Plataforma del Voluntariado
de la Región de Murcia

PLAN
DE IGUALDAD

2025 – 2029

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre todas las personas es un principio básico en cualquier sociedad que se considere democrática. Esta convicción la compartimos las organizaciones de voluntariado y está en la base de nuestra labor.

La igualdad entre mujeres y hombres tiene un matiz particular, puesto que es una *categorización* básica, la primera (o mayor) por la que se **suele clasificar a las personas.**

Mujeres y hombres han tenido y tienen diferente acceso a todos los espacios de participación, efecto de patrones culturales y sociales que relegan a las mujeres al plano de lo privado. Sin embargo, entre los espacios públicos en los que participan las mujeres, se encuentra el del voluntariado.

Tal como nos indican los datos del Observatorio del Voluntariado a nivel nacional, **las mujeres participan más en el voluntariado, pero eso no significa** necesariamente que participen de la misma manera que sus compañeros voluntarios, o que en nuestra relación con ellas estemos garantizando su derecho efectivo a la igualdad.

Este documento tiene como finalidad establecerpautas para asegurar que la participación de las personas voluntarias no está sesgada por estereotipos de género, ofreciendo las mismas oportunidades de desarrollo a unas y otros, y asegurando un entorno de participación seguro y respetuoso para todas las personas que realizan voluntariado.

ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS. HABLEMOS EL MISMO IDIOMA

Para comprender la importancia de la igualdad y cómo afecta a nuestras relaciones con otras personas necesitamos partir de un lenguaje común, compartir los significados de algunos conceptos fundamentales.

Sobre igualdad:

IGUALDAD **FORMAL**	Supone el derecho a la igualdad que se queda reconocida en los textos legales.
IGUALDAD **EFECTIVA**	Supone la eliminación de las barreras sociales, económicas, culturales y de cualquier otro tipo que permitan el derecho a la igualdad reconocido formalmente se materialice en todas las actividades y áreas de la vida de mujeres y hombres.
IGUALDAD **DE OPORTUNIDADES**	Hacer referencia a la adopción de medidas necesarias para que mujeres **y hombres obtengan beneficios equivalentes en todas las actividades y** ámbitos de la vida en los que participen.
IGUALDAD **DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES**	Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 LOIEMH).

Otro concepto importante relacionado:

La diferencia no es lo mismo que la desigualdad.

La desigualdad implica que, en la diferencia, estamos **adjudicando un valor** y situamos a uno de los elementos de la comparación en **una posición inferior.**

Cuando alguien dice “juega al baloncesto como una niña” (especialmente si se dice de un niño o un hombre) no está sólo indicando que juega de manera distinta al resto de niños/hombres, sino que está dando a entender que su juego es de peor calidad o carente del estilo del baloncesto masculino.

Sobre discriminación:

DISCRIMINACIÓN **DIRECTA**	Situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art. 6 LOIEMH).
DISCRIMINACIÓN **INDIRECTA**	Situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o **práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad** legítima (Art. 6 LOIEMH).

Diferenciar estas dos formas en que puede producirse la discriminación nos permite entender que en ausencia de un criterio diferenciado y que cause perjuicios a las mujeres, tan solo por el hecho de serlo (discriminación directa), se concentren en actividades profesionales peor pagadas.

Sobre acoso:

ACOSO **SEXUAL**	Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entrono intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7 LOIEMH).
ACOSO **POR RAZÓN DE SEXO**	Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7 LOIEMH).

1

POR QUÉ LAS PERSONAS VOLUNTARIAS TIENEN QUE ESTAR PRESENTES EN LAS MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD DE LAS ENTIDADES DE VOLUNTARIADO.

NUESTRO MARCO NORMATIVO

Aunque pueda parecer obvio o innecesario, es importante recordar que estamos hablando de un derecho de todas las personas y una obligación de las organizaciones, cuya materialización nos incumbe.

Desde una perspectiva amplia, la inclusión del voluntariado en la gestión de la igualdad en el seno de las entidades de voluntariado viene demandada ya por la propia **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** en la se recoge como objeto de la Ley el de garantizar la igualdad de facto entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, y entre ellos, en **la participación civil y social,** marco en el que se desarrolla el voluntariado.

Pasando al marco legislativo más próximo, también la **Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado** hace referencia a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las organizaciones de voluntariado, en varios puntos.

El primero, y más importante, recoge la igualdad entre mujeres y hombres entre los valores de la acción voluntaria, que se recoge de manera explícita en el artículo 5, punto 1, apartados h) e i).

Artículo 5. Valores, principios y dimensiones de la acción voluntaria.

