

Resumen del Plan de igualdad de la Fundación Secretariado Gitano.



Autoría y edición: **Fundación Secretariado Gitano**

C/ Ahijones s/n, 28018 Madrid

Tel. 91 4220960

Fax. 91 4220961

E-mail: fsg@gitanos.org

Web: www.gitanos.org

Coordinación técnica y elaboración:

- Subdirección de Acción Institucional y Desarrollo Territorial
- Departamento de Igualdad y Lucha contra la Discriminación
- Comité de Igualdad y Conciliación de la FSG
- Unidad de Apoyo Legal FSG
- Marta Blanco

Índice

Garantía de compromiso	Página 5
Introducción	Página 7
Marco jurídico de referencia	Página 11
Marco de implementación del Plan de Igualdad	Página 17
Diagnóstico de la situación de la plantilla en la FSG	Página 21
Objetivos del Plan de Igualdad	Página 27
Estrategias y medidas del Plan de Igualdad	Página 31
Sistema de evaluación	Página 37
Estudio económico	Página 39
Perspectivas de futuro	Página 41

Garantía de compromiso

Fundación Secretariado Gitano declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo ni de etnia, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Isidro Rodríguez Hernández
Director

En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece lo siguiente:

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

Según esta normativa, los planes de igualdad de empresas con más de 250 trabajadores/as serán obligatorios, y deben velar por la verdadera consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en el puesto de empleo.

Así mismo, teniendo en cuenta el Art. 46 de la Ley de Igualdad, en relación a la razón y contenido del plan, debemos recordar:

Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Además, fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de dichos objetivos.

Para la consecución de los objetivos, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por último, los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa.

En base a todo ello, la Fundación Secretariado Gitano (FSG a partir de ahora), como fundación privada con más de 250 trabajadores/as, se compromete con la obligación formal, y la recomendación moral, de abogar por la consecución real de la igualdad de género en su plantilla.

Para ello, la FSG, diseña un Plan de Igualdad enmarcado en esta *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, con la finalidad de proponer una serie de medidas concretas en favor de la igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y hombres trabajadores/as de la fundación, así como la sensibilización de los/as mismos/as en materia de género.

Por otra parte, de acuerdo con el art. 47 de la Ley Orgánica citada, la Fundación garantiza la transparencia en la implantación del Plan de Igualdad.

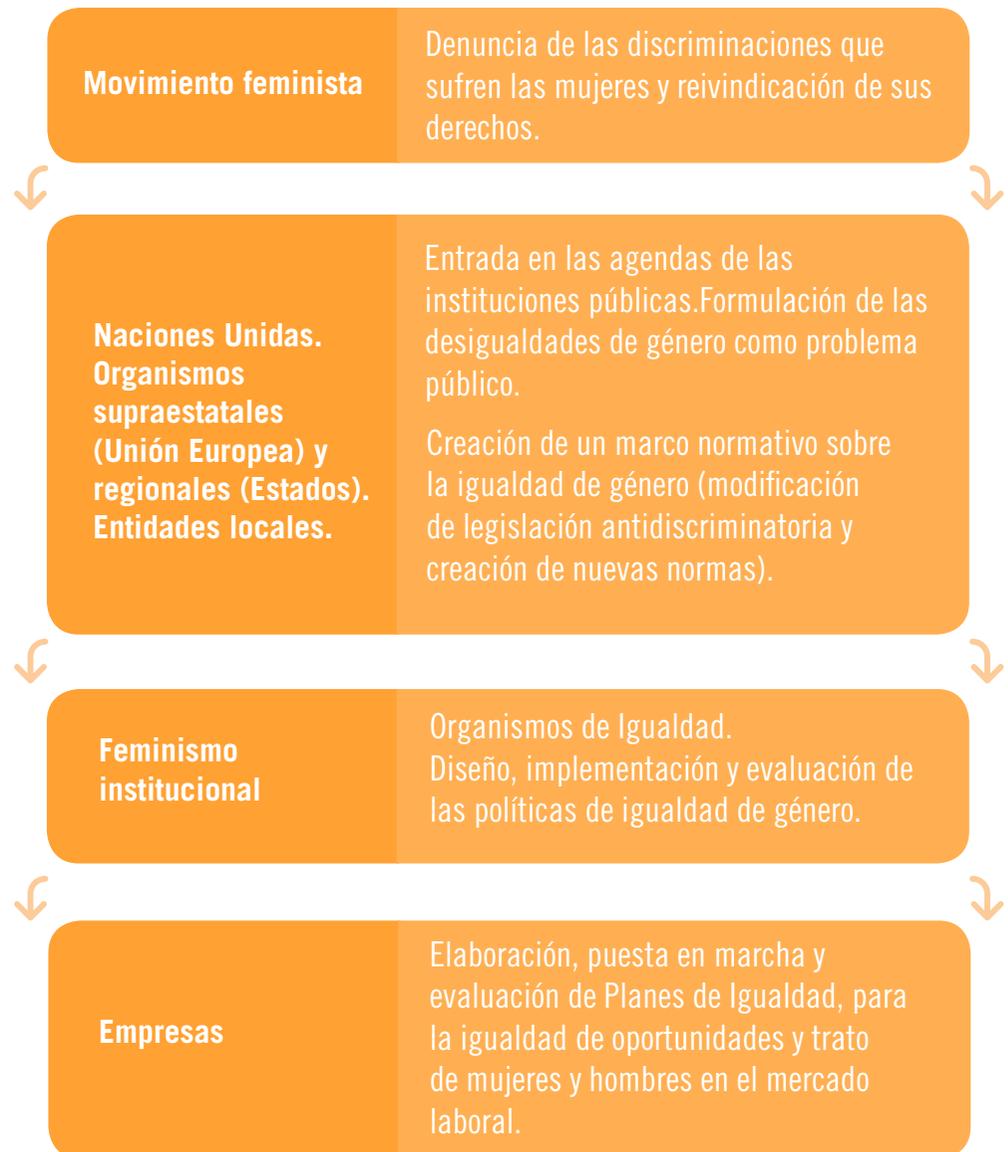
Por tanto, garantiza el acceso de la representación legal de los/as trabajadores/as o, en su defecto de los propios/as trabajadores/as, a la información sobre el contenido del mismo y la consecución de sus objetivos.



