PLAN DE IGUALDAD INTERNO

APROBADO POR COMISIÓN EJECUTIVA EL 9 DE ENERO DE 2025

COMITÉ DE IGUALDAD OSP

En cumplimiento de La Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos en su Artículo 7. Organización y funcionamiento, punto 6 donde establece que “los partidos políticos deben tener un plan de igualdad interno que incluirá medidas para prevenir y detectar la violencia machista. Asimismo, deben establecer un protocolo de actuación ante la violencia machista que ejerzan, dentro o fuera de la organización, afiliados o bien personas que sin estar afiliadas tengan un cargo de representación o hayan sido designadas para una función específica, con independencia del nivel jerárquico o del cargo público que ocupen.”

PLAN DE IGUALDAD INTERNO

ÍNDICE

Fase 1. Compromiso

1.1 Marco normativo y contexto institucional

1.2. Ámbito de aplicación

1.3. Objetivos y principios rectores

1.4. Medidas inmediatas

1.5. Proyección a futuro

Fase 2. Diagnóstico

2.1. Objetivos y finalidad

2.2. Objetivos específicos del diagnóstico

2.3. Finalidad del diagnóstico

2.4. Alcance y desarrollo

2.5. Personas y órganos que intervienen

Fase 3. Diseño, Aprobación y Registro del Plan de Igualdad interno.

3.1. Diseño

3.2. Aprobación y registro

Fase 4. Implantación

4.1. Difusión y sensibilización

4.2. Implantación de las medidas

Fase 5. Evaluación y Actualización

5.1. Frecuencia de la revisión

5.2. Incorporación de Ajustes y Adaptaciones

Fase 1. Compromiso

El compromiso institucional constituye el pilar fundamental para la implementación exitosa de un Plan de Igualdad interno. En el caso de Opción Sampedreña (OSP), este compromiso se articula a través de la voluntad manifiesta de su Comisión Ejecutiva y la adopción de medidas concretas que garantizan un enfoque transversal y sistemático en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en la prevención de la violencia machista.

1.1 Marco normativo y contexto institucional

El desarrollo del Plan de Igualdad y el Protocolo de actuación contra la Violencia Machista en OSP encuentra su sustento en la normativa vigente, como se establece en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Este instrumento legal regula los planes de igualdad, su registro y el depósito de acuerdos colectivos de trabajo. Asimismo, la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, refuerza la obligatoriedad de los partidos políticos de adoptar medidas para garantizar una representación equilibrada entre hombres y mujeres y prevenir la violencia machista. En particular, la disposición final quinta de esta ley modifica la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos, incorporando explícitamente la necesidad de establecer planes y protocolos en esta materia.

OSP, como partido comprometido con la igualdad y la justicia social, ha asumido este mandato normativo como una oportunidad para liderar con el ejemplo en la implementación de medidas transformadoras. El compromiso con el Plan de Igualdad y el Protocolo de Actuación ante la Violencia Machista se formalizó en la reunión de la Comisión Ejecutiva del partido celebrada el 7 de noviembre de 2024, con el propósito de someter este plan a la aprobación en la próxima Asamblea General Ordinaria. Este paso no solo garantiza la legitimidad democrática del proceso, sino que también refuerza el mensaje de que la igualdad es un objetivo prioritario para el partido.

1.2. Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad de OSP tiene un alcance integral, abarcando tanto las actividades internas del partido como aquellas que se derivan de su función política en el ámbito municipal y supramunicipal. Se dirige a todas las personas vinculadas a la organización, incluyendo afiliados, representantes, y personas designadas para funciones específicas, independientemente del nivel jerárquico o del cargo público que ocupen. Este enfoque asegura que los principios de igualdad y respeto se apliquen en todas las esferas de actuación de OSP.

En el marco de este compromiso, OSP se compromete a negociar, diseñar y aplicar medidas que impacten de manera efectiva en áreas críticas como el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la equidad salarial y la prevención de todas las formas de acoso y violencia por razón de género. Estas áreas han sido priorizadas conforme a las disposiciones del artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1.3. Objetivos y principios rectores

El compromiso de OSP con la igualdad se traduce en los siguientes objetivos clave:

- **Promover la igualdad real y efectiva** entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación del partido.
- **Garantizar un entorno laboral y político libre de acoso y violencia**, desarrollando mecanismos claros para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista.
- **Impulsar la representación equilibrada** en los órganos de dirección y representación política, conforme a los principios de paridad establecidos por la ley.
- **Fomentar la corresponsabilidad**, promoviendo políticas que permitan a las personas afiliadas y representantes conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- **Eliminar la infrarrepresentación femenina**, facilitando el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo dentro del partido.
- **Asegurar la transparencia y la rendición de cuentas**, estableciendo mecanismos de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas.