1. La acción voluntaria se basará y se desarrollará con arreglo a los siguientes valores:

   h) La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación del voluntariado.

   i) La no discriminación de los voluntarios por razón de nacionalidad, origen racial o étnico, religión, convicciones ideológicas o sindicales, enfermedad, discapacidad, edad, sexo, identidad sexual, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado

Más adelante, la Ley del Voluntariado recoge también la necesidad de incluir al voluntariado en los planes de igualdad de las entidades, con especial mención a su protección frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo (art.18.1.k).

2 NUESTROS VALORES

La igualdad está muy presente en los valores que sustentan las actividades de nuestra organización.

La igualdad no sólo es un principio de la acción voluntaria. Se encuentra en la base de nuestra razón de ser como entidades que trabajamos en la construcción de un mundo en el que quepan todas las personas.

Basta un simple paseo entre las páginas webs de varias entidades de voluntariado para darse cuenta de la presencia manifiesta del valor de la igualdad para las organizaciones, su categorización como derecho humano fundamental y como requisito para avanzar en la justiciasocial.

Para nuestras organizaciones la igualdad es un principio que recorre de forma transversal todo su trabajo, y se convierte en una herramienta fundamental, imprescindible para poder cumplir sus fines y objetivos. Y cómo no, nuestras organizaciones también desarrollan programas, proyectos y actividades específicas dirigidas a corregir las desigualdades o promover la igualdad entre mujeres y hombres en cualquiera que sea el ámbito de trabajo o la misión de la entidad.

Siendo la igualdad uno de los valores más refrendados por nuestras organizaciones, las personas voluntarias tienen que estar incluidas en cualquier medida que adoptemos para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

3 NUESTRO VOLUNTARIADO

Las personas voluntarias son una parte esencial de nuestro trabajo. Comparten nuestros valores, nuestros objetivos, y se esfuerzan para alcanzarlos.

Es casi imposible imaginarnos el funcionamiento de la entidad sin la contribución del voluntariado. Las personas voluntarias apoyan al personal, haciendo posible que nuestros programas se desarrollen; aún sin ser parte de la plantilla, en muchos casos, son quienes se encargan de llevar a cabo esas actividades, y se relacionan directamente con las personas beneficiarias de nuestras acciones.

Las personas voluntarias son a la vez reflejo de nuestra marca, y colectivo de atención por parte de nuestra organización. Ello hace que sea fundamental que nuestra relación con ellas sea desde el respeto al principio de igualdad, asegurando que no estamos limitando su desarrollo o su labor por sesgos de género, y que se sienten seguras en nuestra organización.

Además, y retomando el texto de la Ley del Voluntariado, la acción voluntaria debe basarse y desarrollarse de acuerdo al valor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por lo que como entidades de voluntariado tenemos que apoyar y preparar a nuestro voluntariado para que lleve a cabo su labor, acorde dicho valor.

QUÉ IMPLICA INCLUIR A LAS PERSONAS VOLUNTARIAS EN LAS MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD DE LAS ENTIDADES DE VOLUNTARIADO

1

Incluir a las personas voluntarias en nuestras acciones para promover y garantizar la igualdad implica **visibilizar su lugar en la organización.**

2

De la misma manera que incluimos al voluntariado en diferentes procesos de la organización, al incorporar a las personas voluntarias en las medidas y planes de igualdad trasmitimos el mensaje de que reconocemos su pertenencia, **su vinculación a la entidad.** Identificamos a las personas voluntarias como destinatarias de nuestra gestión, de nuestras formas de hacer.

3

Significa también **incluir su actividad** en la gestión de personas; implica tener en cuenta las relaciones que mantienen en su acción voluntaria: **se relacionan** con el personal de la entidad, se relacionan con las personas beneficiarias o usuarias de los servicios de la organización y, por supuesto, se relacionan con otras personas voluntarias.

4

Incluir al voluntariado en el desarrollo del plan de igualdad supone que nos interesa **su bienestar** como miembros de la organización. Implica que proporcionamos a nuestras voluntarias y voluntarios un **entorno seguro y respetuoso.**

5

Esto es, que tomamos las medidas necesarias para **garantizar** que el hecho de ser mujeres u hombres no va a limitar su actividad voluntaria, ni **su desarrollo** como voluntarios o voluntarias dentro de la entidad. En definitiva, **garantizar su derecho a la igualdad** efectiva en tanto que personas voluntarias y en lo que respecta a su relación con nuestra entidad.

CÓMO INCLUIR LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE NUESTRO VOLUNTARIADO

1 IDENTIFICAR POSIBLES BRECHAS DE GÉNERO EN NUESTRO VOLUNTARIADO

Aunque todas las personas que gestionamos y trabajamos en la organización valoremos y defendamos la igualdad entre mujeres y hombres, asegurar que efectivamente se está aplicando el principio de igualdad en nuestro voluntariado requiere que miremos a nuestras formas de hacer y gestionarlo con una mirada crítica; o más específicamente que observemos con una perspectiva de género.

