



Trabajo Fin de Grado

PLAN DE IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN TURQUINO

Autor:

Hugo Bartolome Bernabeu

Directora:

Isabel Acero Fraile

Facultad de Economía y Empresa

2018

ÍNDICE

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	Pág. 3
CAPÍTULO II: OBJETIVOS	Pág. 5
CAPÍTULO III: DESARROLLO.....	Pág. 6
SECCIÓN I: COMISIÓN DE IGUALDAD.....	Pág. 6
SECCIÓN II: FICHA DE COMPROMISO	Pág. 11
SECCIÓN III: FICHA DE DIAGNÓSTICO	Pág. 12
SECCIÓN IV: INFORME DE DIAGNÓSTICO	Pág. 17
SECCION V: PLAN DE IGUALDAD	Pág. 19
CAPÍTULO IV: CONCLUSIÓN FINAL	Pág. 21
BIBLIOGRAFÍA	Pág. 23
ANEXO I: FICHA DE COMPROMISO	Pág. 24
ANEXO II: FICHAS DE DIAGNÓSTICO.....	Pág. 27

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Durante toda la memoria las generalizaciones, así como los plurales serán efectuados en femenino siempre refiriéndose tanto a hombres como a mujeres.

Según el Oxford English Dictionary la definición de *cisgender* es la siguiente, “*denoting or relating to a person whose sense of personal identity and gender corresponds with their birth sex*”. En castellano querría decir que, son las personas cuya identidad de género se corresponde con el sexo que les ha sido asignado al nacer, en este caso, las personas que integran y colaboran con la asociación en la que se enmarca este trabajo, son cisgénero, así que, durante el trabajo se hará mención tan solo a hombres y mujeres.

La motivación de este trabajo de fin de grado es poder contribuir a garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro del mundo empresarial. Para su aplicación, he elegido una asociación, con la cual tengo relación, para poder obtener con más facilidad determinados datos e información. Me he decantado por la Asociación Turquino, que se dedica a realizar actividades de tiempo libre con niños y niñas desde los 7 a los 18 años. Las actividades principalmente son una acampada de fin de semana y un campamento del 1 al 15 de julio. Tomando como contexto esta asociación, en este proyecto se va a desarrollar la implantación de un Plan de Igualdad

Vemos que en la página web del Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad (más adelante MSSSI) aplica la Ley Orgánica 3/2007 para empresas del tercer sector y cuando hablemos de empresas estaremos refiriéndonos a asociaciones.

Lo primero es definir que es un Plan de Igualdad. Según el Art. 46 Ley Orgánica 3/2007, los Planes de igualdad “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 entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Por otro lado, es necesario indicar que este trabajo tiene un enfoque de Aprendizaje y Servicio (ApS), pero antes de definir este tipo de metodología citaré una frase de la profesora de la University of California, Irvine. Mizuko Ito (2008) señala que “*rather than assuming that education is primarily about preparing for jobs and careers, what would it mean to think of it as process guiding youths' participation in public life more generally?*”. La traducción al castellano sería que “en lugar de asumir que la educación

se trata principalmente de preparar para empleos y carreras profesionales, ¿qué significaría pensarla como un proceso que guíe a las jóvenes en su vida pública en general?”

Los trabajos de aprendizaje y servicio según el grupo de investigación de Educación y Diversidad de la Universidad de Zaragoza (2016) buscan acercar el aprendizaje a la sociedad real y más inmediata, ya que, tratan de poner en práctica los conocimientos aprendidos a lo largo de los cuatro cursos del grado, en una entidad que seguramente, por sus condiciones, no podría acceder a este tipo de servicios.

Para poder llevar a cabo el presente proyecto con esta metodología me he reunido varias veces con diferentes personas de la asociación. Primeramente, me reuní con nueve personas pertenecientes a ésta, la junta directiva y algunas socias y voluntarias. Más tarde tuve encuentros con estas mismas, pero de manera individual, de esta manera pude a analizar la situación de la asociación en materia de género.

