20 mujeres frente a 11 hombres).
- El **nivel de estudios de las personas voluntarias es muy alto**, así el 74,19% cuenta con estudios universitarios superiores. En el caso de las mujeres, el 90% cuenta con estudios universitarios superiores o medios y el 81,81% de hombres.
- **Implicación** de las personas voluntarias, mujeres y hombres es claramente **estable** en tiempos dedicados y en relación a la antigüedad.
- El 20% de las voluntarias tienen hijas o hijos a cargo, este porcentaje se eleva hasta el 36,4% en el caso de los voluntarios.
- Las voluntarias tienden a situarse en los intervalos de edad más jóvenes y más mayores, así 6 voluntarias tienen menos de 25 años y otras 6 más de 55 años.
- Los voluntarios se sitúan de forma mayoritaria en el intervalo de edad de 25 a 34 años.

CONCLUSIONES SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

- En general, las personas trabajadoras de CEAR-Euskadi consideran que **existe igualdad** de mujeres y hombres y que la entidad la fomenta.
- La **satisfacción** general respecto a la igualdad, tanto por parte de las trabajadoras como de los trabajadores, es alta.
- **No se considera prioritario**, la elaboración de un plan de igualdad, aunque se entiende que puede servir para hacer explícito el compromiso de la entidad hacia la misma.
- Esto puede deberse a que se igual se piensa que un plan supone trabajar en el ámbito de la plantilla y no tanto en el logro de la igualdad de mujeres y hombre sen la intervención.
- Es en el ámbito de la **conciliación** donde se percibe que podrían darse mejoras (enfocando también las medidas hacia el ámbito personal (perciben las mujeres), o bien hacia que los hombres se acojan en igual medida que las mujeres a las mismas (perciben los hombres).
- Se detecta que **las medidas también se podrían mejorar**, aunque una buena parte no las conoce, ni sabe cómo solicitarlas (este desconocimiento lo perciben más las mujeres).
- Se manifiesta como muy bueno el clima y ambiente laboral por parte de los dos sexos.
- En el ámbito de la intervención de la entidad hacia lo externo desde la perspectiva de género, se percibe que es necesaria una **reflexión previa** en profundidad y que va a ser complicado incorporarlo de forma de trabajo de manera transversal aunque se apuesta por ello.
- Por último, existen muchas **diferencias respecto al grado de conocimiento** en esta materia entre el personal, si bien se ha ofertado y facilitado formación en la materia a toda la plantilla.