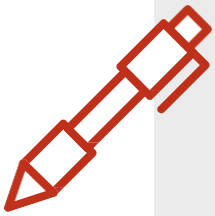
Analizar con perspectiva de género supone observar y comparar cómo se relacionan mujeres y hombres con una determinada situación, prestando atención a los estereotipos de género y otros elementos culturales que puedan estar generando desigualdad.

Este análisis formará parte del diagnóstico de igualdad de la entidad.

1.1 SENSIBILIZACIÓN Y TRANSMISIÓN DE VALORES

Del mismo modo, y al mismo tiempo, que trasladamos a nuestros voluntarios y voluntarias nuestros valores, nuestros principios y nuestra forma de hacer como organización, es necesario trasladar el lugar que la igualdad de género ocupa en estos valores y principios (si no está explícitamente recogido en los mismos).
Podríamos incluir este apartado en el ámbito de la formación al voluntariado, pero la sensibilización va más allá de la actividad formativa.

Esta trasmisión del valor de la igualdad no solo es importante de cara a que nuestras voluntarias y voluntarios conozcan y comprendan cómo nos vamos a relacionar con ellas/os, sino cómo deben relacionarse con el resto de personas con las que colaboran y trabajan en la entidad y, naturalmente, con las personas beneficiarias o usuarias de los servicios que prestamos.



OBSERVA Y ANOTA

Localiza los documentos o espacios que recojan los valores y principios de la entidad y la otra documentación que se entregue a las personas voluntarias al incorporarse a la entidad.
Localizatambiénlosmaterialesformativosqueseempleanenla formaciónde acogida, ocualquier otraactividadformativa(curso/ seminario/ conferencias) en materia de igualdad que se impartan en la organización.

REFLEXIONA Y ANALIZA

¿Está la igualdad entre mujeres y hombres recogida explícitamente en los valores y principios de la entidad? Se encuentra publicada en algún espacio visible para las personas voluntarias?

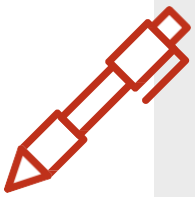
Y la documentación de acogida ¿Recoge este valor?

¿Se explica a las personas voluntarias la importancia de la igualdad y/o la política de igualdad que se desarrolla en la entidad?

¿Se incluye la igualdad en la formación de acogida del voluntariado? Participan en actividades formativas con este contenido?

1.2 ATRIBUCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE TAREAS

Al igual que en el conjunto de la sociedad se produce una segregación ocupacional a causa de los estereotipos y roles de género, también la distribución de tareas y responsabilidades entre las voluntarias y voluntarios de nuestra entidad puede estar influenciada por las capacidades e intereses que tradicionalmente se asignan a mujeres y hombres.



OBSERVA Y ANOTA

Haz una lista de los programas y las actividades en las que participan los voluntarios y voluntarias de tu organización.
En una tabla, anota el número de mujeres y de hombres que participan y realizan esas actividades en columnas separadas, y para facilitar el análisis, utiliza porcentajes.

REFLEXIONA Y ANALIZA

¿Participan de forma equilibrada los voluntarios y las voluntarias en las diferentes actividades?

¿Hay actividades que realizan en mucha mayor medida ellas que ellos? Y al revés?

¿Consideras que los desequilibrios, si los hay, pueden estar influenciados por estereotipos o roles de género? (por ejemplo que a las mujeres se les da mejor un tipo de tareas y a los hombres, otras)

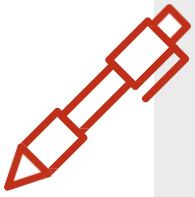
¿Quién determina a qué actividad se va a dedicar cada persona voluntaria?

¿Se tienen en cuenta los roles y estereotipos de género en esa asignación? Se hace algo para fomentarla?

1.3 FORMACIÓN YDESARROLLO EN LA ORGANIZACIÓN

La formación de las personas voluntarias es un área de gran importancia en las entidades de voluntariado. Supone la oportunidad para la mejora de los servicios y la atención que prestamos a las personas que acuden a nuestra entidad. Pero además, para las personas voluntarias supone la oportunidad para su crecimiento personal y en su actividad voluntaria.

Como ocurría en el caso de la distribución de tareas en el apartado anterior, la falta de criterios que garanticen la igualdad de oportunidades para que voluntarias y voluntarios se desarrollen en nuestras entidades puede llevar a que los estereotipos y roles de género marquen la dinámica y perpetúen las desigualdades.



OBSERVA Y ANOTA

Haz una lista de las actividades formativas para el voluntariado que se desarrollan en tu organización.

En una tabla, anota el número de mujeres y de hombres que participan y realizan esas actividades en columnas separadas.