Estos objetivos se fundamentan en principios rectores como la equidad, la transversalidad, la participación activa de todas las partes interesadas y el respeto por la diversidad.

1.4. Medidas inmediatas

Para materializar este compromiso, OSP ha adoptado las siguientes medidas iniciales:

1. **Designación de un equipo responsable del Plan de Igualdad**, encabezado por la presidencia del partido, quien ostenta la legitimación para negociar el plan y supervisar su diagnóstico previo.
2. **Aprobación en la Comisión Ejecutiva** del compromiso de adoptar el Plan de Igualdad y el Protocolo de Actuación contra la Violencia Machista "Proteje: Protocolo de Actuación y Prevención de Violencia Machista de OSP", con la correspondiente inclusión en los estatutos del partido.
3. **Definición de un domicilio para comunicaciones y una persona de contacto**, garantizando la accesibilidad y la transparencia del proceso.

   A/A Comisión de Igualdad OSP

   Avenida Fuentenueva 15, 29670, San Pedro Alcántara.
4. **Compromiso con la formación y sensibilización** de todos los miembros del partido, exponiendo el protocolo de prevención y el plan de igualdad, asegurando que comprendan y se adhieran a los valores y principios del Plan de Igualdad.

1.5. Proyección a futuro

El compromiso de OSP no se limita a la elaboración de un documento; implica una apuesta firme por el cambio estructural. El Plan de Igualdad será una herramienta viva, que cuenta con este desarrollo inicial y que se trabajará año a año, adaptándose a las necesidades cambiantes y que evolucione en función de los resultados obtenidos en su implementación y de los avances normativos y sociales.

OSP asume este desafío con la convicción de que la igualdad y la erradicación de la violencia machista son no solo metas políticas, sino valores esenciales para la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Con este compromiso, el partido se posiciona como un referente en la lucha por los derechos de las mujeres y por la igualdad efectiva en el territorio de San Pedro Alcántara, Nueva Andalucía y Marbella.

Fase 2. Diagnóstico

2.1. Objetivos y finalidad

El diagnóstico constituye la piedra angular para el diseño y la implementación de un Plan de Igualdad efectivo. Su objetivo principal es proporcionar una radiografía precisa de la situación de OSP en términos de igualdad entre mujeres y hombres, identificando tanto las fortalezas como las áreas de mejora en la organización. Este análisis permite formular estrategias dirigidas a corregir las desigualdades detectadas y a promover una verdadera igualdad de oportunidades.

2.2. Objetivos específicos del diagnóstico:

1. **Identificar la integración de la igualdad de género en la gestión del partido:** Evaluar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades está incorporada en los procesos de toma de decisiones, así como en la gestión de los recursos humanos y las actividades políticas de OSP.
2. **Visibilizar la situación de la plantilla:** Analizar la composición por género de la organización, identificando posibles casos de segregación horizontal (concentración de mujeres y hombres en determinados roles o áreas) y vertical (desigualdad en el acceso a posiciones de liderazgo y toma de decisiones).
3. **Evaluar los impactos diferenciados por género:** Analizar cómo las actividades, procesos técnicos y productivos, así como las condiciones laborales (incluyendo trabajo presencial, a distancia, o mediante la cesión de personal) afectan a mujeres y hombres, considerando los aspectos organizativos, profesionales y preventivos.
4. **Detectar desigualdades en la gestión de recursos humanos:** Examinar las prácticas de selección, contratación, formación, promoción profesional, retribuciones y condiciones laborales para identificar posibles discriminaciones o sesgos de género.
5. **Establecer prioridades de actuación:** Identificar los ámbitos más críticos donde se requieren medidas correctivas inmediatas y formular recomendaciones concretas para corregir desigualdades y promover la equidad de género.

2.3. Finalidad del diagnóstico:

La finalidad última de este diagnóstico es sentar las bases para el diseño de un Plan de Igualdad eficaz y adaptado a las necesidades específicas de OSP.

Esto incluye:

- **Estimar la magnitud de las desigualdades:** Cuantificar y cualificar las brechas existentes en términos de género.
- **Detectar obstáculos estructurales o culturales:** Identificar barreras que impiden el pleno desarrollo profesional de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
- **Diseñar medidas informadas:** Basar las acciones del plan en datos y análisis rigurosos, asegurando que respondan a las problemáticas reales detectadas.

El diagnóstico permite a OSP avanzar en la construcción de una organización más igualitaria, en la que los valores de respeto, inclusión y equidad se convierten en pilares fundamentales de su cultura política e institucional.