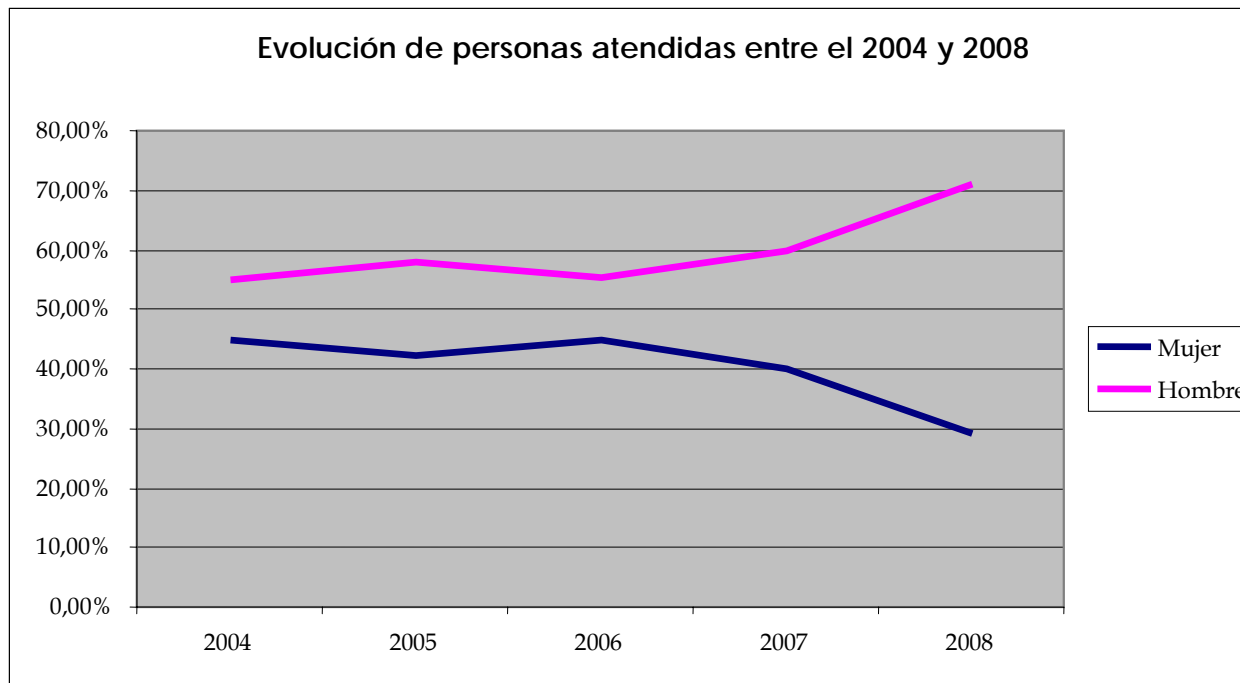
Cuestionario
Grupos

PERSONAS USUARIAS

1. Proyecto migratorio
2. Edad
3. Localidad de residencia habitual
4. Estado civil
5. Situación legal: situación jurídico-administrativa en el que se encuentra actualmente la persona extranjera.
6. Nacionalidad (en el caso de aquellas que superan las 50 personas usuarias)
7. Nivel de estudios
8. Fecha en la que la persona extranjera entra por primera vez en el Estado
9. Años de residencia en el país
10. Personas beneficiarias a cargo: Personas ascendientes, descendientes o tuteladas a su cargo.
11. Continente de procedencia.

PERSONAS USUARIAS

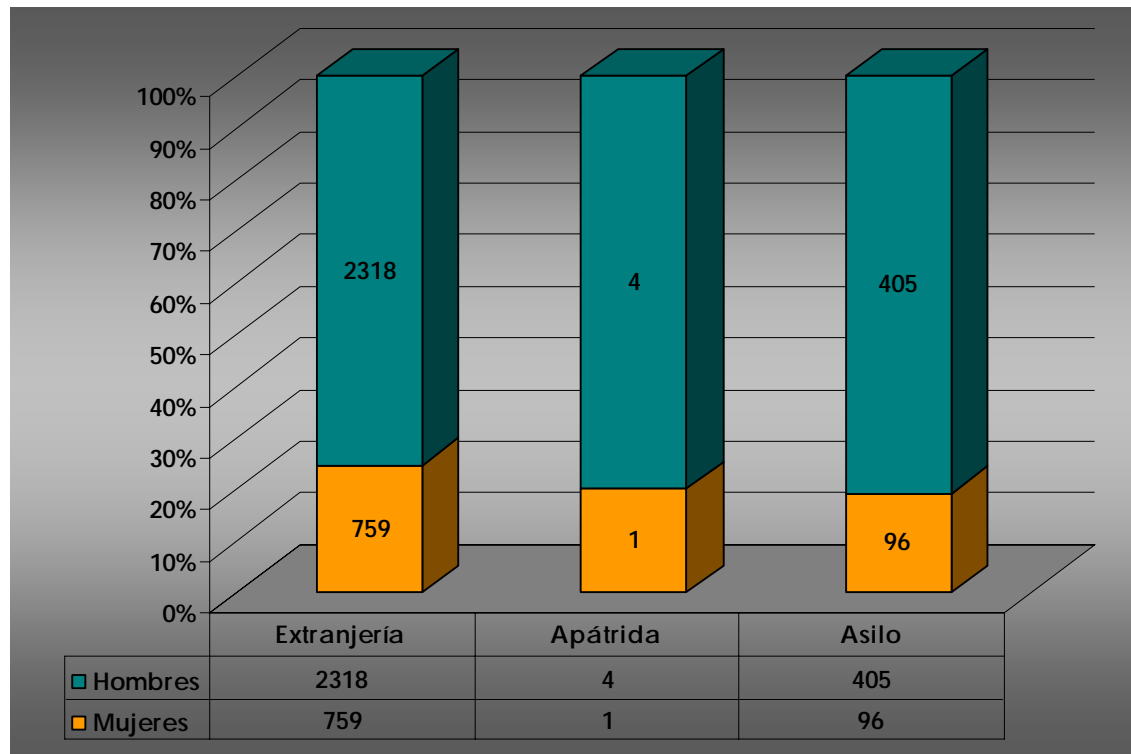
Evolución de personas atendidas entre el 2004 y 2008 en CEAR-Euskadi