En otra tabla anota los niveles/roles o funciones de responsabilidad que realizan voluntarias y voluntarios.

Para facilitar la comparación de los datos y su análisis, calcula qué porcentaje de personas tienes en cada tarea/actividad y funciones/niveles de responsabilidad sobre el total de cada sexo.

REFLEXIONA Y ANALIZA

¿Participan de forma equilibrada los voluntarios y las voluntarias en las diferentes actividades formativas?

¿Hay actividades que realizan en mucha mayor medida ellas que ellos? Y al revés?

¿Consideras que los desequilibrios, si los hay, pueden estar influenciados por estereotipos o roles de género? (por ejemplo que las mujeres tienen habilidades distintas a los hombres)

¿Quién determina en qué acciones formativas participa cada persona voluntaria?

¿Se tienen en cuenta los roles y estereotipos de género en esa asignación? Se hace algo para fomentarla? O se hace algo para evitarla?

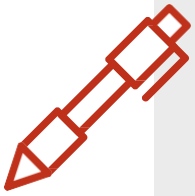
¿De qué manera influyen las prácticas de la organización en materia de formación del voluntariado en que las voluntarias y los voluntarios desarrollen unas tareas o participen en unos determinados programas de voluntariado?

¿Desarrollan voluntarias y voluntarios funciones de responsabilidad en la misma medida? Es más frecuente que esas funciones las realicen voluntarios? O voluntarias?¿Juega la formación que reciben en la entidad algún papel en esa situación?

1.4 COMUNICACIÓN

La identificación de posibles brechas de género en el ámbito de la comunicación y el voluntariado no difiere del análisis de género en la comunicación de la organización. Este apartado es, simplemente, un recordatorio de que la perspectiva de género en la comunicación también afecta a la gestión del voluntariado.

Es importante cuidar que lo que transmitimos (tanto en imágenes como en palabras) no lleve mensajes que reproduzcan roles y estereotipos de género ni invisibilice la participación de las voluntarias en nuestra organización.



OBSERVA Y ANOTA

Recopila todos los elementos y herramientas que utilizáis en la organización para comunicaros con vuestras voluntarias y voluntarios y para comunicar sobre el voluntariado en la organización (por ejemplo: la web, perfiles en redes sociales, memorias de actividades, noticias publicadas, boletines informativos, manuales de acogida, de formación, materiales de campañas de captación…).
Haz un listado con todo ello para ir chequeando.

REFLEXIONA YANALIZA

Respecto a la comunicación escrita,

¿Los mensajes reproducen ideas estereotipadas sobre los papeles de las mujeres y de los hombres en relación a la acción voluntaria?

¿Quiénes protagonizan las historias?

Respecto a la imagen,

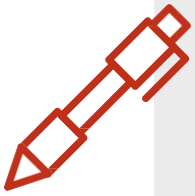
¿Es representativa de vuestros voluntarios y voluntarias? Aparecen en la misma medida ellos que ellas? ¿Quién asume el protagonismo en las escenas? Voluntarias y voluntarios por igual?, más ellos que ellas? Más ellas que ellos?

¿Qué representan las imágenes? Reproducen a las voluntarias en tareas o actividades "típicas de mujeres" mientras que los voluntarios aparecen realizando actividades "típicas de hombres"? Aparecen colaborando o trabajando en equipo?

1.5 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Como miembros de la organización, en sus relaciones con el personal y con las personas beneficiarias, las personas voluntarias pueden verse envueltas en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, tanto como víctimas como generadoras de las mismas.

Por ese motivo, es esencial que el voluntariado sea partícipe de las políticas preventivas que se desarrollen en la organización.



OBSERVA Y ANOTA

Localiza la documentación que exista en la organización para prevenir y actuaren situacionesde acososexualo acoso por razón de sexo.
Recopila también información y datos sobre formación, acciones de información y sensibilización en materia de acoso que se hayan celebrado y anotala participación de las personas voluntarias en las mismas (recuerda desagregar los datos por sexo).
Importante: si no existe un documento de medidas o protocolo de actuación ante el acoso, es primordial que se defina para el conjunto de las personas que se relacionan en la entidad.

REFLEXIONA Y ANALIZA

¿Se incluyen referencias y actuaciones en materia de acoso? Incluyen esas actuaciones a las personas voluntarias?

¿El protocolo de acoso incluye a las personas voluntarias en su ámbito de aplicación de forma explícita?

¿Conocen el protocolo de prevención del acoso las personas voluntarias de la organización? Sabrían a quién acudir en caso necesario?

¿Se ha informado a las personas voluntarias sobre la política preventiva del acoso en la entidad?

¿Han recibido formación sobre el acoso?