Desde este convencimiento, se ha concebido el **Plan de Igualdad de la FSG** que procedemos a presentar, para que se convierta en el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la prevención de posibles situaciones de discriminación por razón de sexo y/o género, y la satisfactoria conciliación de la vida familiar, laboral y personal de todas las personas de la empresa.

La conciencia social de la verdadera necesidad de igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, tiene una importante reivindicación histórica. Fue en los años 60 y 70 cuando el feminismo comienza a exigir una igualdad de género en el puesto de empleo, abogando por la igualdad de trato y oportunidades.

Así, las Organizaciones Internacionales comienzan a sensibilizarse con estos derechos y trasladan dicha responsabilidad a los diferentes Estados, que a su vez, la introducen en sus órganos más representativos.



Normativa Constitucional

La Constitución Española es la norma suprema del ordenamiento jurídico español. Fue aprobada por las Cortes Generales y ratificada por el pueblo español en 1978. Se trata de la normativa de nuestro país que recoge aquellos **Derechos Fundamentales** que deben ser reconocidos y respetados dentro del mismo, debiendo ser el conjunto de leyes que se aprueben posteriormente en el mismo coherentes con los principios expresados en ella.

Entre estos Derechos Fundamentales, por supuesto se habla de la igualdad de género desde diferentes perspectivas, siendo los artículos más importantes en esta materia los destacados a continuación.

Art. 10 (De los Derechos de las personas).

10.1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los/as demás son fundamento del orden político y de la paz social.

10.2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

Art. 14 (De igualdad ante la ley).

Los/as españoles/as son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 35 (De los derechos y deberes de los/as ciudadanos/as).

35.1. Todos/as los/as españoles/as tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

35.2. La ley regulará un estatuto de los/as trabajadores/as

Normativa Internacional

Después de la Constitución Española, es importante recordar los principios jurídicos universales reconocidos en diversos textos internacionales sobre los derechos humanos, de vital importancia en la consecución de la verdadera igualdad de género, principalmente en el puesto de trabajo, en nuestro país. En este ámbito, cabe destacar los siguientes:

Declaración Universal de los Derechos Humanos (10 de diciembre de 1948).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (16 de diciembre de 1966).

Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer (18 de diciembre de 1979). Destacando los artículos 1 y 17 de ésta.

Conferencia Mundial sobre la Mujer (I Conferencia: México, 1975; II Conferencia: Copenhague 1980; III Conferencia: Nairobi, 1985; y IV Conferencia: Beijing 1995; Seguimiento Beijing +5 / 2000; Seguimiento Beijing +10 / 2005; Seguimiento Beijing +15 / 2015).

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio nº 100 sobre la igualdad de remuneración (1953); Convenio nº 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación (1960); y Convenio nº 156 sobre la protección de trabajadores y trabajadoras con cargas familiares (1981).

Declaración del milenio de las Naciones Unidas (8 de septiembre del 2000).

Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas (2003).

Normativa Comunitaria

El siguiente puesto de responsabilidad en materia de igualdad, corresponde a la Unión Europea, que recoge ésta en diferentes artículos y directivas imprescindibles en la lucha por la erradicación de la discriminación de género en el puesto de empleo.

El Art. 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (Igualdad de Oportunidades y de Igualdad de género).

Tratado de Roma (1957). *Destacando su artículo 119.*

Tratado de Amsterdam (1997). *Destacando sus artículos 2, 3, 13 y 141.*

Directivas: 75/117/CEE; 76/207/CEE; 79/7/CEE; 86/378/CEE; 86/623/CEE; 92/85/CEE; 96/34/CE; 97/80/CE; 2002/73/CE; 2004/113/CE.

Decisión 82/43/CE.

Recomendación 87/567/CEE.

Normativa Nacional

Por último, encontramos en nuestro ordenamiento jurídico la transposición y el desarrollo de todos estos Tratados Internacionales y Directivas Comunitarias, destacando los siguientes principios.

Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Destacando sus artículos 4.2 y 28.

Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en España. (I, 1988-1990; II, 1993-1995; III (1997-2002) y IV (2003-2006).

Ley de Procedimiento Laboral (1995)

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas.

Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social (2001).

Principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las Disposiciones Normativas que elabore el Gobierno.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. *Destacando su artículo 45.*

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011 y Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016.



Marco de implementación del Plan de Igualdad

La FSG es una entidad privada sin ánimo de lucro, centrada en el desarrollo de todo tipo de acciones que contribuyan a alcanzar la plena ciudadanía de las personas gitanas, a mejorar sus condiciones de vida, a promover la igualdad de trato y a evitar toda forma de discriminación, así como a promover el reconocimiento de la identidad cultural de la comunidad gitana. Asimismo, la Fundación trabaja con la pretensión de contribuir a la construcción de una sociedad cohesionada e intercultural, donde las personas gitanas ejerzan libre y plenamente su ciudadanía. Su misión es la promoción integral de la comunidad gitana desde el respeto y el apoyo a su identidad cultural.

Su actividad comenzó en los años sesenta, si bien su constitución como Fundación se produjo en el año 2001, constituyéndose como una organización empresarial privada no lucrativa.