Proporcionalidad 2009 76/24

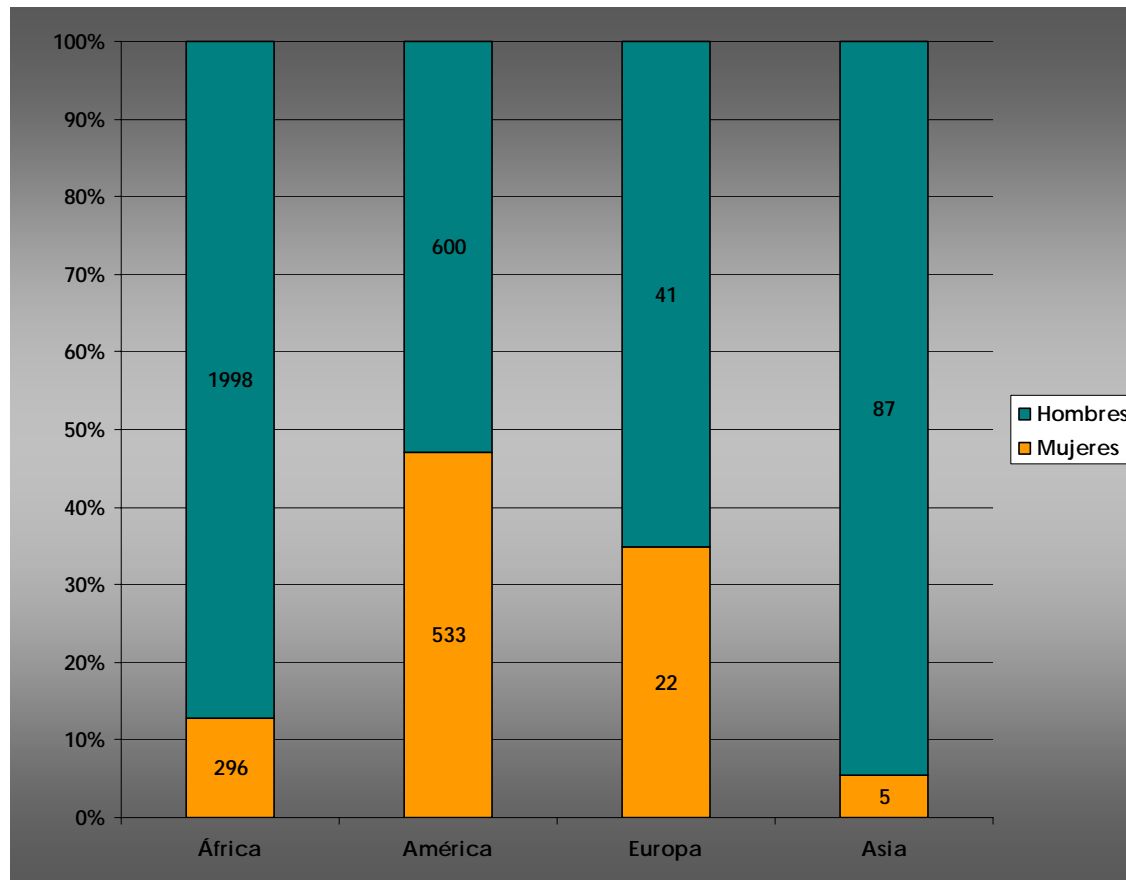
PERSONAS USUARIAS

Proyecto migratorio de las personas usuarias según sexo



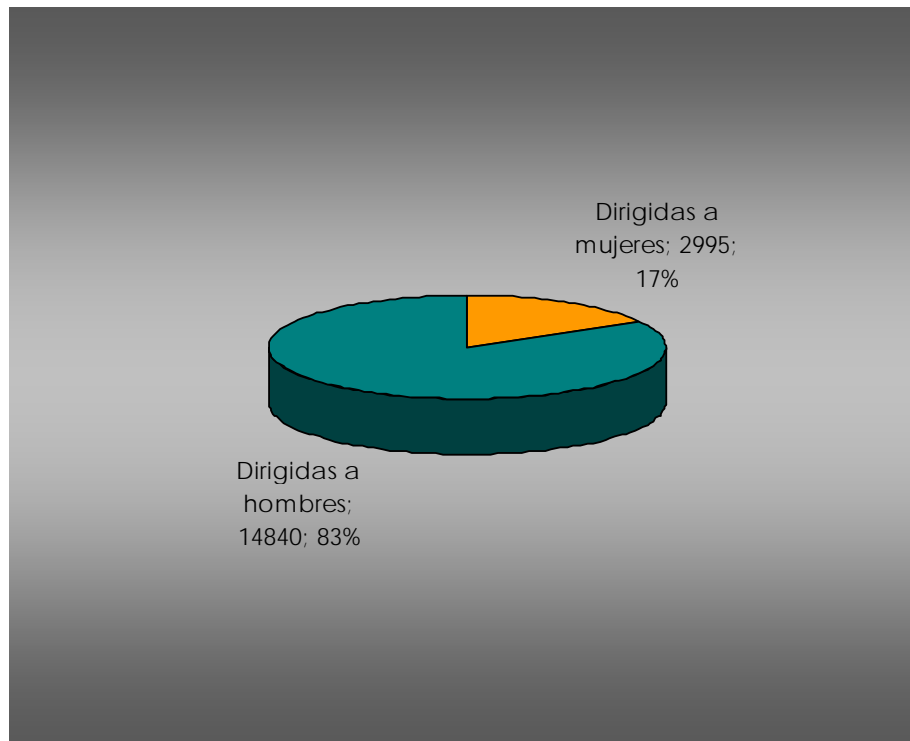
PERSONAS USUARIAS

Número y porcentaje de personas usuarias según Continente de procedencia y sexo



ACTUACIONES

Nº y porcentaje de actuaciones dirigidas a personas usuarias según sexo



Proporcionalidad 2009 83/17

ACTUACIONES

Desde la entidad se considera que acuden menos mujeres por varias razones:

1. El proceso es tan duro que las mujeres encuentran más trabas para poder migrar.
2. Antes se atendía a mujeres en situación irregular y se gestionaban ofertas de servicio doméstico; actualmente no.
3. Por las políticas migratorias: en cuanto ponen visado en algún país las mujeres vienen menos.
4. Tampoco la entidad se plantea hacer algo específico para que acudan mujeres; se atiende a todo el mundo por igual independientemente si es hombres o mujer.

Por la cultura de origen: por ejemplo, las mujeres magrebíes no acuden porque no salen de sus casas (“los hombres magrebíes van a sus países de origen se casa, traen a la mujer y no la conocemos”).

CONCLUSIONES SOBRE LA INTERVENCIÓN

- Trayectoria de la entidad por la incorporación de la perspectiva de género.
 - Personal formado en ello y por lo tanto existe una actitud positiva al respecto.