Otro concepto que hay que aclarar es el de patriarcado, ya que durante esta memoria haré referencia al término en diferentes ocasiones Decimos que actualmente vivimos en una sociedad patriarcal porque hay una clara diferencia entre la posibilidad de tomar una posición de poder entre los hombres y las mujeres, en esta situación, los hombres se ven privilegiados por haber nacido hombres mientras que a la mujer se le impide el acceso al mismo por el simple hecho de ser mujer. Esta diferencia de dominio la podemos identificar en las dificultades que tienen las mujeres para acceder a altos cargos de empresas como consejos de administración, o que siga existiendo una brecha salarial entre hombres y mujeres, esta situación, resta independencia económica, también esa falta de poder la vemos en el poco porcentaje de mujeres que hay en las instituciones.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

El objetivo principal de esta investigación es conseguir implantar un Plan de Igualdad en una entidad, en este caso, la asociación Turquino. Conseguir realizar un buen Plan de Igualdad garantizará una mayor seguridad de poder optar a las mismas oportunidades dentro de la asociación, como miembro o como persona que colabora en la realización de actividades

A través de la implantación del Plan de Igualdad se tratará de garantizar que:

- Puestos organizativos de la asociación sean paritarios.
- Durante el campamento, que es la actividad principal que realiza la asociación, se garantice la mayor paridad posible dentro del equipo de monitoras.
- Dirección del campamento rotatoria en la medida de lo posible.
- Transmitir valores feministas.

Todas estas medidas harán que con el paso del tiempo la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva en todos los aspectos y que no dependa de situaciones aleatorias. Esta paridad sería garantizada tanto en el ámbito organizativo con en el campo que abarca el voluntariado, ya que el grueso de la asociación depende de personas que realizan actividades de manera voluntaria

Los objetivos específicos son aquellos que, indudablemente, deben llevarse a cabo para que este Plan de Igualdad sea efectivo:

- Diseñar la ficha de compromiso
- Creación de una comisión de igualdad
- Obtener un diagnóstico en materia de igualdad entre hombres y mujeres
- Elaboración del Plan de Igualdad

Tanto la aplicación del Plan de Igualdad como las medidas para llevarlas a cabo deberán ser aprobadas por la Asamblea General de la asociación.

Para el desarrollo del objetivo general y los específicos he seguido los manuales, guías y ejemplos de la página web del MSSSI.

CAPITULO III DESARROLLO

SECCIÓN I

Ficha de compromiso

Con esta ficha queremos conseguir saber el nivel de compromiso que tiene la entidad en materia de igualdad. A partir de esta ficha podremos saber cómo tenemos que orientar el Plan de Igualdad.

La ficha de compromiso rellenada por la dirección de la asociación se encuentra en el Anexo 1, a continuación, se muestra cuáles serían los aspectos básicos y el modelo que ha llenado este miembro del órgano de gestión de la asociación.

Esta ficha debe tratar la posibilidad de llevar a cabo los siguientes apartados:

- a) Integrar la igualdad efectiva como principio básico y con transversalidad. En este sentido podríamos modificar los estatutos para añadirlo dentro de los objetivos de la asociación.
- b) Incluirlo también dentro de las políticas, así como en los órganos de gestión. Esto lo conseguiríamos aplicando el Plan de Igualdad en que sería garantizada la paridad en los órganos de gestión, así como el fomento del feminismo a través de sus acciones.
- c) Facilitar los recursos tanto materiales como los recursos humanos para el diagnóstico, definición e implantación del Plan de Igualdad. Esto también sería aprobado en la Asamblea General de la asociación, junto con la aclaración anteriormente mencionada en los estatutos.

La ficha debe ser cumplimentada por la persona que ostenta alto cargo en la asociación como la presidencia. De este modo veremos el compromiso de las personas que están dirigiendo la asociación.

Estas fichas serán analizadas y utilizadas en la comisión permanente de igualdad, que se desarrolla en la siguiente sección, con el fin de analizar el compromiso inicial que tiene la dirección en tema de igualdad de género.

A continuación, se incluye el modelo de ficha de compromiso utilizado:

Nombre:

Cargo:

FICHA DE COMPROMISO

≈ CULTURA Y FILOSOFÍA DE LA ASOCIACIÓN

¿Cuáles son los objetivos de la asociación?

¿Cuál es la filosofía de la asociación? (valores y creencias)

≈ SELECCIÓN

¿Qué factores determinan que la asociación inicie un proceso de selección de voluntariado?