Está regida por un **Patronato** (Órgano de Gobierno, Representación y Administración) compuesto por 14 personas. Cinco de los miembros proceden del entorno gitano, tres del ámbito de las Administraciones públicas en sus distintos niveles territoriales y los tres restantes de otros campos importantes como la Universidad, los medios de comunicación, la Iglesia y la Banca. La FSG cuenta, además, con un Presidente de Honor, un Presidente y un Secretario del Patronato. Su tarea se centra en definir las líneas de actuación de la FSG, vigilar que los fines se cumplan adecuadamente, administrar sus recursos y aprobar los presupuestos y cuentas de cada ejercicio.

Es importante destacar que la FSG está implantada en 14 Comunidades Autónomas (Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra y País Vasco), y dentro de éstas, en 41 provincias. Además, cuenta con un total de 60 sedes de trabajo.

Vemos pues que esta entidad constituye una de las fundaciones más relevantes en la lucha por los derechos de la población gitana de nuestro país. Además de esta importante labor de compromiso con la interculturalidad, encontramos también valores relacionados con el respeto y la concienciación en materia de igualdad de género. Ésta, se encuentra activa, tanto en los programas y proyectos diseñados a favor de la población gitana, como en la cotidianeidad de los trabajadores y las trabajadoras de la misma.

Es por tanto, uno de sus más importantes pilares, la implementación de un Plan de Igualdad que vele por la igualdad de trato entre las mujeres y los hombres que trabajan en la FSG. Este Plan, consiste en un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a garantizar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Se trata así, de un conjunto de iniciativas dirigidas a todas las personas trabajadoras de la FSG, no exclusivamente a las mujeres, entendiéndose en igualdad de condiciones e importancia la situación de unas y otros, con lo que se busca un ambiente de trabajo solidario y conjunto.

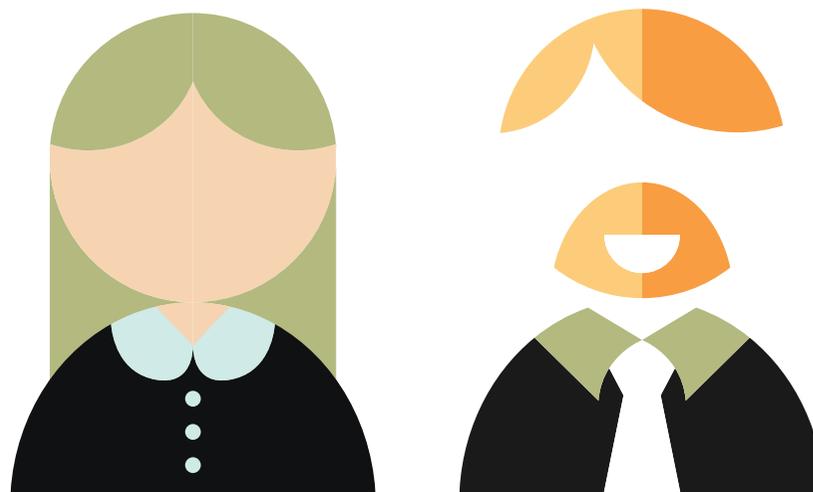
Además, se asume que para ser efectivo, debe ser compartido por todos los departamentos que componen la empresa, puesto que su éxito está estrechamente relacionado con el nivel de adhesión y participación de cada uno de ellos. Por ello, la FSG, tal y como hemos mencionado anteriormente, comparte la responsabilidad de que tanto la Dirección de la empresa, como los/as responsables de los Departamentos y los/as trabajadores/as de la propia entidad conozcan y sean partícipes de estas medidas de manera sensible, comprometida y responsable.

En definitiva, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, etc. se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo especialmente a la lucha contra cualquier tipo de discriminación por razón de sexo (directa o indirecta) que pudiera aparecer en la cotidianeidad de la Fundación.

Por último, es importante destacar que, precisamente en razón del compromiso firme acogido por la FSG en materia de igualdad de género en el mercado laboral, existe en la actividad de la entidad un **Comité de Igualdad y Conciliación**, comprometido con la tarea de atender de manera viable y concreta la implementación de las medidas que en este Plan se exponen, así como observar y analizar de manera objetiva la realidad de la Fundación diariamente, siempre con perspectiva de género, en vías de una constante mejora real hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el puesto de empleo.

Este Comité de Igualdad y Conciliación, se encuentra constituido por 4 representantes de las/os trabajadoras/es y 4 representantes de la entidad. En la actualidad lo componen:

- **Representantes de las/os trabajadoras/es:** Marian Santiago Vargas, Eva Hernández Viudez, Andrés García Prieto, Inmaculada Pancorbo Cárdenas.
- **Representantes de la FSG:** Javier Sáez del Álamo, Rosa Gayoso Martínez, Humberto García González-Gordon, Francisco R. Morales Sancho.



Diagnóstico de la situación de la plantilla en la FSG

En el Ecuador de nuestro actual Plan de igualdad, de 4 años de duración, vigente desde el año 2013 hasta el 2016, **se ha procedido a realizar una actualización del diagnóstico** sobre la situación de la igualdad de género en la Fundación Secretariado Gitano. Dicho diagnóstico se ha realizado a inicios del año 2015, una vez transcurridos los 2 primeros años del actual Plan de Igualdad y con los datos extraídos a fecha de 31 de diciembre de 2014. Esta actualización queda incorporada al Plan de Igualdad como un Anexo al mismo.

De esta forma, centraremos nuestro análisis de la realidad en cinco ejes que consideramos imprescindibles en la consecución de la igualdad de género en la FSG: La composición de la plantilla; la utilización de un lenguaje inclusivo; la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de género; la satisfactoria corresponsabilidad y conciliación laboral, familiar y personal; y la promoción interna igualitaria.

En cuanto a la **composición de la plantilla:**

Actualmente, la FSG cuenta con 451 trabajadoras y 159 trabajadores, sumando un total de 610 personas. Lo que significa que la presencia de mujeres alcanza casi un 76%, frente al 24% de los hombres, habiendo una clara feminización de la plantilla, por encima del 71,05% de mujeres que trabajan de media en el sector.