 - Se percibe como algo que presenta una alta dificultad en la práctica.
 - También se considera que ya que se están definiendo todavía los procesos hay que incorporar la perspectiva de género a los mismos.
-
- Respecto a las personas usuarias de los servicios de CEAR-Euskadi, la presencia de los hombres es mayoritaria (76%) y se les atiende más (83%)
 - En la entidad se considera que existen diversas razones para ello, desde la mayor dificultad de las mujeres solicitantes de asilo para llegar a nuestro país, la priorización por parte de las mujeres de un tipo de servicios que CEAR-Euskadi no oferta (lo que hace que las mujeres sean derivadas a otras entidades), el porcentaje de mujeres reagrupadas etc...
 - Por otro lado, se considera que la trayectoria de las mujeres usuarias en la entidad es más inestable que la de los hombres por el tipo de itinerario que se ofrece mas a largo o medio plazo, y tampoco se está planteando, en este momento, realizar actuaciones específicas para ellas (*“pueden acudir los dos sexos, pero vienen más los hombres”*).
-
- Respecto al número de actuaciones, sucede que se atiende más a los hombres, principalmente jóvenes. Y a las mujeres a las de más edad (a partir de 46 años). Cabe destacar que los sectores en los que se emplean unos y otros reflejan la división sexual del trabajo (los hombres en construcción industria y las mujeres en servicios a la comunidad).