¿Cómo se introduce una persona a la asociación en calidad de voluntaria?

¿Quién y cómo se decide los perfiles requeridos para los puestos a cubrir?

¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?

¿Características generales que se busca en las candidatas para formar parte de la asociación?

¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados?

Sí No

En caso afirmativo, indique el puesto y las razones que creen que lo provoca

PUESTO	RAZONES

≈ *COMUNICACIÓN*

Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la asociación

- Reuniones
- Correo electrónico
- Tablón de anuncios
- Cuestionarios de información
- Manuales
- Buzón de sugerencias
- Drive, Dropbox o similar
- Otros. Indique cuáles.....

¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico?

Sí No

En caso afirmativo indique el tema sobre el que se hizo.

¿Consideras que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

≈ *REPRESENTATIVIDAD*

¿En qué áreas crees que dentro de la asociación tienen mayor presencia?
¿Y menos?
¿Cuál o cuáles crees que son los motivos?

≈ *PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO*

¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?
<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
En caso afirmativo indique las conclusiones obtenidas

≈ *MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN*

¿Se ha realizado algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?
<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
En caso afirmativo indique cuáles
En caso negativo, ¿estaría dispuesta la asociación a llevar a cabo programas de este tipo?

≈ *CAMBIOS*

¿Hay voluntad para qué la igualdad será un pilar de la asociación?

--

MUCHAS GRACIAS

A principios de junio me reuní con el presidente de la asociación con la intención de que rellenara la ficha de compromiso. Analizando el documento ya cumplimentado (ver Anexo 1), podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres: actualmente en la asociación ya existe una paridad real, puesto que, la junta directiva está compuesta por tres personas, de las cuales dos de ellas son mujeres. Por otro lado, la mayoría de socias y voluntarias son mujeres.
- Incluirlo en las políticas de la asociación: Sí, hay disposición por parte de la presidencia, pero siempre haciendo hincapié en que se tenga muy en cuenta la capacidad de trabajo de la asociación, dado que, tiene volumen de socias y voluntarias limitadas y cambiantes.
- Que la asociación dote de los recursos necesarios para llevar a cabo estas medidas y las siguientes propuestas: También hay disposición a este hito, pero de nuevo haciendo referencia a lo anteriormente explicado.

SECCIÓN II

Comisión permanente de igualdad

La comisión permanente de igualdad tiene como finalidad garantizar las siguientes funciones:

- Informar y sensibilizar de la igualdad efectiva a todas las personas encargadas de la dirección de la asociación, así como las voluntarias y socias.
- Apoyar y/o realizar el diagnóstico en materia de igualdad y el Plan de Igualdad.
- Apoyar y/o realizar el seguimiento y la evaluación de las medidas que propone el Plan de Igualdad y cumplimiento del mismo.

La comisión permanente de igualdad estará compuesta de la siguiente manera:

- Una mujer que presidirá la comisión. Puede ser elegida cualquier mujer de la Asamblea General.
- Una persona que se encargará de la secretaría de la comisión. Puede ser elegida cualquier persona de la Asamblea General.
- Una persona del género contrario a la persona que se encargue de la secretaría que se encargará de la tesorería de la comisión.
- Una persona representante de las socias, que necesariamente deberá cambiar de género cada vez que se renueven los cargos.
- Una persona representante de la dirección y organización de la asociación, que será elegida de manera similar a la representante de las socias.

Los cargos que sean cesados por cualquier motivo serán reelegidos en la próxima Asamblea General.

Los cargos deberán renovarse cada dos años, así conseguiremos una rotación moderada y a la vez abre la puerta a poner en práctica acciones o medidas que se deban tomar más a largo plazo.

Deberán realizar un informe de rendición de cuentas al final de año y se presentará a todas las socias en la Asamblea General Anual del año siguiente, con la intención de informar a las socias de las actuaciones que han llevado a cabo durante el año y la efectividad e impacto que generan las acciones o medidas que se hayan desarrollado.

Esta comisión podrá utilizar las fichas de compromiso para analizar los resultados y poder ver el nivel de implicación que tienen las personas que componen la asociación, así podrá realizar actividades, acciones o mediadas para fomentar la igualdad.