Este desequilibrio se hace evidente en la presencia de 9 centros con plantilla exclusivamente femenina (Elche, La Línea, Narón, Huelva, León, Palencia, Santander y Sestao), sin olvidar que también existe un centro (Segovia), donde la presencia es exclusivamente masculina.

Actualmente, en la FSG la distribución por grupos de edad de la plantilla, muestra que el 50% de la misma tiene edades comprendidas entre los 31 y los 45 años. Esto implica una distribución desigual de edades de la plantilla por lo que según avance la edad de este grupo mayoritario se podría producir un progresivo envejecimiento de la plantilla.

Teniendo en cuenta estos primeros datos de introducción sobre la Fundación y profundizando en el segundo eje de análisis mencionado anteriormente, es importante la adecuada **utilización de un lenguaje inclusivo**. En este aspecto, consideramos de vital importancia que los/as trabajadores/as primeramente, se sientan constantemente partícipes de todas aquellas publicaciones, directivas, documentos... realizados por parte de la entidad, además, que se conciencien de la importancia de la utilización de un lenguaje igualitario y lo pongan en práctica en todos sus escritos, y por último, que todo ello ayude a visibilizar el compromiso de igualdad presente en la entidad, de cara al conjunto de la misma y al propio entorno.

Resumen del Plan de Igualdad de la Fundación Secretariado Gitano

En este aspecto, comprobamos que tanto en las publicaciones, como las ofertas de empleo, las fichas de evaluaciones de los/as candidatos/as a las mismas, campañas de sensibilización en diferentes programas, proyectos de la FSG, etc. se respeta de forma satisfactoria esta igualdad en el lenguaje.

Sin embargo, en otras, como podrían ser Bases de Datos de los/as trabajadores/as, divulgaciones en redes sociales, publicaciones en diferentes medios de comunicación, etc. no termina de incluirse esta perspectiva no discriminatoria en la utilización del lenguaje, optando en numerosas ocasiones por el masculino como genérico o incluso utilizando el nombre en masculino, aun tratándose el sujeto de una mujer.

Por tanto, debemos reconocer que la FSG no respeta completamente la utilización de un lenguaje inclusivo, aportando en algunas ocasiones expresiones que podrían considerarse discriminatorias en materia de igualdad.

En cuanto a la **sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de género**, es importante incidir en la importancia de una formación destinada a todos/as los/as trabajadores/as de la entidad, cuya propuesta sea la verdadera concienciación en todos aquellos aspectos que influyen en la igualdad de trato en el puesto de trabajo (distribución de tiempos; satisfactoria conciliación laboral, familiar y personal; prevención de situaciones de discriminación; capacidad de promoción igualitaria; etc.), de forma que el Plan de Igualdad se dé a conocer entre todos/as los/as trabajadores/as, así como la comprensión de la importancia de su respeto y cumplimiento día a día en la fundación.

Hasta ahora no ha habido ninguna propuesta sistemática de formación en igualdad dentro de la FSG, salvo alguna actividad concreta destinada a la sensibilización en materia de igualdad de género dentro de la misma, aunque el Plan de Formación y el propio Plan de Igualdad contemplan ya algunas medidas en este sentido para 2015.

Centrándonos en nuestro cuarto eje de análisis, **la corresponsabilidad y conciliación de los trabajadores y las trabajadoras**, debemos atender a diferentes factores.

En relación al **tipo de contrato**, encontramos el contrato indefinido como el más frecuente (aproximadamente un 60% de la plantilla), tanto para mujeres como para hombres, que presentan porcentajes similares en relación al mismo (59% para las mujeres, frente al 62% de los hombres).

Esto sugiere que no existen indicios de un desequilibrio en el tipo de contratos en la Fundación, teniendo en cuenta que, atendiendo al reparto de la plantilla en cuanto al sexo, si bien es cierto que existe cierta diferencia a favor de los hombres, el porcentaje de *contratos temporales* estaría, en ambos casos, alrededor del 38%.

Centrando nuestra atención en el **tipo de jornada**, diferenciamos contratos de: *jornada a tiempo parcial*, *jornada a tiempo completo o jornada reducida*. En este aspecto, tomando los datos generales de la plantilla, encontramos un predominio de la *jornada a tiempo completo*, siendo un 65% de ésta la que se encuentra en la mencionada situación. Le sigue la *jornada a tiempo parcial*, con un total del 29% de la plantilla, y por último hallamos la *jornada reducida* con tan sólo un 6% del conjunto de la plantilla. Sin embargo, encontramos ciertas diferencias cuando desglosamos los datos por sexo. De esta forma, a pesar de que la *jornada completa* también es predominante en valores absolutos entre las mujeres, su porcentaje se sitúa en un 61% de las mujeres frente al 76% de los hombres. Además, un 8% de las mujeres se encuentran comprometidas con una *jornada reducida*, frente a menos de un 1% de los hombres (tan sólo un trabajador se halla en esta situación), y por último, un 31% de las mujeres tienen un contrato a *tiempo parcial*, frente al 23% de los hombres. Vemos por tanto, que la reducción de la jornada, así como la parcialidad de ésta, son características femeninas en la entidad. Por ello,

Constatamos la existencia de una relevante feminización de la jornada a tiempo parcial y reducida en la plantilla de la FSG, lo que muestra una mayor responsabilidad femenina en el cuidado familiar.

