PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN COLECTIVO PARÉNTESIS (2025–2027)

Asociación Colectivo Paréntesis

Como mujer, como profesional con más de 25 años de experiencia en el medio penitenciario y como presidenta de esta entidad, me siento profundamente comprometida con la realidad que viven, en silencio y muchas veces en soledad, cientos de personas privadas de libertad. Especialmente, con la de las mujeres, cuya invisibilización histórica dentro del sistema penitenciario ha perpetuado desigualdades que hoy, más que nunca, debemos enfrentar con firmeza y convicción.

Desde su nacimiento, **Colectivo Paréntesis ha sido una respuesta directa, valiente y comprometida frente a las necesidades no cubiertas por el sistema**. Una entidad que surgió desde dentro, impulsada por personas que no podían —ni querían— permanecer impasibles ante las carencias del entorno penitenciario. Hoy, seguimos trabajando con el mismo espíritu: el de acompañar, transformar y dignificar.

Este **Plan de Igualdad** que hoy presentamos no es un documento más. Es el resultado de una trayectoria de escucha activa, de intervención constante, de alianzas reales con instituciones, de apertura de espacios para las mujeres presas, de romper techos, muros y silencios. Es también el compromiso renovado de esta entidad por seguir generando entornos de equidad, por combatir todas las formas de discriminación, y por seguir situando a las personas —todas las personas— en el centro de nuestra acción social.

Porque creemos en una justicia que repara, no que castiga. Porque creemos que toda persona tiene derecho a una segunda oportunidad. Y porque estamos convencidas de que **sin igualdad, no hay verdadera reinserción posible**.

Virginia Ayala Martínez
Presidenta de la Asociación
Colectivo Paréntesis

1. Justificación y Marco Normativo

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio jurídico universal recogido en la Constitución Española (art. 14), la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y otras normativas autonómicas y europeas. Dado el compromiso ético y social de nuestra entidad, y el perfil especialmente vulnerable de las personas con las que trabajamos —entre ellas, mujeres privadas de libertad, víctimas de violencia de género, personas migrantes y jóvenes—, resulta imprescindible contar con un Plan de Igualdad propio, transversal y aplicable tanto a la gestión interna como a la intervención social.

2. Objetivos del Plan

- Objetivo General:

Promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación de la entidad, reduciendo desigualdades estructurales y erradicando cualquier forma de discriminación o violencia de género.

- Objetivos específicos:

1. Incorporar la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de programas.
2. Promover la igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos y voluntariado.
3. Sensibilizar al equipo técnico, voluntariado y personas usuarias en igualdad y prevención de violencias.
4. Visibilizar las necesidades y derechos específicos de las mujeres privadas de libertad y otros colectivos invisibilizados.

3. Diagnóstico Inicial

- Menor representación femenina en la población penitenciaria (8%).
- Altísima tasa de violencia previa en mujeres internas (física, sexual, económica).
- Doble o triple discriminación en mujeres exreclusas por razón de género, maternidad, migración o salud mental.
- Baja presencia de mujeres en espacios de decisión social o laboral en contextos penitenciarios.
- Existencia de un área específica de Igualdad y Prevención de Violencia de Género, pero sin un marco formalizado de actuación interna transversal

4.Líneas de Actuación

Línea 1: Incorporación de la perspectiva de género en programas y servicios

- Adaptación de materiales, contenidos y metodologías de intervención (como MATRIX) a las realidades específicas de las mujeres.
- Diseño de programas exclusivos para mujeres: adicciones, salud reproductiva, empoderamiento, autocuidados, crianza en prisión, etc.
- Creación de indicadores de género para la evaluación de impacto.
- Inclusión de actividades de reflexión y reconstrucción de nuevas masculinidades.

Línea 2: Igualdad en la gestión interna

- Diagnóstico de brechas de género en el personal y voluntariado.
- Aplicación de criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y formación interna.
- **Evaluación periódica de clima laboral desde la perspectiva de género.**
- Desarrollo y revisión de un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, tanto en personal como en entornos de intervención

Línea 3: Sensibilización, formación y participación

- Formación anual obligatoria en igualdad, prevención de violencia de género y diversidad para personal y voluntariado.
- Inclusión de contenidos de género en los procesos de formación inicial y continua de personas voluntarias (reforzando lo que ya aparece en el Plan de Voluntariado).
- Participación activa en las Comisiones de Igualdad de los centros penitenciarios
- Desarrollo de campañas públicas de sensibilización (Día de la Mujer, Día contra la Violencia de Género, Día del Orgullo, etc.).

Línea 4: Comunicación con enfoque de género

- Revisión del lenguaje y las imágenes utilizadas en comunicaciones externas e internas.
- Difusión de historias y experiencias que visibilicen a mujeres y colectivos vulnerabilizados.
- Producción de contenidos específicos en redes y campañas (salud mental en mujeres, maternidad en prisión, etc.).

5. Indicadores y Evaluación

- Nº de actividades diseñadas con perspectiva de género.
- Nº de mujeres beneficiarias de programas exclusivos.
- Porcentaje de personal y voluntariado formado en igualdad.
- Nº de campañas o talleres sobre violencia de género y equidad.
- Nº de mujeres incorporadas a procesos participativos, formativos o laborales.
- Evaluación anual del impacto en mujeres participantes y usuarias.

6. Calendario de Implementación

Fase	Acción	Plazo
Diagnóstico y socialización	Presentación y validación interna del Plan	1º trimestre 2025
Formación interna y diseño de herramientas	Formación inicial a equipo y voluntariado	2º trimestre 2025
Implementación	Desarrollo de acciones por líneas de trabajo	Desde 2º trimestre 2025
Evaluación intermedia	Medición de indicadores y ajustes	Finales 2026
Evaluación final y renovación	Informe de resultados y propuesta 2028–30	Finales 2027

7. Compromiso Institucional

Este Plan de Igualdad forma parte del compromiso ético y estratégico de la Asociación COLECTIVO PARÉNTESIS. Será aprobado por la Junta Directiva e incorporado a los planes anuales de trabajo, con seguimiento a cargo de una persona o comisión de referencia en igualdad designada para ello.