También es deber de esta comisión hacer un diagnóstico de las posibles diferencias que pudiera haber dentro de la asociación.

Actualmente, la asociación no cuenta con una comisión de este tipo, para llevar a cabo el Plan de Igualdad y así garantizar que el trabajo continuo en lo referente a la igualdad de género sería muy recomendable que se creara una comisión como la descrita.

SECCIÓN III

Diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Es el primer paso para poder localizar los problemas internos de la entidad. Necesitamos saber dónde no se está cumpliendo la igualdad efectiva y poder encontrar más rápido las soluciones.

Este diagnóstico es un análisis desde una perspectiva de género de la entidad, que permite hacer un análisis de la composición y el funcionamiento de la asociación desde dicha perspectiva.

Deberá contener los siguientes apartados:

- Características de la asociación y su estructura organizativa.
- Características del personal.
- Proceso de acceso a la asociación.
- Formación de las socias.
- Condiciones de las instalaciones que se utilizan
- Medidas de conciliación familiar.

Después de recoger estos datos se encargará la comisión permanente de elaborar un informe escrito que recoja conclusiones generales y proponer las medidas de mejora en áreas en concreto. Con este informe se podrá ver con más claridad las medias que se pueden llevar a cabo a través del Plan de Igualdad para llegar de una manera más rápida y eficiente a la igualdad plena, así como ver qué acciones necesitan más urgencia y cuáles pueden ser menos prioritarias.

Este informe también servirá para cumplimentar las medidas propuestas en el Plan de Igualdad, y en análisis posteriores a la creación del Plan de Igualdad es posible que se puedan realizar algunas actividades o acciones que no contemple dicho Plan.

Como medida de seguimiento, podríamos utilizar el mismo modelo de diagnóstico y una vez aplicado el Plan de Igualdad volver a realizarlo, esto nos permitiría comparar y ver los efectos que ha conseguido el Plan de Igualdad en la asociación.

Las fichas de diagnóstico cumplimentadas se encuentran en el Anexo II de este dossier. Estas fichas han sido cumplimentadas por la presidencia, secretaría, tesorería y voluntarias que participan dentro de la asociación. En total se han realizado nueve fichas de diagnóstico, tres de la junta directiva y el resto han sido realizadas por parte del equipo que va a desarrollar el campamento este año.

A continuación, se muestra el modelo de ficha que han sido contestadas por las personas que pertenecen y colaboran con la asociación.

CUESTIONARIO PARA LAS PERSONAS QUE COMPONEN LA ASOCIACIÓN Y COLABORADORAS

Nombre:

Cargo:

MUJER HOMBRE

Dado el trabajo que se está llevando a cabo para poder implantar el Plan de Igualdad es muy importante que se cumplimente este cuestionario.

Las siguientes preguntas hacen referencia a la visión y vivencias en asociación.

Consideras que en la asociación:	SÍ	NO	NO SÉ
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso a la asociación?			
¿Sabrías a quién dirigirte en caso de sufrir acoso sexual en los espacios o actividades de la asociación?			
¿Es necesario un Plan de Igualdad?			

Enumere sus sugerencias con relación a:

¿Qué necesidades identificas en la asociación que el Plan debiera contener?	➤ ➤ ➤ ➤ ➤ ➤
¿Qué medidas podría adoptar la asociación para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?	➤ ➤ ➤ ➤ ➤ ➤
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?	➤ ➤ ➤ ➤ ➤ ➤
Otras sugerencias	➤ ➤ ➤ ➤ ➤ ➤

RESPUESTAS A CUESTIONARIO						
ENTIDAD: ASOCIACIÓN TURQUINO						
MUJERES ENTREVISTADAS: 6		SE INDICARÁ EL TOTAL DE RESPUESTAS				
HOMBRES ENTREVISTADOS: 3		DIFERENCIANDO ENTRE HOMBRES Y MUJERES				
		MUJERES			HOMBRES	
		SÍ	NO	NO SÉ	SÍ	NO
						NO SÉ
RRHH	¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	6			3	
	¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso a la asociación?	6			3	
	¿Sabrías a quién dirigirse en caso se sufrir acoso sexual en los espacios o actividades de la asociación?	6			2	1
IGUALDAD	¿Es necesario un Plan de Igualdad?	5	1		1	1