2 PAUTAS Y CRITERIOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

Una vez que hemos identificado y dimensionado las brechas en materia de igualdad de género en nuestra gestión del voluntariado (es decir, hemos realizado el diagnóstico de situación), es el momento de poner en marcha las medidas necesarias para corregir o asegurarnos de que la igualdad entre mujeres y hombres también se integra transversalmente en la gestión del voluntariado.

Para ello, lo primero que tenemos que hacer es **establecer objetivos** a alcanzar en cada una de las áreas temáticas o aspectos analizados. Los objetivos tienen que ser acordes con nuestros valores (la relevancia de la igualdad para la entidad) y con los espacios para la mejora que hemos identificado en la fase de diagnóstico.

Con los objetivos fijados, para cada aspecto o área diseñaremos acciones que nos permitan alcanzar dichos objetivos. En el diseño tendremos en cuenta:

- Que la descripción de la actividad que queremos desarrollar sea clara
- Quiénes serán las personas que se van a responsabilizar o encargar de su ejecución
- Qué recursos requiere; materiales y humanos
- Cuándo se va a desarrollar; su calendario
- Cómo vamos a medir los resultados; indicadores, momentos de medida, herramientas…

2.1 SENSIBILIZACIÓN Y TRANSMISIÓN DE VALORES

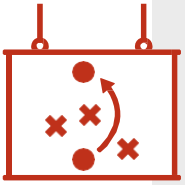
1

BRECHA IDENTIFICADA

La importancia del valor de la igualdad no es visible para las personas voluntarias que colaboran en la organización.

META

Las personas voluntarias de nuestra entidad tienen acceso y conocen el lugar que la igualdad entre mujeres y hombres ocupa entre los valores de la organización.



ACCIONES

- *Elaborar un cartel con un "decálogo" con los valores de la organización ycolocarlo en diversos lugares de la entidad.*
- *Incluir los principios y valores de la entidad en la documentación de acogida a las personas voluntarias.*
- *Crear y publicar materiales audiovisuales con contenidos relacionados con el valor de la igualdad para la organización para su difusión entre el voluntariado.*

2

BRECHA IDENTIFICADA

Las personas voluntarias no transmiten el valor de la igualdad en su actividad voluntaria con otras personas de la entidad y/o con usuarios y usuarias.

META

Las personas voluntarias, en sus relaciones con otras personas vinculadas a la entidad, asumen y proyectan el valor de la igualdad para la organización.

Las personas voluntarias de nuestra entidad están sensibilizadas sobre la igualdad entre mujeres y hombres y se comportan consecuentemente con las demás personas que trabajan, colaboran o se relacionan con la entidad.

ACCIONES

- *Facilitar la participación del voluntariado en actuaciones de la entidad que promuevan la igualdad de género.*
- *Señalar de manera explícita, en las actuaciones en las que intervienen las personas voluntarias, los criterios, actividades o contenidos que promueven la igualdad entre mujeres y hombres.*
- *Incluir contenidos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en la formación deacogida del voluntariado.*
- *Desarrollar jornadas y/o seminarios centrados en la igualdad de género dirigidos a las personas voluntarias.*
- *Facilitar y promover la participación del voluntariado en actividades formativas relacionadas con la igualdad que se celebren en la entidad.*

Además de la descripción, recuerda señalar:

Quién será responsable de llevar a cabo la acción.

Dependiendo del tipo de acciones que decidamos llevar a cabo en este ámbito, podremos contar con:

- *Responsable de comunicación*
- *Responsables de voluntariado*
- *Coordinador/a de programas*
- *Responsables de formacióndel voluntariado en actividades formativas relacionadas con la igualdad que se celebren en la entidad.*

Cuándo se va a realizar.

Igualmente, según qué tipo de acciones, las secuenciaremos de manera distinta:

- *En un periodo concreto, que incluiremos en el plan de trabajo (señala cuándo).*
- *En momentos señalados del año, que planificaremos con antelación(señala en qué meses o semanas)*
- *De desarrollo continuo*

Qué medios necesitaremos

Además de nombrar una persona o equipo responsable de que la acción se lleve a cabo, pude ser necesario contar con otras personas que colaboren, además de recursos materiales

- *Equipos técnicos (comunicación, formación, voluntariado, etc...)*
- *Programas de diseño gráfico*
- *Materiales de oficina*
- *Ordenadores*
- *Materiales formativos*
- *Aulas y espacios para formación*

Seguimiento

Necesitamos definir cómo vamos a medir si se ha realizado la acción y con qué resultado. Tendremos que describir:

- *Indicadores: (entre otros, nº de carteles realizados y lugares de exposición; presencia del principio de igualdad en la documentación de acogida, consultas de las personas voluntarias relativas con el tema, acciones formativas realizadas, temas y participantes por sexo, etc...*
- *Momentos de medida: seguimiento continuo, evaluaciones semestrales/ anuales*
- *Quién realiza el seguimiento: responsable de la acción, otra persona relacionada*
- *Herramientas (en función de los indicadores)*

2.2 ATRIBUCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE TAREAS

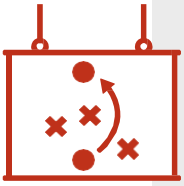
1

BRECHA IDENTIFICADA

Las tareas que realizan las voluntarias y los voluntarios están marcadas por los estereotipos y/o roles de género.

