

# Plan de Igualdad

## **I. Presentación de la entidad**

1. Introducción y antecedentes de la Fundación porCausa (valores y principios)
2. Compromiso de la Dirección de Fundación porCausa
3. Marco jurídico
4. Compromisos generales sobre igualdad

## **II. Características generales del plan de igualdad de Fundación porCausa**

1. Aspectos generales
2. Principios rectores
3. Objetivos generales
4. Ámbito y vigencia

## **III. Conclusiones del diagnóstico de situación.**

## **IV. Áreas de actuación**

1. Compromiso de la Entidad con la Igualdad
2. Selección y promoción de personal
3. Política retributiva
4. Formación interna
5. Comunicación y sensibilización
6. Conciliación de la vida laboral y familiar y personal
7. Plan de prevención contra el acoso sexual y laboral por motivos de género

## **V. Difusión y promoción del contenido del plan de Igualdad**

## **VI. Comisión permanente de Igualdad y seguimiento y evaluación del plan de igualdad**

## 1. Presentación de la Fundación porCausa

La Fundación porCausa de Investigación y Periodismo inicia su actividad en 2014, con el fin último de promocionar el periodismo de investigación sobre asuntos relacionados con el desarrollo social, la desigualdad, la exclusión, la pobreza o las migraciones para fortalecer un debate público y de calidad sobre estos aspectos.

Estamos constituidas por un equipo de investigadores y periodistas que se dedican a abordar temas migratorios desde un marco único que permite entender la actualidad y el contexto y a su vez, propone alternativas al modelo actual. Nuestro fin último es crear información accesible y con un nuevo enfoque para enriquecer el debate público. Invertimos mucho tiempo y esfuerzo en crear nuevas narrativas para hablar de estos procesos, distanciándonos del miedo, pena o asistencialismo. Entendemos las diferencias como riqueza y esa es la base de nuestro equipo: Gente de todas las edades, países y profesiones. La esencia de porCausa reside en ese dinamismo.

En sus inicios, el equipo permanente estaba formado por cuatro personas que se dividían en las áreas de investigación, periodismo, administración y comunicación. Originalmente, se centraban en pequeños proyectos, pero a medida que estos crecieron en número y tamaño, la fundación tuvo que reorganizarse. Fuimos acogiendo y ayudándonos de jóvenes estudiantes en prácticas y de voluntarios que quieren colaborar con nuestros proyectos en la realización de sus actividades.

Actualmente, las principales áreas de trabajo de la organización son:

- Equipo de investigación: Se encarga de recolectar la información para la elaboración de informes que serán la base para realizar artículos de periodismo y/o concretar otras líneas de investigación.
- Equipo de Periodismo: El equipo de periodismo encuentra y pule las historias que pueden trabajarse en los medios de comunicación.
- Equipo de Comunicación: Crea campañas de comunicación de nuestro trabajo, contacta con medios, organiza eventos y presenta los informes derivados del trabajo de los grupos anteriores.
- Equipo Administrativo: Se encarga del funcionamiento de la organización y del sostenimiento y fidelización de la comunidad.

Nuestro trabajo ha sido reconocido mediante varios premios y es una herramienta que pretende dar forma a la conversación actual sobre migraciones alcanzando una audiencia anual que ronda los 45 millones de personas.

Desde su inicio, la fundación es consciente de la Agenda 2030 y entiende que para un desarrollo sostenible es importante hacer transversales los ODS 10, 16 y 17 como puntos de partida de nuestro trabajo y por ello propone dentro de cada uno

de sus proyectos una transversalización de cambios de paradigmas a la hora de investigar y ofrecer información donde los discursos de odio sean combatidos con herramientas de comunicación que rompa la barrera del ellos y nosotros.

porCausa es uno de los proyectos promovidos por la iniciativa de innovación y colaboración Hello Spain y Hello Europe de Ashoka en donde se ha propuesto incidir en el cambio de narrativas de los discursos europeos.

Sus líneas de actuación son:

- Nuevas Narrativas sobre las migraciones
- Investigación sobre la Industria del Control Migratorio, políticas migratorias y de asilo en la Unión Europea
- Economía de las migraciones (alternativas al modelo actual)
- Congreso Internacional de Periodismo de Migraciones
- Educación sobre migraciones (Migratones, Migratalks) online y presenciales
- Infancia
- Alianzas con proyectos como Baynana y WRDHMENA

**ODS a los que contribuye:**



## Valores

La Fundación porCausa pone de manifiesto que ejerce y promueve valores como transparencia, diversidad, inclusión, sostenibilidad y la equidad.

La *transparencia* entendida como acceso a la información es un derecho humano que permite el ejercicio de la libertad de expresión y desde porCausa partimos de que todas nuestras investigaciones y el ejercicio periodístico debe ser independiente y por lo tanto, comprometido con dar información veraz.