2.4. Alcance y desarrollo.

El diagnóstico es un proceso colaborativo que implica la participación activa de diversas personas y órganos dentro de OSP. Esto garantiza que el análisis sea inclusivo, representativo y cuente con la legitimidad necesaria para implementar las medidas derivadas.

2.5. Personas y órganos que intervienen:

1. **Comisión de Igualdad:** Este órgano es el principal responsable de coordinar, supervisar y garantizar la calidad del diagnóstico. Está conformada por las siguientes personas de la Comisión Ejecutiva:
    - **Presidencia y vicepresidencia:** Encabezados por la presidencia proporcionan el liderazgo estratégico y aseguran la alineación con los objetivos del partido.
    - **Secretaría y vicesecretaría:** Personal clave que conoce los procesos internos y puede aportar información sobre prácticas cotidianas.
    - **Portavocía:** Como interlocutoción y mediación con los medios de comunicación en cuantos asuntos delegue la presidencia.

- **Especialistas en igualdad de género:** En caso de ser necesario se contará con profesionales externos que aseguran un enfoque técnico y libre de sesgos.

2. **Comisión Ejecutiva:** La Comisión Ejecutiva se encuentra informada al día del desarrollo en materia de igualdad que se está realizando en OSP, estudiando y aprobando en las reuniones de comisión ejecutiva cuantos documentos sean necesarios al respecto.

3. **Asamblea General:** Es un órgano que representa los intereses del partido con competencias propias y para toma de decisiones, se compone de un máximo de 27 integrantes. Sus decisiones son vinculantes para el resto de órganos en tanto que no sean revocadas o corregidas por la Asamblea General, celebrada en reunión ordinaria cada dos años o de forma extraordinaria por acuerdo de la comisión ejecutiva o solicitud por escrito de un tercio de las personas afiliadas. Éste órgano dispondrá de la documentación y procederá a su votación en cumplimiento de la normativa 2/2024 que requiere que sea incluida en los estatutos del partido.

Fase 3. Diseño, Aprobación y Registro del Plan de Igualdad interno.

3.1. Diseño:

El diseño de las acciones se puede desarrollar con diferentes mecanismos según los objetivos establecidos que pueden ser los siguientes:

- **Planificación y diseño del diagnóstico:**
    - Establecer un cronograma con fases y plazos claros.
    - Definir las herramientas y metodologías para la recopilación de datos, como cuestionarios, entrevistas, revisión documental y análisis estadístico.
- **Recopilación de datos:**
    - Realizar un análisis cuantitativo sobre la composición de género en la organización, desglosado por áreas, niveles jerárquicos y roles.
    - Recoger información cualitativa a través de entrevistas y focus groups con miembros clave del partido.
    - Analizar políticas y procedimientos actuales, incluyendo protocolos de selección, formación y promoción, así como registros salariales.
- **Identificación de desigualdades:**
    - Detectar brechas en indicadores clave como acceso a oportunidades, retribuciones, conciliación, y representación en órganos de decisión.
    - Identificar áreas o roles con infrarrepresentación femenina o barreras específicas para el desarrollo profesional.
- **Elaboración del informe de diagnóstico:**
    - Presentar los hallazgos de manera clara y estructurada.
    - Incluir recomendaciones y prioridades de actuación, destacando aquellas medidas que deben implementarse con mayor urgencia.

- **Validación y comunicación:**
    - Someter el informe a la validación de la Comisión de Igualdad y la Comisión Ejecutiva.
    - Comunicar los resultados y aprobar los documentos generados en la Asamblea General.

Este enfoque colaborativo y metodológico permitirá que el diagnóstico sea una herramienta sólida para el diseño del Plan de Igualdad, asegurando su eficacia y sostenibilidad a largo plazo.

3.2. Aprobación y registro:

La aprobación y registro del Protocolo de prevención de Violencia Machista, así como del presente documento de plan de igualdad interno seguirá la siguiente secuencia que garantiza la validez del procedimiento.

1. **Revisión por la Comisión de Igualdad:** Validación inicial del plan por parte de este órgano, que asegura su adecuación a las necesidades de la organización.
2. **Aprobación por Comisión Ejecutiva:** Recoger opiniones y sugerencias de la Comisión Ejecutiva y dar aprobación en la reunión de ejecutiva.
3. **Aprobación en la Asamblea General:** Formalización del plan como documento oficial en la Asamblea General y dar traslado, tras la aprobación a los Estatutos del partido.
4. **Publicación en la Página Web de OSP:** La documentación resultante se hará pública en materia de transparencia como “Otra normativa interna” en la página web del partido que es supervisada por el Tribunal de Cuentas.