Resumen del Plan de Igualdad de la Fundación Secretariado Gitano

Además, es importante tener en cuenta en el análisis cualitativo de la corresponsabilidad, el tiempo de trabajo. Y encontramos que, a pesar de ser los horarios bastante flexibles tanto para mujeres como para hombres, las mujeres consideran, en mayor medida que los hombres (aproximadamente 30% frente al 0% de los hombres), que se debería mejorar lo establecido en relación a dotar de una mayor flexibilidad en el acceso a ciertos permisos. Además, tanto en mujeres como en hombres la jornada laboral se alarga con asiduidad, *siempre o a menudo* para un 23% de los hombres y un 22% de las mujeres. Una diferencia considerable, la encontramos en los tiempos de descanso, siendo respetados por un 54% de los hombres y un 6% de las mujeres *siempre*, y un 67% de las mujeres *a menudo*, frente al 34% de los hombres. En cuanto a la elección del periodo vacacional, los hombres suelen priorizar las responsabilidades familiares y el descanso personal, mientras que las mujeres priorizan sus responsabilidades familiares y el volumen de trabajo.

Por último, en cuanto a la **promoción interna y el reparto igualitario de la plantilla** en cuanto a la jerarquización de la misma, destacáramos lo siguiente:

En cuanto a la **categoría laboral**, más allá de centrarnos en la descripción de cada uno de los puestos de trabajo presentes, pretendemos realizar un análisis más global que enmarque la jerarquía de la entidad, sin limitarnos a la descripción concreta. Para ello, se han observado los diferentes tipos de categoría que existen, dentro de las cuales encontramos definidos los siguien-

tes: técnico/a básico/a II (Nivel A y B), técnico/a básico/a I (Nivel A y B), técnico/a intermedio/a (Nivel A y B), técnico/a avanzado/a (Nivel A y B) y técnico/a experto/a (Nivel A y B). En este aspecto, encontramos que la mayoría de la plantilla se encuentra en la categoría de técnico/a intermedio/a, siendo alrededor de un 46% de las mujeres y un 42% de los hombres, seguida por un 36% de mujeres y un 38% de hombres como técnico/a avanzado/a. Por último, con cifras mucho más bajas, encontramos la categoría de técnico/a experto/a, con un 11% de las mujeres y un 14% de los hombres, cerrando los resultados, con menos de un 10% en ambos sexos, de las categorías de técnico/a básico/a I y II.

Estos resultados nos sugieren que, a pesar de haber cierta divergencia en las categorías más altas (técnico/a avanzado/a y técnico/a experto/a) a favor de los hombres, ninguna de las dos supera el 3% de diferencia, por lo que no podemos considerar que influya el desequilibrio en las categorías profesionales. Cierto es que, dentro de estas categorías encontraríamos algunos puestos de empleo feminizados (limpiadoras, por ejemplo), y otros masculinizados (operarios de jardinería, por ejemplo), pero como hemos dicho anteriormente, no pretendemos centrarnos en este aspecto, ya que al estar muchos de estos puestos bajo la misma categoría, consideramos primordial centrarnos en la jerarquización.

Respecto a esta cuestión, el no tener diferencias significativas por razón de género en las categorías profesionales, no implica descartar la influencia de una ocupación de los puestos directivos y de mayor responsabilidad, ya que, a pesar de no existir posibili-

dad de una brecha salarial dentro de la fundación, pues todas las personas cobran según su categoría profesional, sí que podrían existir diferencias dentro de cada categoría profesional al ocupar responsabilidades que conllevan un aumento de sueldo y un reconocimiento mayor dentro de la jerarquización de la que hablábamos anteriormente.

En este aspecto, no vemos que los hombres sean, dentro de cada categoría profesional, los que más puestos directivos y de responsabilidad ocupan (86% de mujeres en Coordinación, 70,5% en Dirección Territorial y 75% en Dirección de Departamentos), **salvo en el Patronato (19% de mujeres) y en la Alta Dirección (40% mujeres) donde sí podemos constatar un desequilibrio de género**, teniendo en cuenta el % de mujeres y hombres en la plantilla media de la entidad es del 75% de mujeres y 25% de hombres. Desequilibrio que no se acompaña de los niveles de estudios, puesto que éstos son similares en las trabajadoras y trabajadores de la fundación, siendo incluso más las mujeres con estudios universitarios medios y superiores que los hombres.

Todo ello, concluye que la FSG está influida por el fenómeno del techo de cristal en el Patronato y, en menor medida, en la Alta Dirección, lo cual explica que la promoción de las mujeres trabajadoras, llegado a un cierto nivel de categoría y responsabilidad profesional, se reduce, siendo los hombres los que ocupan principalmente estos puestos más altos.

Con todo lo expuesto, concluimos el análisis concreto de la realidad actual de la FSG, considerando fundamental a la hora de plantear los objetivos y sus consecuentes estrategias y medidas del Plan, programar todo aquello que nos ayude a facilitar la igualdad de todas las personas de la plantilla, especialmente aquellas pertenecientes a la etnia gitana.

Como venimos comentando a lo largo del documento, la finalidad del Plan de Igualdad de la Fundación Secretariado Gitano es la de lograr la verdadera igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la cotidianeidad de su actividad. Para lograrlo, nos

centraremos en un conjunto de objetivos que ayuden a construir los pilares básicos en los que se sostendrá esta equidad de género.

Así, nuestros objetivos más relevantes serán los siguientes:



1. Objetivo general:

Promover en la FSG la utilización de un **lenguaje inclusivo**, que incluya tanto a hombres como a mujeres en todas sus expresiones.

- 1.1. **Objetivo específico:** Concienciar a los/as trabajadores/as de la fundación de la importancia de incorporar un lenguaje inclusivo en los diferentes documentos y publicaciones, así como conferencias orales.
- 1.2. **Objetivo específico:** Adoptar un lenguaje igualitario en el conjunto de publicaciones, documentos, así como escritos de la entidad.
- 1.3. **Objetivo específico:** Garantizar un lenguaje inclusivo, tanto en las descripciones de los puestos de empleo ofertados, como en el Convenio Colectivo de la fundación.