Debilidades

- Existe cansancio en la entidad respecto a todos los procesos de planificación que se están llevando a cabo (plan estratégico, gestión por procesos, premie...)
- Debido al cansancio el plan para la igualdad de mujeres y hombres puede verse afectado y considerarse como no prioritario.
- En el proceso de I+D+i ha sido detectada la necesidad de trabajar la igualdad internamente.
- No se cuenta con cualificación específica sobre cómo realizar una intervención desde la perspectiva de género.
- Los valores dispares por nacionalidad de las personas usuarias dificultan el abordaje del género.

Fortalezas

- Experiencia de la entidad en reflexión-planificación como forma de trabajo.
- Motivación para trabajar el género.
- Situación de partida de la plantilla favorable: formación, planificación, sensibilización, motivación, etc.
- Disponibilidad para formar parte de equipos de trabajo
- Se generan demandas por parte de la plantilla que se materializan en cambios.

Amenazas

- La existencia de Igualdad legal para las mujeres y hombres invisibiliza la falta de Igualdad real en la que se encuentra la sociedad.
- Visión estereotipada a nivel social sobre las competencias y capacidades de mujeres y hombres, conlleva una asignación de ámbitos y funciones diferenciado por sexo.
- Ámbitos feminizados se caracterizan por peores condiciones laborales.
- Tendencia a asociar Intervenciones para la transversalización del enfoque de género en las organizaciones con el desarrollo de acciones puntuales en materia de Igualdad.
- Falta de sensibilización social hacia las discriminaciones que sufren las mujeres en los diferentes ámbitos y de las mujeres inmigrantes especialmente.
- Baja corresponsabilidad por parte de los hombres a nivel social en las tareas domésticas y de cuidados.
- Falta de financiación para desarrollar el plan de igualdad en la entidad.
- Situación de crisis generalizada.
- Falta de voluntad política.
- Vivimos en una sociedad donde el sexismo y el racismo continúan estando operativos.

Oportunidades

- Apoyo por parte de las instituciones en el impulso de la igualdad en las organizaciones, favoreciendo recursos económicos (Diputación Foral de Bizkaia, EMAKUNDE, Programa INDARTU de BBK etc.).
- EMAKUNDE (Instituto vasco de la mujer) subvenciona la realización del Diagnóstico y Plan de Igualdad.
- Aprobación de un marco legal reciente en relación a la Igualdad:
 - Ley 4/2005 para la Igualdad de mujeres y hombres.
 - Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Existencia de organizaciones que están trabajando activamente en el ámbito de la Igualdad de Género, ofrece posibilidades de apoyos y puesta en marcha de redes.
- Amplia oferta formativa relacionada con la Igualdad de Oportunidades (Masters, postgrados, cursos, seminarios, jornadas, publicaciones etc...).
- Importantes recursos ofrecidos por las instituciones de la CAE que no se da en otras CCAA (Ej: Emakunde).
- Apoyo por parte del CEAR, respecto a claves de intervención.

CONCEPTOS ESTRATÉGICOS PARA EL PLAN

- Transversalización del enfoque de género
- Acción positiva
- Empoderamiento de las mujeres
- Conciliación corresponsable
- De la violencia contra las mujeres al buen trato

Transversalización del enfoque de género

ENFOQUE: que asume como principios fundamentales el reconocimiento y la **consideración de las diferencias** entre las condiciones de vida, las situaciones sociales, económicas y culturales y las necesidades de mujeres y hombres en todas las fases de la intervención, en la decisión, planificación, ejecución y evaluación para conseguir la igualdad.