	Respuestas abiertas	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
¿Qué necesidades identificas en la asociación que el Plan debiera contener?	Información acerca de la igualdad para socias y usuarias.	3	1	4
	Promocionar la igualdad dentro y fuera de la asociación.	3	1	3
	Creación de una comisión de igualdad en la asociación.		2	2
	Formación en materia de igualdad.	1		1
	Existencia de una persona de confianza para poder acudir en caso de algún conflicto.		1	1
¿Qué medidas podría adoptar la asociación para promover la igualdad entre mujeres y hombres?	Juegos, jornadas, actividades y dinámicas de grupo que inculcasen la igualdad entre hombres y mujeres.	2	2	4
	Formación en materia de igualdad a socias, voluntarias y usuarias.	3	1	4
	Charlas informativas.	2		2
	Cuestionar la sociedad patriarcal.	1		1
	Utilización de lenguaje inclusivo.	1		1
	Realización de un Plan de Igualdad.	1		1

	Respuestas abiertas			
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan de Igualdad?	Compromiso de la junta directiva y las socias.	1	3	4
	Facilitar el acceso a la información.	3		3
	Iniciativa propia de la asociación.	1		1
	Concienciación de las socias y usuarias	1		1
	Dinámicas de identidades de género, así como talleres.	1		1
	Adaptar el Plan a las necesidades de las personas, al tiempo y momento.	1		1
Otras sugerencias	Marcar objetivos alcanzables y realistas.	1		1
	Añadir la materia de igualdad de manera oficial dentro de la asociación.	1		1
	Debe realizarse de manera consensuada entre todas las personas que la componen siguiendo unas mismas líneas de actuación.	1		1

SECCIÓN IV

INFORME DE DIAGNÓSTICO

Aquí se muestra el modelo que he utilizado para realizar el informe de diagnóstico tal y como aconseja la web de MSSSI.

FICHA TÉCNICA	
NOMBRE DE LA ASOCIACIÓN	ASOCIACIÓN TURQUINO
FORMA JURÍDICA	Asociación
ACTIVIDAD	Educación en el tiempo libre fomentando el respeto por el medio ambiente
PROVINCIA	Zaragoza
MUNICIPIO	Cadrete
TELÉFONO	619723543
CORREO ELECTRÓNICO	asociacionturquino@gmail.com
PÁGINA WEB	www.sociacionturquino.es
RECOGIDA DIAGNÓSTICO	15/06/2018
FECHA DE FINALIZACIÓN DEL INFORME	
FECHA DE ENTREGA A INSTITUTO DE LA MUJER	
PERSONA DE CONTACTO	Virginia Berné Gasca

CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ASOCIACIÓN

La Asociación Turquino se creó hace 25 años, por decisión de un grupo de amigos a los que les gustaba la montaña. Tiene un tamaño reducido que varía en torno a 12 y 20 integrantes dependiendo de las voluntarias. Este año hay 16 personas activas. Actualmente su actividad principal está orientada a la organización de un campamento de verano en el municipio de Broto (Huesca) en el cual se realizan juegos, dinámicas o representaciones además de diversas excursiones; tres de travesías de día y una con pernoctación fuera del campamento. También se divide a las usuarias en grupos de distintas edades para llevar a cabo tareas de mantenimiento y limpieza del entorno, así como, otras labores de naturaleza doméstica. Por otra parte, también se hace durante el año una acampada en un lugar de Aragón siguiendo la misma dinámica del campamento.

ANÁLISIS DE GÉNERO

Hay un grado de feminización notable, la junta directiva está compuesta por 3 personas dos de las cuales son mujeres y del total de monitoras y cocineras que este año son 16, hay 8 hombres y 8 mujeres, se debe puntualizar que estos campamentos tienen dos hombres en prácticas y por eso se da esa paridad, realmente hay más mujeres tituladas en tiempo libre que hombres. No existe segregación por sexo ni horizontal ni verticalmente.

Hay sobrecualificación tanto masculina como femenina, ya que un 90% de las personas que son activas este año son graduadas o licenciadas, a parte, de las titulaciones necesarias para poder ser monitora, directora o cocinera.