La *diversidad* es nuestro motor, desde la conformación de nuestros estatutos, siempre hemos tenido en cuenta que mientras más diversidad de opiniones y contraste de ideas existan, mayor será nuestro ejercicio democrático a la hora de contar y crear las narrativas con las que investigamos, publicamos y compartimos nuestro trabajo.

La *inclusión*, como una forma de comprender la interculturalidad y multiculturalidad como parte de los fenómenos migratorios, permiten que seamos un canal de recepción de propuestas de trabajo que nos ayude cuestionar nuestros paradigmas para lograr nuevas narrativas donde la otredad no exista.

*Sostenibilidad*, desde el minuto cero en el que comenzamos a trabajar por nuestra misión y visión, tuvimos claro que uno de los mayores retos a los que nos enfrentaríamos sería al ser sostenibles sin perder de vista nuestro compromiso social, por lo que seguimos trabajando por ser independientes.

*Equidad*, la interlocución, cooperación y el conocimiento que implica el poder comprometernos con hombres y mujeres nos hace una fundación pequeña, pero cohesionada respecto a que el trabajo y valores difundidos por porCausa siempre tienen que estar acorde a los tiempos que vivimos para encontrar una igualdad de oportunidades para el equipo que hace el trabajo de base, pero también se hace extensivo a colaboradores externos y personas voluntarias.

## **Compromiso de la Dirección de la Fundación porCausa**

La Fundación porCausa de Investigación y Periodismo tiene un compromiso inherente en establecer políticas internas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; poniendo en contexto que la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales de nuestro trabajo, y por lo tanto, deseamos establecer un plan de trabajo estratégico que establezca formalmente que estamos de acuerdo en fomentar la igualdad, tal y como lo establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Queremos establecer un código de ética que permita unificar todas las políticas de igualdad dentro de las distintas áreas de trabajo dentro de la fundación: desde la gestión y administración de los recursos humanos, pasando por la dirección y coordinación de los equipos de trabajo y la forma en la que comunicamos nuestro trabajo interna y externamente. Por lo tanto, temas como políticas salariales, formaciones, condiciones de trabajo, salud laboral, oportunidades igualitarias entre hombres y mujeres, entendiendo que nuestro personal contratado es primordialmente compuesto por mujeres a quienes les generamos las condiciones necesarias para la conciliación, también pondremos especial énfasis en revisar, especialmente, “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”.

Deseamos, además, con el compromiso que tenemos para cumplimentar como sociedad la Agenda 2030, desde los objetivos de desarrollo sostenible, que la reducción de desigualdades y las alianzas para lograr cualquier objetivo deben de tener como eje transversal la búsqueda de acabar con las injusticias sociales, sean coherentes con nuestra forma de relacionarnos como equipos de trabajo y en la forma en la que informamos sobre nuestro trabajo de manera externa.

Para llevar a cabo nuestro propósito de crear igualdad dentro de nuestras actuaciones, presentamos este proyecto de plan de igualdad que supondrá mejoras respecto a la forma en la que gestionamos nuestro presente y la forma en la que abordaremos el futuro.

**Lucila Rodríguez-Alarcón**  
**Directora**



Madrid, 1 de noviembre de 2021.

## **Marco Jurídico**

Conscientes de nuestro papel como fundación dentro del debate público, de nuestro compromiso con la Agenda 2030 y del respeto inherente a los derechos humanos como ciudadanas y ciudadanos que trabajan por el fortalecimiento de la democracia, entendemos que nuestro Plan de Igualdad tiene que tener como base los siguientes documentos:

- La Declaración Universal de los derechos humanos, en tanto la búsqueda de igualdad en derechos y libertades, sin distinción de sexo;
- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer, en donde exhorta a los Estados a encaminar acciones que terminen con la discriminación contra las mujeres.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- La Constitución Española.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **Compromisos generales desde la Fundación porCausa a partir de 2021**

La Fundación porCausa busca establecer de forma transversal los siguientes principios:

- Partir del principio de que cualquier persona tiene derechos y debe de ejercerlos sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, así como lengua, religión, opinión política o de cualquier otro tipo.
- Asegurar que el principio de igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad y una práctica dentro de nuestro trabajo día a día.
- Adoptar medidas adecuadas que prohíban la discriminación contra las mujeres, tanto interna como externamente.
- Abstenerse de incurrir en actos o prácticas de discriminación hacia las mujeres y proponer la protección efectiva dentro del equipo y con las colaboraciones externas.
- Promover derecho a las mismas oportunidades dentro de los proyectos de trabajo, y de la selección de voluntariado.
- Establecer la igualdad de trato con respecto a la evaluación del trabajo de las mujeres, sin que exista sesgo frente a los hombres.