ESTRATEGIA: que persigue la **aplicación transversal** de la igualdad en todos los ámbitos y en todas las etapas de actuaciones de los poderes públicos. Esta estrategia se elabora mediante un proceso complejo que requiere la colaboración y el consenso de agentes institucionales y sociales con implicación en la toma de decisiones, garantizando que participen mujeres en la misma.

Acción positiva

Medidas específicas y **temporales** destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

Empoderamiento de las mujeres

EMPODERAMIENTO: GANAR PODER, en la posición social, económica y política.

Aumentar la autoridad y poder de las mujeres sobre los recursos y la toma de decisiones que afectan a la vida.

Proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.

Individual: proceso personal

Colectiva

Conciliación corresponsable

Hay que ir más allá de la conciliación y establecer como principio también la corresponsabilidad, que significa que tanto mujeres como hombres se responsabilicen del ámbito público y privado, haciendo hincapié en la participación de los hombres en el ámbito doméstico y de cuidados.

La clave estratégica supone no solo la corresponsabilidad de los hombres sino también la de la sociedad en general, y en este caso la de CEAR como entidad.

Violencia contra las mujeres

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

ABARCA LOS SIGUIENTES ACTOS, AUNQUE SIN LIMITARSE A ELLOS:

- A) LA VIOLENCIA FÍSICA, SEXUAL Y PSICOLÓGICA QUE SE PRODUZCA EN LA FAMILIA,
- B) LA VIOLENCIA FÍSICA, SEXUAL Y PSICOLÓGICA PERPETRADA DENTRO DE LA COMUNIDAD EN GENERAL,
- C) LA VIOLENCIA FÍSICA, SEXUAL Y PSICOLÓGICA PERPETRADA O TOLERADA POR EL ESTADO, DONDEQUIERA QUE OCURRA.

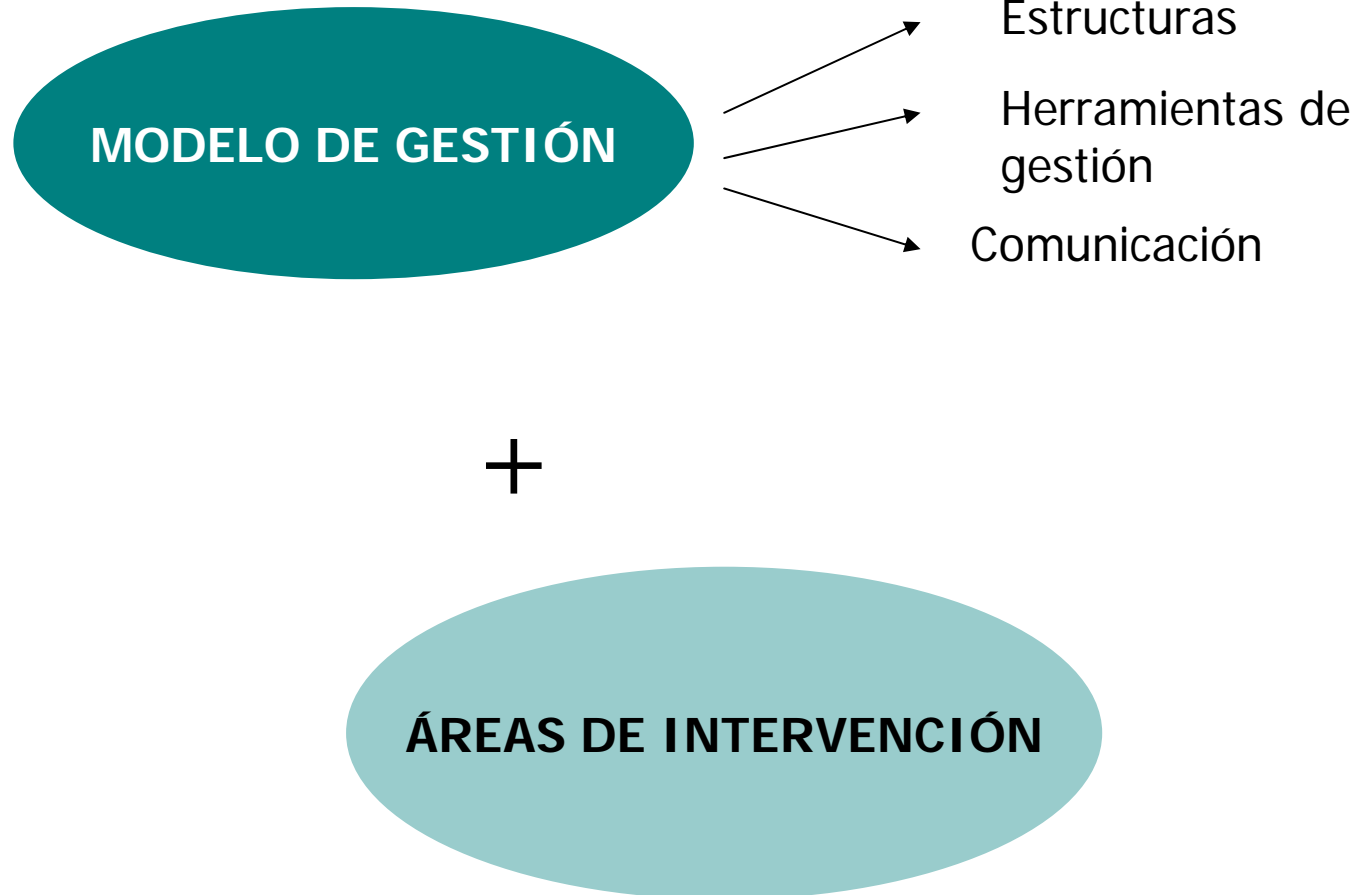
ONU. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993