Actualmente, lo que se tendría que garantizar es que el funcionamiento de la asociación siguiera como hasta ahora, independientemente de la junta directiva que haya en el momento. Además, gracias a las fichas de diagnóstico podemos observar las ganas por parte de la asociación de seguir avanzando en materia de igualdad abarcando temas como identidades de género. También el Plan asegurará la existencia y perpetuación de la comisión de igualdad, así como un protocolo de actuación ante algún tipo de abuso o agresión sexual. Otro hito del Plan puede ser la utilización del lenguaje inclusivo, ya que, cada vez es más importante.

SECCIÓN V

PLAN DE IGUALDAD

1. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

Tras recoger las consideraciones de las participantes en el informe de diagnóstico opto por proponer las siguientes medidas:

- Juegos, jornadas, actividades y dinámicas de grupo que inculcasen la igualdad entre hombres y mujeres.
- Formación en materia de igualdad a socias, voluntarias y usuarias.
- Charlas informativas a socias y usuarias.
- Cuestionar la sociedad patriarcal.
- Utilización de lenguaje inclusivo.
- Creación de la comisión de igualdad.
- Creación de una figura de confianza dentro del campamento.

Bajo mi punto de vista creo que la prioridad sería la formación en materia de igualdad sobre todo a las socias y voluntarias, ya que, ellas mismas serían capaces de transmitir esos conocimientos a las usuarias. Por otra parte, dentro de esta formación hay que señalar la importancia de detectar que estamos ante una sociedad patriarcal y como combatirla.

2. MEDIDAS PLANTEADAS Y CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS.

En este apartado se clasificarán las medidas propuestas en función de su horizonte temporal, teniendo en cuenta las facilidades y dificultades, así como, los recursos materiales y humanos disponibles para ejecutar los objetivos.

Objetivos a corto plazo:

- Lo primero que deberíamos hacer sería identificar el tipo de carencias que tiene la asociación, esto no quiere decir que se esté realizando una mala gestión, sino que hay desconocimiento de que algunas prácticas pueden ser mejoradas. Para ello incidiría directamente la medida propuesta de formación e información en materia de género e igualdad.
- Conseguir que la igualdad forme parte de los pilares de la asociación, esto sería muy fácil de conseguir a corto plazo, ya que, como he mencionado antes sólo deberían modificarse los estatutos de la asociación para dejarlo por escrito. Ahora mismo, según nuestro análisis, tenemos una buena situación en perspectiva de

género, así que, las medidas tienen que ir enfocadas a perpetuar este escenario y ampliarlo abordando más temas relacionados con la diversidad como por ejemplo las identidades de género.

Objetivos a largo plazo:

- El principal objetivo a largo plazo es que tanto el mensaje como las actuaciones prevalezcan en la práctica aplicándose a las socias, voluntarias y a las usuarias, por ejemplo, si se propone hablar con lenguaje inclusivo dentro de las actividades, que no sólo se haga en un momento puntual, sino que sea continuado en el tiempo.
- El mayor hito a largo plazo sería mantener en el tiempo la buena situación actual y la que se mejoraría tras hacer efectivo el Plan de Igualdad. Una buena manera de hacerlo sería con las dinámicas y los juegos inclusivos dentro del campamento, ya que haría partícipes de esta perpetuación a las socias, voluntarias y usuarias, además de ser una manera divertida y amena para mantener despierto el interés de las mismas. También sería muy interesante poner en práctica la figura de la *persona de confianza*, esto significaría que las usuarias sabrían en todo momento dónde acudir cuando, en un momento dado, pudieran encontrarse ante una situación de difícil tratamiento y no supieran cómo solventarla.

3. EVALUACIÓN

Posteriormente a la implantación del Plan de Igualdad, se deberá hacer una evaluación del resultado de cada objetivo Planteado.

Se reunirá la Comisión de igualdad, que hará de evaluadora mediante la confección de un formulario en el que se refleje el Plan de actuación llevado a cabo y así detectar tanto los éxitos como los fracasos de los objetivos previamente acordados para poder actuar en consecuencia, bien manteniéndolos en el tiempo o reforzando aquellos que hayan sido menos eficaces.