Fase 4. Implantación

4.1. Difusión y sensibilización:

4.1.1. Estrategias de comunicación interna: Diseñar acciones para informar a las personas afiliadas y personal del partido sobre los objetivos y medidas del plan.

Para desarrollar estrategias de comunicación interna que informen y sensibilicen a las personas afiliadas y al personal del partido sobre los objetivos y medidas del Plan de Igualdad, es fundamental emplear herramientas efectivas que garanticen una comunicación clara, accesible y continua.

a. **Lanzamiento Oficial del Plan de Igualdad**

- **Evento de Presentación:** Organizar un acto oficial en el que la Comisión de Igualdad y la dirección del partido expliquen los objetivos, medidas y beneficios del plan. Se puede transmitir en directo o grabar para su posterior difusión. Este acto se puede desarrollar en la Asamblea en la que se vota la aprobación del mismo.
- **Carta de Compromiso de la Dirección:** Publicar y distribuir una carta firmada por la presidencia del partido reafirmando el compromiso institucional con la igualdad.

b. **Creación de un Espacio Digital de Comunicación**

- **Sección específica en la web del partido:** Habilitar un apartado donde se publique el Plan de Igualdad, las actualizaciones, informes de seguimiento y recursos formativos.
- **Boletín digital mensual:** Dedicar un espacio en el boletín mensual en el que podamos exponer el trabajo desarrollado en materia de igualdad cuando se estime oportuno.
- **Programa OSP al día:** Dedicar un espacio en el Programa OSP al día para exponer el trabajo desarrollado en materia de igualdad y dar difusión para que lo conozcan las personas espectadoras del programa.

4.1.2. Comunicación e imagen con perspectiva de género: La comunicación desempeña un papel clave en la construcción de imaginarios colectivos, en la consolidación de valores democráticos y en la promoción de una sociedad más justa e igualitaria. Por ello, Opción Sampedreña (OSP) asume el compromiso de garantizar que su comunicación, tanto interna como externa, incorpore la perspectiva de género de

manera transversal, promoviendo un lenguaje inclusivo, una imagen equilibrada y una representación libre de estereotipos sexistas. Este principio se aplicará en todas las formas de comunicación del partido, abarcando documentos oficiales, discursos, redes sociales, material gráfico, campañas electorales, publicaciones y cualquier otro medio de difusión institucional.

Objetivos: El objetivo de esta medida es integrar la igualdad de género en la comunicación e imagen de OSP asegurando que:

- **Se utilice un lenguaje no sexista** que visibilice a mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
- **Se promueva una imagen diversa e inclusiva** que refleje la realidad social sin perpetuar estereotipos de género.
- **Se garantice una representación equitativa** en actos, ponencias y materiales comunicativos, evitando la infrarrepresentación de las mujeres.
- **Se fomente una comunicación accesible e igualitaria** que llegue de manera efectiva a toda la ciudadanía, sin sesgos de género.
- **Se establezcan criterios y protocolos internos** para que toda la producción comunicativa del partido cumpla con estos principios.

Uso de lenguaje no sexista: El lenguaje es una herramienta poderosa que moldea nuestra percepción del mundo. OSP promoverá un uso del lenguaje que nombre a mujeres y hombres de forma equitativa, evitando fórmulas que invisibilicen a un género o que refuercen roles tradicionales. Para ello, se adoptarán las siguientes medidas:

1. Evitar el uso del masculino genérico cuando se refiera a colectivos mixtos. En su lugar, se optará por:
    - Formas desdobladas cuando sea necesario (por ejemplo afiliados y afiliadas)
    - Uso de términos neutros (la militancia, el equipo, la ciudadanía).
    - Expresiones que no impliquen género (quien ostente el cargo en lugar de la presidencia, las personas afiliadas).
2. Revisión de documentos oficiales y discursos para garantizar la aplicación de un lenguaje inclusivo.
3. Cualesquiera otras que se consideren necesarias incluir para acercarnos más a una comunicación igualitaria.

Imagen y representación equitativa: La imagen proyectada por OSP debe reflejar la diversidad y la igualdad de género, evitando la reproducción de estereotipos sexistas en sus materiales visuales y campañas. Para ello, se implementarán los siguientes criterios:

1. **Paridad en la representación gráfica:**
    - Uso equitativo de imágenes de hombres y mujeres en carteles, folletos, redes sociales y otros soportes visuales.
    - Representación de mujeres en todos los ámbitos políticos y de liderazgo, evitando que solo aparezcan en roles secundarios o de apoyo.
    - Inclusión de diversidad racial, generacional y de capacidades en la comunicación visual del partido.
2. **Supervisión de contenido multimedia:**
    - Garantizar que en vídeos y fotografías se utilicen enfoques que refuercen la igualdad y no perpetúen roles tradicionales de género.
    - Evitar imágenes que refuercen la hipersexualización o estereotipos físicos de mujeres y hombres.
3. **Criterios de igualdad en los actos públicos:**
    - Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en mesas redondas, debates y eventos institucionales.
    - Garantizar la participación activa de mujeres en intervenciones mediáticas y discursos del partido.
    - Fomentar la visibilización de mujeres en áreas donde históricamente han sido infrarrepresentadas.