2. Objetivo general:

Suscitar, difundir, facilitar, así como concienciar a la plantilla de la Fundación Secretariado Gitano de la importancia de la **formación en igualdad** de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

- 2.1. **Objetivo específico:** Capacitar a los trabajadores y las trabajadoras de la fundación, en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el puesto de empleo.
- 2.2. **Objetivo específico:** Sensibilizar a los/as responsables de los procesos de selección de personal, sobre la importancia de incluir la perspectiva de género en éstos.
- 2.3. **Objetivo específico:** Divulgar un protocolo de “Actuación frente a conflictos laborales en la Fundación Secretariado Gitano”, en el cual se atiendan a posibles situaciones de discriminación, acoso, etc. por razón de sexo en el puesto de trabajo.

3. Objetivo general:

Promover una **equidad de género** en los **Órganos de decisión y responsabilidad** existentes en la Fundación Secretariado Gitano.

- 3.1. **Objetivo específico:** Concienciar sobre la capacidad de promoción de las trabajadoras de la entidad, animando a las mujeres a cumplir sus expectativas profesionales y haciendo visibles y reales sus posibilidades.
- 3.2. **Objetivo específico:** Integrar la equidad de género en los procesos de promoción de la Fundación Secretariado Gitano, valorando en éstos la importancia de la representación femenina.

4. Objetivo general:

Concienciar y sensibilizar al conjunto de los/as trabajadores/as de la Fundación Secretariado Gitano sobre la importancia de la satisfactoria **conciliación laboral, familiar y personal**.

- 4.1. **Objetivo específico:** Promover la importancia de la igualdad de género en la corresponsabilidad, así como la necesidad de una satisfactoria conciliación por parte del conjunto de trabajadores y trabajadoras de la entidad.
- 4.2. **Objetivo específico:** Reducir los posibles impactos que las cargas familiares pudieran tener en situaciones concretas en el puesto de empleo dentro de la Fundación Secretariado Gitano.

Estrategias y medidas del Plan de Igualdad

ESTRATEGIAS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN	RESPONSABLE
<p>Promover en la FSG la utilización de un lenguaje igualitario, que incluya tanto a hombres como a mujeres en todas sus expresiones.</p>	<p>Concienciar a los/as trabajadores/as de la fundación, de la importancia de incorporar un lenguaje inclusivo en los diferentes documentos y publicaciones, así como conferencias orales.</p>	<p>Presentación de un manual de “Recomendaciones para la utilización de un lenguaje inclusivo” para su utilización en la FSG.</p>	<p>Plantear, elaborar, así como difundir un manual de “Recomendaciones para la utilización de un lenguaje inclusivo en la FSG”, con orientaciones para ayudar a que los/as trabajadores/as incluyan un lenguaje igualitario en sus escritos.</p>	<p>Departamento de igualdad y lucha contra la discriminación de la FSG.</p>
	<p>Adoptar un lenguaje igualitario en el conjunto de publicaciones, documentos, así como escritos de la entidad.</p>			
	<p>Garantizar un lenguaje inclusivo en los documentos que se generen en la FSG: Gestión interna, Programas, descripciones de Puestos y en el Convenio Colectivo).</p>	<p>Revisión y modificación de todos los documentos generados en cada departamento por alguna persona formada en lenguaje inclusivo.</p>	<p>Enviar los documentos que vayan a publicarse y sobre los que se tengan dudas a la persona responsable del manual de lenguaje inclusivo.</p>	<p>Responsable en cada Departamento. Medida interdepartamental.</p>



Resumen del Plan de Igualdad de la Fundación Secretariado Gitano

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN	RESPONSABLE
Suscitar, difundir, facilitar, así como concienciar a la plantilla de la Fundación Secretariado Gitano de la importancia de la formación en igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.	Capacitar a los trabajadores y las trabajadoras de la fundación, en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el puesto de empleo.	Promover recursos para la capacitación para la igualdad de género en las relaciones laborales.	Plantear, diseñar y poner en marcha un "Curso de Formación en Igualdad para trabajadores y trabajadoras de la FSG".	Departamento de recursos humanos de la FSG.
	Sensibilizar a los/as responsables de los procesos de selección de personal, sobre la importancia de incluir la perspectiva de género en éstos.	Fomentar la creación de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género, concretamente de cara a la contratación de nuevos/as trabajadores/as de la FSG.	Elaborar y enviar por e-mail a los/as diferentes responsables de los procesos de selección, una campaña en la que prime la importancia de la presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones.	Subdirección de desarrollo territorial y acción institucional.
	Divulgar el protocolo de "Actuación frente a conflictos laborales en la FSG", en el cual se atiendan a posibles situaciones de discriminación, acoso, etc. Por razón de sexo en el puesto de trabajo.	Hacer llegar a todos/as los/as trabajadores/as el protocolo de "Actuación frente a conflictos laborales en la FSG", haciendo especial hincapié en aquellas situaciones de discriminación y/o acoso por razón de sexo.	Presentar el protocolo de "Actuación frente a conflictos laborales en la FSG", y enviárselo por e-mail a todos/as los/as trabajadores/as de la FSG. Además, proponer un espacio de aclaración de dudas sobre el mismo.	Departamento de recursos humanos de la FSG. (Área de prevención de riesgos laborales).