- Alentar y dar apoyo necesario a quienes, siendo parte del equipo de trabajo, pueda proponer estrategias de integración, diversidad e igualdad tanto en los recursos humanos como en la generación de proyectos.
- Fomentar el trabajo en equipo donde se fomente la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de responsabilidades familiares.

Para poder cumplir con estos principios generales, la fundación se compromete a hacer un diagnóstico de la situación general que refleje de la forma más objetiva, la situación de las mujeres en las que se pretende trabajar para que el Plan de Igualdad sea un éxito. En este sentido, y al ser un equipo base tan pequeño, pretendemos hacer una colaboración transversal para que de forma anónima puedan responder a un cuestionario que refleje lo que cada mujer colaboradora necesita expresar, ya sean personal contratado, colaboradoras, voluntarias, etc.

## CUESTIONARIO (ON WORKING)

Como punto de partida, la Fundación realizó un autodiagnóstico del que se puede partir a la hora de conjuntar visiones grupales e individuales de las mujeres.

Por un lado, consideramos que es importante destacar que más del ochenta por ciento de la plantilla base y de colaboradoras cercanas, está conformada por mujeres, por lo tanto, somos una entidad feminizada e implicada con las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin embargo, es necesario destacar los siguientes aspectos:

1. La Dirección General de la fundación está a cargo de una mujer.
2. El género de una persona no ha sido baremo para asignar un trabajo o proyecto, por lo que, la selección de trabajadoras suele hacerse bajo una política de discriminación positiva respecto a la experiencia y particularidades de los proyectos en los que se implica.
3. No existe discriminación por embarazo o por el ejercicio pleno de sus derechos sexuales y reproductivos.
4. La Fundación porCausa trabaja por objetivos y permite la conciliación laboral (incluido el teletrabajo) de todas las personas trabajadoras.
5. La división de cargas de trabajo y las responsabilidades son independientes del género.
6. El género no es un factor para extinguir una relación laboral.
7. Toda formación y capacitación interna es para todas y todos.
8. El trato entre mujeres y hombres, sin importar los niveles jerárquicos, es respetuoso e igualitario.

9. La plantilla se muestra favorable a la promoción de medidas relacionadas con la igualdad.

Por otra parte, entendemos que tenemos carencias que se necesitan resarcir y con las que trabajaremos a partir de este documento:

1. Hasta 2021, no contamos con un Plan de Igualdad.
2. No hacemos encuestas sobre el desempeño de la fundación respecto a temas de igualdad.
3. No hacemos formaciones concretas sobre Igualdad, ni tenemos inclusión de cláusulas referentes a la igualdad en los contratos.
4. No tenemos un protocolo escrito de actuación en materia de discriminación, acoso laboral o sexual.
5. No contamos con un protocolo de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género.
6. Nuestros colaboradores y colaboradoras no cuentan con el conocimiento de las medidas adoptadas en temas de igualdad.

## **II. Características generales del Plan de Igualdad de la Fundación porCausa**

### **Aspectos generales**

El Plan de Igualdad de la fundación pretende ser una guía que defina el plan estratégico de la propia entidad, por lo tanto, las acciones establecidas en el mismo, serán transversales a las decisiones que se tomen desde la Dirección General como desde los liderazgos de cada proyecto.

### **Características**

- Un plan colectivo e integral, donde las beneficiarias tengan voz y voto a la hora de definir las necesidades de la fundación, los procesos de trabajo y los objetivos dentro de los planes anuales.
- Transversal, todas las áreas de la fundación están y permanecerán implicadas dentro de la toma de decisiones en temas de igualdad.
- Dinámico y flexible, el plan estará en revisión continua, por lo que no es estático está sujeto a modificaciones de acuerdo a las necesidades específicas de la fundación y su equipo de trabajo.
- Coherente, nos gusta que nuestras acciones sean coherentes con nuestra misión, visión y nuestros valores.

- Evaluable, se presentará a Patronato para evaluación anual.

### **Principios rectores**

- Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Rechazo de toda discriminación directa e indirecta por razón de sexo u orientación sexual.
- Respeto a la diversidad y la diferencia.
- Rechazo al acoso laboral o sexual por razón de género u orientación sexual.
- Acciones propositivas y positivas.
- Eliminación de roles estereotipos en función del sexo/género.
- Representación igualitaria y equitativa.
- Colaboración y trabajo en equipo por la igualdad.