4.2. Implantación de las medidas

La implantación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad es un proceso clave para garantizar su eficacia y el cumplimiento de los objetivos planteados. Este proceso debe ser gradual, planificado y adaptado a la estructura y funcionamiento de la organización, asegurando su viabilidad y sostenibilidad en el tiempo.

La implementación no solo implica la ejecución de acciones concretas, sino también la generación de un cambio cultural dentro del partido, promoviendo la igualdad como un valor central en su operativa interna y en su proyección externa.

1. Priorización y calendarización de medidas

- Se elaborará un cronograma de implementación, estableciendo plazos realistas y objetivos medibles en función a las necesidades detectadas.
- Se definirán medidas a corto, medio y largo plazo, asegurando su ejecución progresiva y su alineación con la estrategia organizativa.
- Se priorizarán aquellas acciones que tengan mayor impacto en la reducción de desigualdades y aquellas que sean fácilmente implementables en una fase inicial.

2. Responsabilidades y distribución de tareas

- Se asignarán responsables específicos para cada medida, garantizando su correcta ejecución y seguimiento.
- Se definirá un modelo de coordinación entre las diferentes áreas y departamentos, asegurando que las acciones se integren en todas las dimensiones organizativas.
- Se establecerán mecanismos de colaboración con entidades externas, si es necesario, para reforzar el impacto de las medidas.

3. Recursos y herramientas para la implantación

- Se garantizará la asignación de recursos materiales, humanos y económicos adecuados para la implementación de las acciones previstas.
- Se desarrollarán herramientas de apoyo, como protocolos de actuación, manuales, guías y materiales formativos, para facilitar la aplicación de las medidas en la práctica.
- Se promoverá la utilización de tecnología y plataformas digitales que favorezcan la gestión eficiente del plan y la comunicación de sus avances.

Fase 5. Evaluación y Actualización

La evaluación y actualización del Plan de Igualdad es una fase esencial para garantizar su efectividad y adaptación a las necesidades de la organización. Un plan que no se revisa ni se ajusta pierde su capacidad de generar cambios reales, por lo que es fundamental establecer criterios de medición, indicadores de impacto y mecanismos de mejora continua.

Este proceso permitirá:

- Medir el grado de cumplimiento de las acciones propuestas.
- Identificar posibles barreras o dificultades en la implementación de las medidas.
- Detectar nuevas necesidades y oportunidades de mejora.
- Adaptar el plan a cambios normativos o estratégicos dentro de la organización.

5.1. Frecuencia de la revisión

Para garantizar un seguimiento eficaz, se establecerá un **cronograma de evaluación**, asegurando una revisión sistemática del cumplimiento y efectividad de las medidas del Plan de Igualdad.

1. Evaluaciones periódicas

- Evaluación anual: Se realizará un informe de seguimiento al menos una vez al año, analizando los avances, dificultades y oportunidades de mejora.
- Revisión intermedia (semestral o trimestral): En función de la complejidad de las medidas, se podrán establecer revisiones parciales para comprobar su evolución.
- Evaluación final (cada 4 años): Al término de cada legislatura se revisará el plan para valorar acciones de mejora que puedan generar un impacto de calidad en la gestión del partido durante la legislatura en curso.

2. Responsables del proceso de evaluación

- Comité de Igualdad: Será el órgano encargado de coordinar el proceso de revisión, analizar los resultados y proponer modificaciones.
- Personas responsables de cada medida: Deberán aportar datos sobre la implementación de sus respectivas acciones.
- Afiliación y personal: Se podrán realizar si se considera necesario encuestas y consultas para evaluar la percepción y el impacto del plan dentro de la organización.

5.2. Incorporación de Ajustes y Adaptaciones

- Revisión de medidas ineficaces o de difícil aplicación, proponiendo ajustes o estrategias alternativas.
- Incorporación de nuevas acciones en función de los resultados obtenidos en la evaluación.
- Adaptación a cambios normativos, asegurando el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.
- Modificación del cronograma o reasignación de recursos en función de las necesidades detectadas.