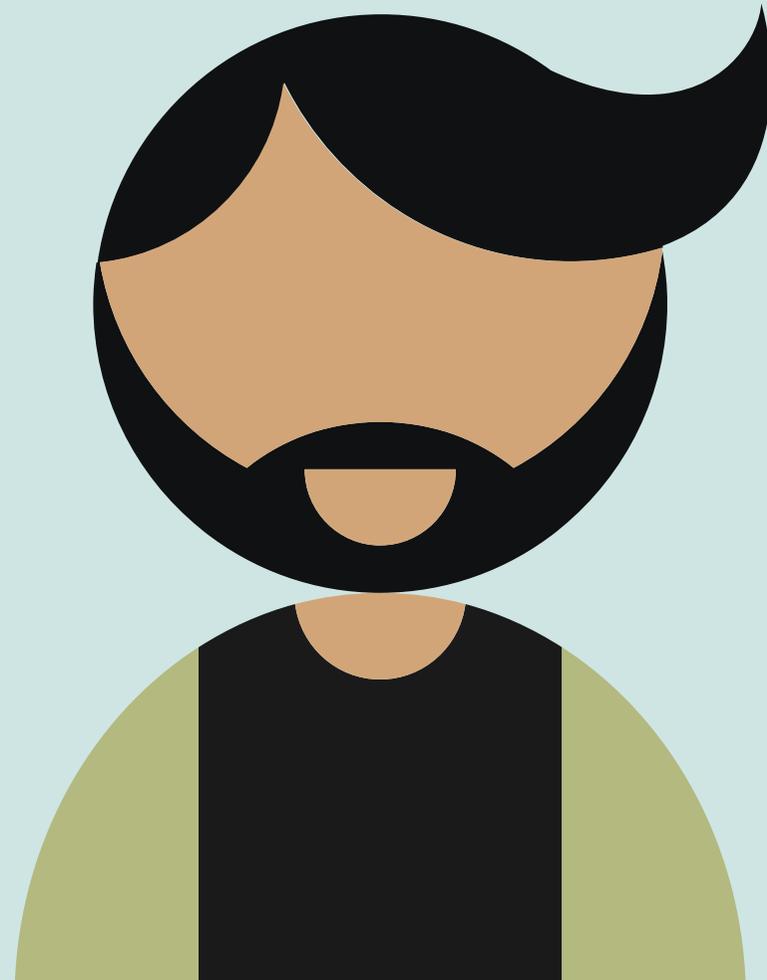


OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN	RESPONSABLE
<p>Promover una equidad de género en los Órganos de decisión y responsabilidad existentes en la Fundación Secretariado Gitano.</p>	<p>Concienciar sobre la capacidad de promoción de las trabajadoras de la entidad, animando a las mujeres a cumplir sus expectativas profesionales y haciendo visibles y reales sus posibilidades.</p>	<p>Sensibilizar a la plantilla, mediante la formación en igualdad de género, de la necesidad y capacidad de promoción de las trabajadoras.</p>	<p>Incluir en la formación de género citada anteriormente, un módulo dedicado a la capacidad de superación de la mujer trabajadora dentro de la FSG.</p>	<p>Departamento de recursos humanos de la FSG.</p>
		<p>Sensibilizar a la plantilla sobre la necesidad e importancia de las mujeres trabajadoras.</p>	<p>Diseño, realización y difusión de una campaña que reconozca y fomente la importancia de las mujeres trabajadoras en la FSG.</p>	<p>Departamento de igualdad y lucha contra la discriminación de la FSG.</p>
	<p>Integrar la equidad de género en los procesos de promoción de la Fundación Secretariado Gitano, valorando en éstos la importancia de la representación femenina.</p>	<p>Incluir la perspectiva de género, así como las posibles acciones positivas a favor de las mujeres en aquellos procesos de promoción interna de la FSG.</p>	<p>Revisar cada proceso de promoción interna, sobre todo aquella de los órganos de decisión y responsabilidad más altos, con perspectiva de género, valorando la elaboración de medidas de acción positiva a favor de las mujeres</p>	<p>Departamento de recursos humanos de la FSG.</p>



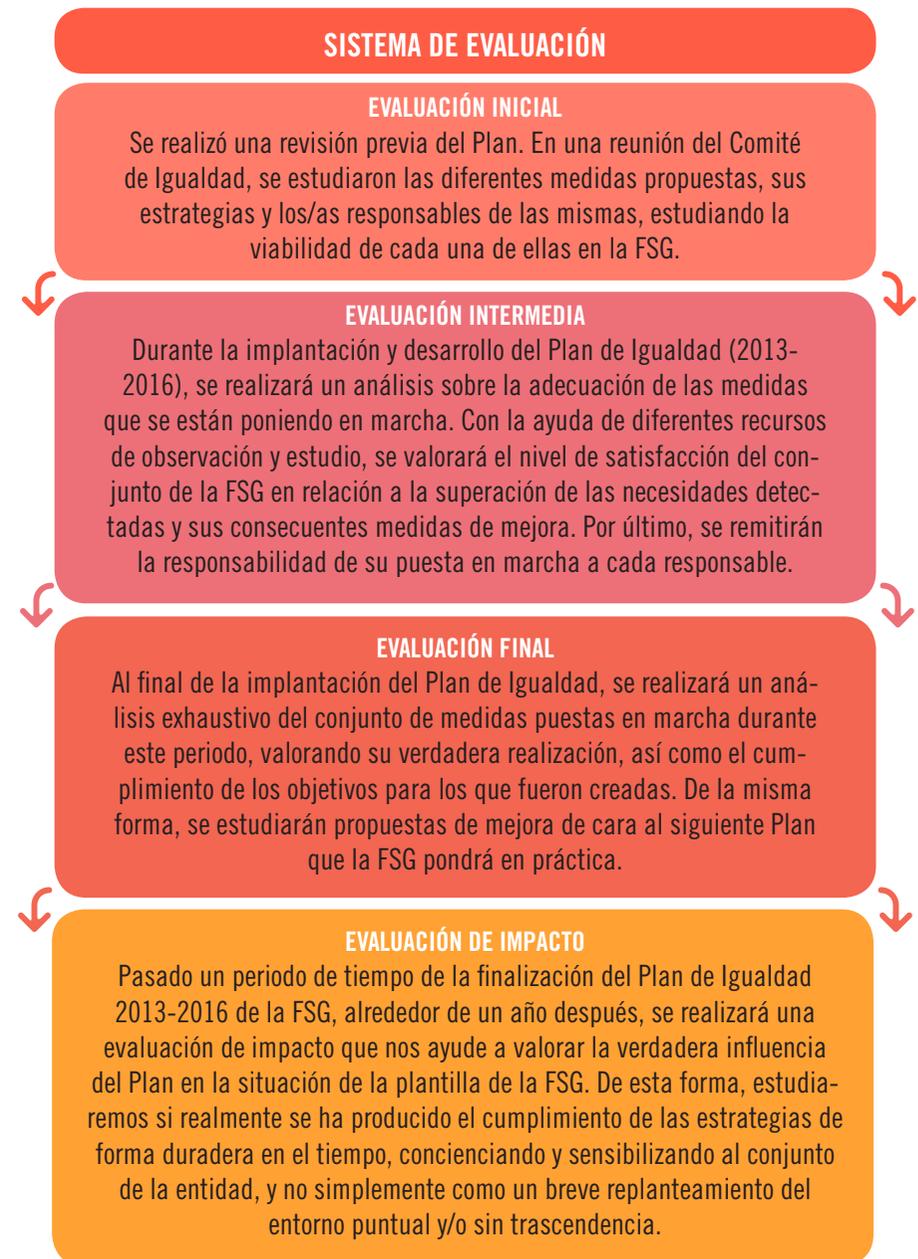
Resumen del Plan de Igualdad de la Fundación Secretariado Gitano