Una vez obtenidos los resultados de la evaluación deberá comunicar los resultados a las partes interesadas, socias, voluntarias y usuarias.

CAPÍTULO IV

CONCLUSION FINAL

Para llevar a cabo la realización del Plan de Igualdad propongo una hoja de ruta, que podría ser modificada en función de los acontecimientos que pudieran ir surgiendo dentro de la asociación.

1. Creación de la comisión de igualdad.
2. Modificación de estatutos para dejar constancia del compromiso con la igualdad.
3. Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad.
4. Hacer efectivas las medidas propuestas por el Plan.
5. Evaluación de los resultados al aplicar las medidas del Plan.

La Asociación Turquino actualmente cumple con las condiciones básicas de igualdad, pero analizando el trasfondo de esta situación me planteo otro tipo de pregunta, ¿tiene algo que ver que esta actividad esté directamente relacionada con los cuidados? Primero voy a dar una breve descripción de cuidados, se entiende por tareas de cuidados las que se realizan para mantenerte a ti misma y a las demás. En lo referente este tipo de actividades confirmamos la definición de patriarcado descrita anteriormente, dado que vemos una clara diferencia en la atribución del poder, provocada por la asunción de las mujeres en las tareas relacionadas con los cuidados que a su vez es impuesta por los hombres, por lo que, bajo mi punto de vista, sí que se ve afectado.

Por otro lado, una cosa muy positiva es la gran voluntad que hay por parte de la asociación para llevar a cabo proyectos en materia de igualdad y, es más, avanzar en el camino de la diversidad. Con esta memoria la asociación debería ser capaz de implantar sin problemas el Plan de Igualdad. Una situación que se podría afrontar cada vez con más probabilidad es el de encontrarse con una persona transgénero, en este caso tanto hombres como mujeres deberán estar bien formadas en materia de igualdad para abordar la situación.

La realización de este trabajo me ha hecho darme cuenta de varias cosas, una de ellas es lo difícil que es encontrar información sobre igualdad, hay sobre exceso de información, pero además se encuentra muchas veces de manera desordenada, lo que dificulta mucho la tarea de investigación.

Finalmente me gustaría hacer constar mi agradecimiento a todas las personas de la Asociación Turquino, así como a las diferentes profesoras, compañeras y personas allegadas que me han animado y ayudado a realizar un trabajo como este, en especial a mi directora del proyecto que creyó en él desde el primer día.

BIBLIOGRAFÍA

EDUCACIÓN Y DIVERSIDAD, Revista interuniversitaria de investigación sobre discapacidad e interculturalidad. Junio-diciembre 2016. Grupo de Investigación “Educación y Diversidad” de la Universidad de Zaragoza.

[HTTPS://EN.OXFORDDICTIONARIES.COM/DEFINITION/CISGENDER](https://en.oxforddictionaries.com/definition/cisgender)

LEY DE IGUALDAD, Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, publicada en el BOE número 71 del 23 de marzo del 2007. (última modificación del texto consolidado con fecha 27 de julio de 2013)

LIVING AN LEARNING WITH NEW MEDIA: SUMMARY OF FIDINGS FORM THE DIGITAL YOUTH PROJECT. Ito, Mizuko, Heather A. Horst, Matteo Bittanti, danah boyd, Becky Herr-Stephenson, Patricia G. Lange, C.J. Pascoe, and Laura Robinson (con Sonja Baumer, Rachel Cody, Dilan Mahendran, Katynka Martínez, Dan Perkel, Christo Sims, y Lisa Tripp.), November 2008.
<http://digitalyouth.ischool.berkeley.edu/report.html>.

MATERIAL IGUALDAD EN LA EMPRESA DE LA WEB DEL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.
[HTTP://WWW.IGUALDADENAEMPRESA.ES](http://www.igualdadenaempresa.es)

PÁGINA DEL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. GUIA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN ENTIDADES DEL TERCER SECTOR.
[HTTPS://WWW.MSSSI.GOB.ES/SSI/FAMILIASINFANCIA/ONGVOLUNTARIAD O/DOCUMENTACION.HTM](https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasinfancia/ongvoluntariado/documentacion.htm)