En este Plan se va a trabajar para prevenir y atender cualquier caso de violencia contra las trabajadoras de la empresa, (desde acoso sexual, hasta violencia externa y proteger a las trabajadoras víctimas de violencia de género), e incluso violencia que pueda ejercerse hacia las mujeres usuarias.



BUEN TRATO

PLAN



PLAN

MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	ESTRUCTURAS	A.Comisión de Igualdad (estructura permanente)
		A.Grupos de trabajo (órganos temporales)
		A.Asistencia técnica (externa)
	PROCESOS	A.Planificación
		A.Evaluación
		A.Comunicación

COMISIÓN DE IGUALDAD

Será un equipo formado por:

- 1 persona de equipo directivo
- 3 Representantes de principales procesos: intervención, estratégicos y operativos e incidencia y participación social
- 1 Representante de personas voluntarias

FUNCIONES

Proceso de trabajo

GRUPOS DE TRABAJO

Personas asignadas a cada grupo de trabajo dependiendo de la temática del mismo.

La composición de los grupos será de entre 3 y 5 personas.

Está Prevista la realización al menos de 4 grupos. A continuación se presentan los posibles ámbitos de trabajo:

Diseño de un proceso de transversalización.

Integración de la perspectiva de género en proceso 1.

Integración de la perspectiva de género en proceso 2.

Conciliación corresponsable

Violencia contra las mujeres

...

Área 1: Transversalización de la perspectiva de género a lo interno

Área 2: Transversalización de la perspectiva de género a lo externo

Área 3: Tiempo de Conciliación corresponsable

Área 4: Salud y Buen Trato hacia las mujeres

PLAN

ÁREAS ESTRATÉGICAS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES
ÁREA 1	2	10	33
ÁREA 2	1	4	11
ÁREA 3	1	4	8
ÁREA 4	2	3	9
TOTAL	6	21	63

ÁREA ESTRATÉGICA 1: TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LO INTERNO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS
1.1. Integrar la perspectiva de género en la entidad	1.1.1. Disponer de estructuras permanentes y temporales para garantizar una buena gestión de la igualdad.
	1.1.2. Planificar, ejecutar y evaluar el Plan de Igualdad.
	1.1.3. Disponer de datos desagregados según sexo, y analizados desde la perspectiva de género, en todas las bases de datos de personas, procesos y proyectos de la entidad.
	1.1.4. Mejorar y unificar el conocimiento y la actitud de las personas que componen la asociación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
	1.1.5. Realizar un uso no sexista del lenguaje e imágenes en todos los documentos internos y externos generados desde la entidad.
	1.1.6. Fortalecer y visibilizar el compromiso hacia la igualdad tanto interna como externamente.
	1.1.7. Disponer de recursos económicos para la implementación del Plan para la Igualdad de Mujeres y hombres de la Asociación.