META

Voluntarias y voluntarios se distribuyen en las diferentes tareas de forma homogénea.



ACCIONES

- *Realizar una jornada en la que las personas voluntarias cambien sus funciones habituales y desarrollen actividades y tareas que rompan estereotipos de género.*
- *Diseñar un proyecto específico de sensibilización en materia de igualdad de género en el que participen personas voluntarias y el personal de la entidad.*
- *Desarrollar una acción formativa dirigida a responsables de voluntariado y coordinadores de programas de voluntariado para la gestión de personas con perspectiva de género.*

Al diseñar **cada acción** recuerda hacer una descripción detallada, que contenga toda la información necesaria para ejecutarla/implantarla.

Además de la descripción, recuerda señalar:

Quién seráresponsable de llevar a cabo la acción.

Dependiendo del tipo de acciones que decidamos llevar a cabo en este ámbito, podremos contar con:

- *Responsable de formación*
- *Responsable de voluntariado*
- *Coordinadores/as de programas*

Cuándo se va a realizar.

Igualmente, según qué tipo de acciones, las secuenciaremos de manera distinta:

- *En un periodo concreto, que incluiremos en el plan de trabajo (señala cuándo).*
- *En momentos señalados del año, que planificaremos con antelación(señala en qué meses o semanas)*
- *De desarrollo continuo*

Qué medios necesitaremos

Además de nombrar una persona o equipo responsable de que la acción se lleve a cabo, pude ser necesario contar con otras personas que colaboren, además de recursos materiales

- *Personal técnico (formación, voluntariado, etc…)*
- *Materiales formativos*
- *Ordenadores*
- *Aulas y espacios para formación*

Seguimiento

Necesitamos definir cómo vamos a medir si se ha realizado la acción y con qué resultado. Tendremos que describir:

- *Indicadores: (% de voluntarias y voluntarios en cada tarea/actividad; personas formadas en gestión de personas con perspectiva de género; consultas de las personas voluntarias relativas con el tema, acciones formativas realizadas, temas y participantes por sexo, etc…*
- *Momentos de medida: seguimiento continuo, evaluaciones semestrales/ anuales*
- *Quién realiza el seguimiento: responsable de la acción, otra persona relacionada*
- *Herramientas (en función de los indicadores)*

2.3 FORMACIÓN YDESARROLLO EN LA ORGANIZACIÓN

1

BRECHA IDENTIFICADA

La formación que se imparte al voluntariadopromueve que las actividades en las que colaboran voluntarias y voluntarios estén marcadas por patrones degénero.

META

La formación que se imparte al voluntariado promueve la ruptura de los estereotipos de género en las actividades que desarrollan.

ACCIONES

- *Impartir diversas acciones formativas diseñadas explícitamente para romper los roles de género.*
- *Poner en marcha una campaña de sensibilización y motivación entre las voluntarias y voluntarios con ese mismo fin.*
- *Incluir, en el plan de formación, criterios para impulsar la participación de voluntarias en formaciones habitualmente realizadas por voluntarios y viceversa.*

2

BRECHA IDENTIFICADA

Los voluntarios tienen un mayor desarrollo dentro de la organización que las voluntarias.

META

Voluntarias y voluntarios realizan formación para acceder a todo tipo de funciones dentro de la organización.

Las tareas y funciones de mayor responsabilidad se asumen por voluntarias y voluntarios en la misma medida.

ACCIONES

- *En todas las acciones formativas establecer porcentajes de participación de voluntarias y voluntarios equivalentes a su presencia en la entidad.*
- *Revisar los procedimientos de asignación de tareas (especialmente las de mayor complejidad /responsabilidad) para asegurar que no generar sesgos de género.*
- *Establecer porcentajes mínimos de voluntarias desempeñando tareas y funciones de responsabilidad.*

Al diseñar **cada acción** recuerda hacer una descripción detallada, que contenga toda la información necesaria para ejecutarla/implantarla.