### **Objetivos generales**

- Implantación de un plan de prevención contra la discriminación a las mujeres y contra el acoso sexual y laboral.
- Lenguaje y comunicación no sexista.
- Igualdad en formación, promoción interna, representación de la plantilla y selección de recursos humanos.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Sensibilización, -con compromiso social-, entre el equipo de trabajo, colaboradoras, colaboradores, voluntariado, etc.
- Designación de de personas encargadas en la implantación del plan y su supervisión respecto al cumplimiento de objetivos.
- Formaciones en materia de igualdad, no discriminación, violencia y perspectiva de género.
- Socialización colectiva del plan de igualdad.

### **Ámbito territorial**

El plan de igualdad afecta todas las actividades de la fundación.

### **Vigencia**

El plan de igualdad se concibe como un conjunto de medidas ordenadas y canalizadas para alcanzar la igualdad dentro de la fundación porCausa, por lo que su implementación será progresiva y consecutiva, y además con carácter dinámico de acuerdo a las necesidades que presente cada proyecto interno y externo. Por lo

tanto, la vigencia es circunstancial pero establecemos que los procedimientos de evaluación continua inician a partir de invierno de 2021.

### **III. Conclusiones del diagnóstico de situación ON WORKING**

#### **IV. Áreas de actuación**

1. *Compromiso de la entidad con la Igualdad:* Creación de una comisión y/o representante de Igualdad que fomente la difusión e información sobre igualdad y temáticas de género.  
Responsables: Área de Administración de Recursos Humanos y Comunicación.
2. *Selección y promoción de personal:* Mantener la perspectiva de igualdad en los procesos de gestión y selección de colaboradoras; y respecto a la promoción de personal, la fundación se compromete a mantener fuera de los criterios de promoción cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.  
Responsables: Área de Administración y Dirección General.
3. *Política retributiva:* Seguir respetando los principios y valores de la fundación respecto a garantizar el principio de igualdad retributiva, midiendo el cumplimiento de la misma con indicadores cuantitativos que permitan la neutralidad.  
Responsables: Dirección General, Administración de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
4. *Formación interna:* Facilitar el acceso a todas las personas que colaboren con la fundación a la formación e información respecto al plan de igualdad, y a las formaciones específicas respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.  
Responsable: Comisión de Igualdad.
5. *Comunicación y sensibilización:* promover activamente una comunicación interna y externa no sexista, igualitaria e inclusiva.  
Responsable: Comisión de Igualdad y Área de Comunicación.
6. *Conciliación de la vida laboral y familiar y personal:* Mantener y consolidar la política transversal desde porCausa, respecto a la política de conciliación de vida laboral y personal, por lo que planteará un plan de promoción de la cultura de la corresponsabilidad dentro de todos los proyectos internos de la organización anual.  
Responsable: Comisión de Igualdad y Administración de Recursos Humanos.

7. *Plan de prevención contra el acoso sexual y laboral por motivos de género:*  
La creación progresiva de formaciones a todas las personas involucradas con la fundación respecto al acoso laboral y sexual por motivos de género y la consolidación de la Comisión de Igualdad como expertas en el tema, para que pueda crearse un protocolo de actuación en el que se establezca que todas las personas dentro de la fundación, sin importar su rango jerárquico, deberán ser respetados y respetar la dignidad de sus compañeros y compañeras. Además, la Comisión de Igualdad, deberá de implementar mecanismos de denuncia para que cualquier personas afectada pueda denunciar y a su vez, sea asesorada confidencialmente frente a posibles represalias. Por ende, garantizará el conocimiento del contenido del Plan de Igualdad, publicándolo en su portal de transparencia.  
Responsable: Comisión de Igualdad.

## **V. Difusión y promoción del contenido del Plan de Igualdad**

El principal objetivo de la difusión es promover la igualdad como un derecho de todas las personas, independientemente de si colaboran o no en la fundación. Sin embargo, pondremos especial énfasis en los proyectos que desde la investigación y el periodismo realiza y pondremos el tema de la igualdad dentro de los objetivos a responder.

De forma interna, coordinaremos al Área de Comunicación y la Comisión de Igualdad para que se diseñen y pongan en marcha actividades relacionadas con la igualdad donde quepan: talleres, formaciones, conferencias, campañas de comunicación y alianzas estratégicas con organizaciones que puedan retroalimentar nuestro trabajo tanto de forma interna como en los proyectos que realizamos.

## **VI. Comisión de Igualdad y seguimiento y evaluación del plan de igualdad**

La creación de una comisión de Igualdad de forma permanente será el primer paso que dará fundación. Se invitará a todas las personas que deseen participar dentro de la comisión y se nombrará a una representante para ello. La Comisión trabajará de manera transversal con todos los equipos de trabajo y además realizará el seguimiento del Plan de Igualdad, su desarrollo, implementación y mejora; mediante un plan de trabajo que permita velar por la estricta observancia del cumplimiento del plan.