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN	RESPONSABLE
<p>Concienciar y sensibilizar al conjunto de los/as trabajadores/as de la Fundación Secretariado Gitano sobre la importancia de la satisfactoria conciliación laboral, familiar y personal.</p>	<p>Promover la importancia de la igualdad de género en la corresponsabilidad, así como la necesidad de una satisfactoria conciliación por parte del conjunto de trabajadores y trabajadoras de la entidad.</p>	<p>Sensibilizar, tanto a mujeres como a hombres, de la importancia de la satisfactoria conciliación laboral, personal y familiar, así como de la necesidad de una perspectiva igualitaria en la misma.</p>	<p>Elaboración y difusión de una campaña que promueva la conciliación familiar masculina, de cara a un reparto igualitario de tareas externas al puesto de trabajo, pero que pueden influir en el mismo.</p>	<p>Departamento de igualdad y lucha contra la discriminación de la FSG.</p>
	<p>Definir los puestos de trabajo, de manera que las cargas familiares nunca supongan una limitación, diferenciación en la ejecución del mismo.</p>	<p>Fomentar el respeto de los horarios del Convenio de los/as trabajadores/as, independientemente del puesto que desarrolle la persona.</p>	<p>Elaboración y difusión de una campaña de concienciación y sensibilización sobre la importancia de la salud (física, mental y social) para un satisfactorio rendimiento en el puesto, en relación con la necesidad de equilibrar el trabajo y el ocio y la vida personal.</p>	



La evaluación del Plan de Igualdad, es una parte imprescindible dentro del mismo, ya que nos ayuda a valorar la viabilidad, adecuación, puesta en marcha e impacto del mismo. Debe ser una evaluación crítica y objetiva, realizada por el conjunto de integrantes del Comité de Igualdad, así como la contribución del conjunto de la plantilla de la FSG, cuya opinión se considera imprescindible en este proceso.

Para todo ello, proponemos cuatro tipos de evaluación:



Estudio Económico

Tras haber estudiado el conjunto de medidas, así como el coste que podrían ocasionar y la financiación disponible para ello, procedemos a realizar un presupuesto que nos ayude a delimitar tanto los gastos previstos como los ingresos disponibles.

Para los ejercicios de 2015 y 2016, está prevista una partida de al menos 2.000 € para financiar las medidas del Plan.

GASTOS PREVISTOS		INGRESOS PREVISTOS	
CONCEPTO	DINERO NECESARIO	CONCEPTO	DINERO PREVISTO
Publicación digital de las recomendaciones de lenguaje inclusivo en la FSG.	4.000€	Subvención del Instituto de la Mujer 2014.	4.000€
Publicación digital del Plan de Igualdad 2013-2016.			
Desplazamientos de los/as miembros del Comité de Igualdad.	500€	Presupuesto de gastos de la propia FSG	500€
TOTAL	4.500€		4.500€

Quien desee profundizar en la información aportada en el presente resumen podrá descargarse el Plan de Igualdad 2013-2016 completo y el diagnóstico actualizado, incorporado al Plan de Igualdad como Anexo, dónde se contemplan los informes completos del que se extrae el presente resumen.

La ruta de acceso es: Intranet > Documentos > Rec. Humanos > Igualdad.

Perspectivas de futuro

La particularidad étnica de nuestra entidad, hace que necesariamente tengamos que incorporar este aspecto en el marco de un “Plan de Igualdad”, por lo que iremos incorporando algunas medidas de acción positiva, de cara a poder ir alcanzando una verdadera igualdad de oportunidades, no sólo en el ámbito de la igualdad de género, sino también en el de la igualdad de trato por razón de etnia.

- Asimismo, habremos de ir incorporando otros aspectos que afectan a la igualdad de trato por otras razones, como pueden ser: la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la creencia o religión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (en cumplimiento del artículo 14 de la Constitución).
- Ello hará necesario, obviamente, la previsión de acciones formativas en todos estos ámbitos, de cara a prevenir cualquier posible discriminación.
- Finalmente, será necesario que, una vez finalizado el periodo previsto para el vigente Plan de Igualdad, abordemos todos los ámbitos citados de manera conjunta, planteándonos ya un Plan de Gestión de la Diversidad que, además de los elementos que se refieren a la Igualdad de Género, contemple también otras medidas e iniciativas tendentes a garantizar la igualdad de trato y no discriminación en los todos los ámbitos anteriormente citados.