Además de la descripción, recuerda señalar:

Quién seráresponsable de llevar a cabo la acción

Dependiendo del tipo de acciones que decidamos llevar a cabo en este ámbito, podremos contar con:

- *Responsable de formación*
- *Responsable de voluntariado*

Cuándo se va a realizar

Igualmente, según qué tipo de acciones, las secuenciaremos de manera distinta:

- *En un periodo concreto, que incluiremos en el plan de trabajo (señala cuándo).*
- *En momentos señalados del año, que planificaremos con antelación(señala en qué meses o semanas)*
- *De desarrollo continuo*

Qué medios necesitaremos

Además de nombrar una persona o equipo responsable de que la acción se lleve a cabo, pude ser necesario contar con otras personas que colaboren, además de recursos materiales

- *Equipos de formación*
- *Coordinadores de programas*
- *Equipo de recursos humanos*
- *Materiales formativos*
- *Ordenadores y material de oficina*
- *Aulas y espacios para formación*

Seguimiento

Necesitamos definir cómo vamos a medir si se ha realizado la acción y con qué resultado. Tendremos que describir:

- *Indicadores: (% de voluntarias y voluntarios en cada acción formativa; nº de voluntarias y de voluntarios en cada nivel de responsabilidad /función); modificaciones o adaptaciones incorporadas a los procedimientos de gestión del voluntariado, etc…*
- *Momentosdemedida:seguimientocontinuo, evaluaciones semestrales/ anuales*
- *Quién realiza el seguimiento: responsable de la acción, otra persona relacionada*
- *Herramientas (en función de los indicadores)*

2.4 COMUNICACIÓN

1

BRECHA IDENTIFICADA

El lenguaje que se utiliza para referirse a las personas voluntarias no es inclusivo.

META

Se utiliza lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones relacionadas con las personas voluntarias.

ACCIONES

- *Elaborar un manual para el uso inclusivo del lenguaje y difundir entre todas las personas de la entidad, personal contratado y voluntariado.*
- *Facilitar y difundir manuales para el uso inclusivo del lenguaje entre todas las personas de la entidad.*
- *Desarrollar acciones de formación para el uso inclusivo del lenguaje dirigido especialmente a equipos de comunicación y de voluntariado.*

2

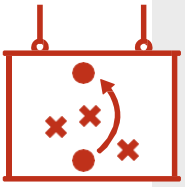
BRECHA IDENTIFICADA

Los contenidos e imágenes relacionadas con el voluntariado reproducen estereotipos y roles sexistas.

META

Las imágenes y mensajes relacionados con el voluntariado transmiten valores de igualdad.

Brecha identificada / Meta 2



ACCIONES

- *Desarrollar acciones de formación en comunicación inclusiva dirigidas especialmente a equipos de comunicación/voluntariado.*
- *Desarrollar un taller de sensibilización en comunicación no sexista, dirigidas a todas las personas que trabajan y colaboran en la entidad.*
- *Elaborar un comunicado y trasladarlo a los y las colaboradoras externas la posición de la entidad en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.*

3

BRECHA IDENTIFICADA

Las voluntarias y su aportación a la entidad tienen una presencia y/o un protagonismo menor que los voluntarios en las imágenes que representan a la entidad.

META

Voluntarias y voluntarios son igualmente visibles en las imágenes que representan a la entidad.

ACCIONES

- *Realizar una charla para la sensibilización del equipo de comunicación sobre la importancia de la imagen igualitaria del voluntariado de la entidad.*
- *Establecer en los contratos con colaboradores y colaboradoras en materia de comunicación la necesidad de mantener una imagen igualitaria del voluntariado de la entidad.*

Recuerda señalar:

Quién seráresponsable de llevar a cabo la acción

Dependiendo del tipo de acciones que decidamos llevar a cabo en este ámbito, podremos contar con:

- *Responsable de comunicación*
- *Responsable de formación*
- *Responsable de voluntariado*

Cuándo se va a realizar

Igualmente, según qué tipo de acciones, las secuenciaremos de manera distinta:

- *En un periodo concreto, que incluiremos en el plan de trabajo (señala cuándo).*
- *En momentos señalados del año, que planificaremos con antelación(señala en qué meses o semanas)*
- *De desarrollo continuo*

Qué medios necesitaremos

Además de nombrar una persona o equipo responsable de que la acción se lleve a cabo, puede ser necesario contar con otras personas que colaboren, además de recursos materiales

- *Personal de comunicación*
- *Personal de formación*
- *Manuales y materiales formativos*
- *Aulas y equipos de formación*

Seguimiento

Necesitamos definir cómo vamos a medir si se ha realizado la acción y con qué resultado. Tendremos que describir:

- *Indicadores: nº y tipo de documentos en los que se ha empleado el lenguaje inclusivo; elaboración de manual de comunicación; nº de ejemplares del manual distribuidos; medios de distribución; personas, por sexo que realizan formación en comunicación inclusiva; nº y tipo de campañas de sensibilización desarrolladas; nº de personas que han participado en las campañas de sensibilización; nº de contratos que incluyen cláusulas relativas a la comunicación inclusiva, etc…*
- *Momentos de medida: seguimiento continuo, evaluaciones semestrales/ anuales*
- *Quién realiza el seguimiento: responsable de la acción, otra persona relacionada*
- *Herramientas (en función de los indicadores)*

2.5 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1

BRECHA IDENTIFICADA

El protocolo de acoso de la entidad no tiene en cuenta la presencia de personas voluntarias en laentidad.