ÁREA ESTRATÉGICA 1: TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LO INTERNO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS
------------------------	----------------------

1.2. Integrar el perspectiva de género en los procesos estratégicos y operativos	1.2.1. Integrar la perspectiva de género en las normas y procedimientos de gestión de recursos humanos de la entidad.
	1.2.2. Planificar y evaluar proyectos desde la perspectiva de género
	1.2.3. Disponer de un proceso estratégico u operativo de transversalización

ÁREA ESTRATÉGICA 2: TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LO EXTERNO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS
2.1. Integrar la perspectiva de género en los procesos de intervención	2.1.1. Conocer las causas de la menor participación de las mujeres usuarias de los servicios de CEAR Euskadi.
	2.1.2. Transversalizar la perspectiva de género en 2 subprocesos de intervención: Pisos de acogida y Jurídico.
	2.1.3 Intervenir con las personas usuarias para el logro de la igualdad de mujeres y hombres.
2.2. Integrar la perspectiva de género en los procesos de incidencia y de ciudadanía crítica	2.2.1-Transversalizar la perspectiva de género en los procesos de Incidencia, y Ciudadanía Crítica.

ÁREA ESTRATÉGICA 3: TIEMPO DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

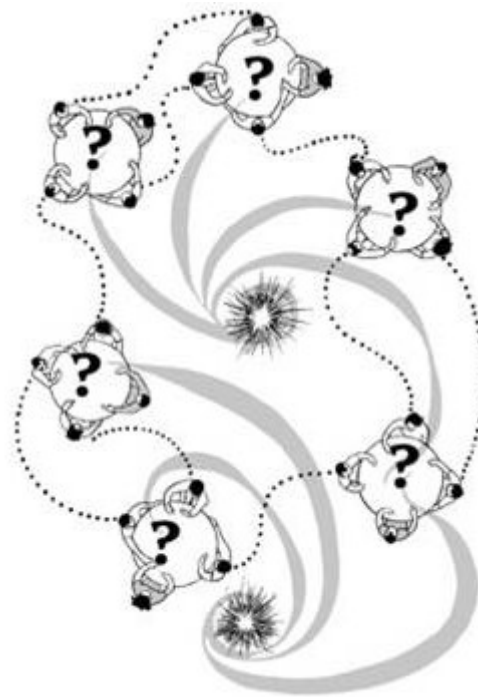
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS
3.1. Realizar una gestión acorde con la conciliación corresponsable en CEAR-Euskadi	3.1.1. Establecer un marco de referencia común que incluya el posicionamiento de la entidad en relación a la conciliación corresponsable.
	3.1.2. Facilitar el acceso de las personas de la plantilla a las diferentes medidas de conciliación reconocidas legalmente y las contempladas desde CEAR-Euskadi
	3.1.3. Reflexionar sobre nuevas medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas de la asociación.
	3.1.4. Potenciar el desarrollo de la paternidad responsable en los trabajadores y voluntarios.

ÁREA ESTRATÉGICA 4: SALUD Y BUEN TRATO HACIA LAS MUJERES

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS
4.1. Mejorar la actuación que realiza la entidad en relación a los diferentes tipos de violencia que pueden sufrir las trabajadoras y voluntarias de CEAR Euskadi	4.1.1. Establecer un protocolo de actuación para aquellos casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas violencias hacia las mujeres que pudieran producirse en la asociación. 4.1.2 Informar y apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género de la entidad.
4.2. Mejorar la salud laboral de las trabajadoras y voluntarias de CEAR Euskadi	4.2.1 Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral.

Propuestas para el PLAN

Dinámica de “Hojas móviles”



MUCHAS
GRACIAS POR
VUESTRA
PARTICIPACIÓN!!