META

Las personas voluntarias están incluidas en el ámbito de aplicación del protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

ACCIONES

- *Incorporar, de forma explícita, a las personas voluntarias en el ámbito de aplicación del protocolo de acoso.*
- *Incluir en las medidas preventivas del acoso a las personas voluntarias.*

2

BRECHA IDENTIFICADA

Las personas voluntarias desconocen las políticas preventivas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la entidad.

META

Las personas voluntarias conocen qué medidas existen en la entidad para prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Brecha identificada / Meta 2

ACCIONES

- *Elaborar materiales divulgativos en materia de prevención del acoso dirigidos a las personas voluntarias.*
- *Incorporar el protocolo de acoso a la documentación de acogida del voluntariado*

3

BRECHA IDENTIFICADA

Las personas voluntarias no han recibido formación/ información sobre el acoso y la política de la entidad frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

META

Las personas voluntarias están sensibilizadas y capacitadas para identificar y prevenir el acoso en la entidad.

ACCIONES

- *Diseñar campañas de sensibilización especialmente dirigidas a las personas voluntarias.*
- *Incluir a las personas voluntarias en las acciones de formación y sensibilización sobre el acoso que se desarrollen en la entidad.*

Recuerda señalar:

Quién seráresponsable de llevar a cabo la acción

Dependiendo del tipo de acciones que decidamos llevar a cabo en este ámbito, podremos contar con:

- *Responsables de voluntariado*
- *Coordinador/a de programas*
- *Responsables de formación*
- *Responsable de prevención /salud laboral*

Cuándo se va a realizar

Igualmente, según qué tipo de acciones, las secuenciaremos de manera distinta:

- *En un periodo concreto, que incluiremos en el plan de trabajo (señala cuándo).*
- *En momentos señalados del año, que planificaremos con antelación(señala en qué meses o semanas)*
- *De desarrollo continuo*

Qué medios necesitaremos

Además de nombrar una persona o equipo responsable de que la acción se lleve a cabo, pude ser necesario contar con otras personas que colaboren, además de recursos materiales

- *Equipos técnicos (comunicación, formación, voluntariado, etc…)*
- *Programas de diseño gráfico*
- *Materiales de oficina*
- *Ordenadores*
- *Materiales formativos*
- *Aulas y espacios para formación*

Seguimiento

Necesitamos definir cómo vamos a medir si se ha realizado la acción y con qué resultado. Tendremos que describir:

- *Indicadores: modificaciones incorporadas al texto del protocolo; materiales divulgativos desarrollados, tipos y distribución; nº de personas voluntarias a las que se facilita el protocolo; nº de personas voluntarias que participan en acciones de sensibilización y/o formación en la materia, etc…*
- *Momentos de medida: seguimiento continuo, evaluaciones semestrales/anuales*
- *Quién realiza el seguimiento: responsable de la acción, otra persona relacionada*
- *Herramientas (en función de los indicadores)*

3 LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ENTIDAD

Las acciones señaladas en anteriores apartados irán dirigidas tanto al personal voluntario, mayoritario en la entidad por las características de la misma, como al personal laboral.

No obstante, existen otras materias a tener en cuenta en el seno de la organización, a fin de garantizar un tratamiento adecuado de la perspectiva de género, que hace una mención exclusiva a las relaciones laborales, como es el caso de:

- **Los procesos de contratación y la corresponsabilidad.**
- **La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- *Garantizar la igualdad de oportunidades en las fases y periodos de selección y promoción.*
- *Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo en el equipo.*
- *Asegurar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de retribución por el mismo trabajo.*
- *Procurar el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar de las personas que integran la organización.*

3.2 ACCIONES

- *Analizar las ofertas de empleo publicadas interna y externamente y verificar que no suponen discriminación alguna.*
- *Erradicar los posibles sesgos en los procesos de selección y promoción.*
- *Permitir de manera igualitaria el acceso y participación en los órganos directivos de la organización.*
- *Todas las personas de la entidad mantendrán la misma retribución salarial, estableciéndose diferencias únicamente por el tipo de jornada y antigüedad.*
- *Fomentar la conciliación del equipo de la organización, procurando un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, profesiones y familiares.*
- *Garantizar la flexibilidad horaria asegurando una conciliación óptima sin aportaciones negativas para el personal.*

Plataforma del Voluntariado
de la Región de Murcia