

PLAN DE IGUALDAD

ABAY, NILO AZUL, ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO EN ETIOPÍA



Aprobado por Junta Directiva. 30 de mayo 2018



1. INTRODUCCIÓN

La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre hombres y mujeres, que ha de ser entendida no sólo como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, sino como verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre ambos.

En este sentido y apelando a los valores y fines que perseguimos en nuestras entidades y organizaciones pertenecientes al Tercer Sector, debemos ser las primeras en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad.

Se repite con frecuencia la mención de que las personas que conforman las entidades del Tercer Sector son su principal motor de funcionamiento, pero se olvida que la gestión de las personas que componen las entidades es uno de los principales retos al que se enfrentan las organizaciones.

Hasta hace años las entidades se centraban exclusivamente en la gestión externa de la entidad, las actividades que desarrollaban, restando valor a la gestión interna.

Aunque Abay no dispone de personal contratado y, por tanto, no es obligatoria la realización de un plan de igualdad, nuestra asociación ha visto en la existencia de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres una oportunidad para avanzar en las políticas de igualdad. Así, esta ley supone un estímulo para profundizar en la aplicación de la igualdad en la entidad y para reflexionar y analizar las políticas de recursos humanos y voluntariado que se desarrollan en ella: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.

Así mismo, es también una oportunidad para poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios en todos los ámbitos.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas o asociaciones 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. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Así concibe Abay el Plan de Igualdad. Ello supone que a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, mujeres y hombres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, o cualquier otro aspecto ajeno a su vida laboral o de participación como voluntario, representen un obstáculo, y sea en las mismas condiciones retributivas, de formación y promoción dentro de la asociación. Abay pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en cualquiera de los aspectos organizativos y de gestión.

La asociación declara así mismo que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.



Además, los objetivos planteados en el Plan de Igualdad que se presenta, se llevarán a cabo en la medida en que los miembros de Abay se conciencien de la necesidad de romper con los tópicos y estereotipos sexistas, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la igualdad.

2. CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE ABAY

Una de las características definitorias de Abay es que se compone exclusivamente de voluntarios, sin contar con personal con relación laboral con la entidad. La previsión, de acuerdo con la filosofía de la asociación, es que dicha situación se mantenga. Es por ello que, aunque el presente Plan pueda referirse en sus distintos apartados a situaciones de discriminación o barreras a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, el área de recursos humanos no se plantea en estos momentos como un área crítica en esta materia.

La actividad de Abay es realizada en su totalidad a través de voluntarios especializados en distintas áreas profesionales y de gestión. Por ello, es en el ámbito del voluntariado en el que el presente Plan de Igualdad debe incidir en mayor medida.

La estructura organizativa de la asociación es la que a continuación se detalla:

La asociación Abay Nilo Azul tiene como máximo órgano de gobierno la Asamblea General, formada por sus asociados y asociadas y que toma sus decisiones por el principio mayoritario o de democracia interna.

La asociación está regida y dirigida por la Junta Directiva, elegida por sufragio libre y secreto de entre quienes forman parte de la Asamblea General y compuesta por Presidencia, Vicepresidencia, Tesorería, Secretaría y Vocalías

A la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad, la Junta Directiva se encuentra compuesta de las siguientes personas:

Presidente: Francisco Carrión Talavera

Vicepresidenta: Uzuri Fernández Arostegi

Secretario: Iñaki Astudillo Cid

Tesorero: Juan Bautista Casades Correa

Vocales:

Mercedes Romero Jiménez

Cristina Martínez Fernández

Beatriz González Ruiz

Susana López Hermida

Alma Frades Pedrazas

Amparo Vento Mir



A su vez, cada área funcional tiene a su cabeza a un coordinador y un vicecoordinador de proyecto:

- Proyecto de Voluntariado y Sensibilización:
Coordinación: Susana López Hermida
Vice-coordinación: María Crespí Rupérez
- Proyecto de Hermanamiento de Colegios:
Coordinación: Susana López Hermida
Vice-coordinación: Beatriz González
- Proyectos de Apadrinamiento:
Coordinación: Miriam López Falcón
Vice-Coordinación: María José Rizo Alarcón
- Proyecto de Escuelas Deportivas:
Coordinación: Javier Mora
Vice-coordinación: José Manuel Fernández
- Proyectos de Educación Básica Alternativa:
Coordinación: Susana López Hermida
Vice-Coordinación: Mercedes Romero Jiménez
- Proyecto de Educación Infantil:
Coordinación: Cristina Martínez
Vice-coordinación. Mercedes Romero Jiménez
- Proyecto de Taller Textil:
Coordinación: Beatriz González
- Proyectos de Sanidad:
Coordinación: Amparo Vento
Vice-coordinación: Eva Gutiérrez

Por último, la implantación territorial de Abay en toda España ha aconsejado la apertura e inscripción en el Registro Nacional de Asociaciones de delegaciones permanentes en Madrid, Guipúzkoa, Álava, Valencia, Alicante, Cáceres, Zaragoza, Lugo, A Coruña, Murcia y Málaga.

3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Abay responde a las siguientes características:

- Colectivo-integral, ya que se incide en todas las personas de la organización y no solo en las mujeres.
- Flexible, ya que está adaptado a las características de Abay y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- Transversal, implica a todas las áreas de gestión de la organización.



- Dinámico y sistemático, ya que se irá adecuando a cada momento.
- Temporal, tiene una vigencia de tres años, y posibilidad de adecuación.

El Plan de Igualdad de Abay pretende ser un documento de utilidad, no un mero manual teórico, adaptado a las características específicas de la asociación, pero lo suficientemente flexible para adaptarse a los cambios de gestión que puedan producirse en el seno de la organización.

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad se refiere a toda la asociación Abay, es de aplicación a la totalidad del personal que en su caso pueda tener la asociación, de acuerdo a la legislación laboral española, que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo que tiene o tenga en el futuro. Abay pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales, financieros y humanos que se requieran.

El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años, comenzando ésta el 30 de mayo de 2018.

Transcurrido este plazo, este documento será objeto de revisión o actualización.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Abay supone el compromiso firme de la Junta Directiva con el objetivo general de promover un cambio intraorganizacional de género en el funcionamiento, la política y la cultura de la entidad asentando la integración real y efectiva de la perspectiva de género en la cultura, las estructuras y los procesos de la organización.

Objetivos específicos:

1. Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género común y compartida por todas las personas que conforman la organización.
2. Favorecer la igualdad de género en el acceso y participación de hombres y mujeres en los niveles directivos de la organización.
3. Promover un liderazgo no machista y modelos de relación colaborativos y horizontales.
4. Mejorar los cauces de comunicación y visibilizar a las mujeres en espacios de difusión pública.
5. Favorecer el equilibrio entre la vida personal y familiar de todas las personas que forman parte de la organización
6. Sancionar las actuaciones que atenten contra la dignidad de las personas y en particular la violencia o el acoso sexual o por razón de sexo.



5. EL COMITÉ DE IGUALDAD

Se constituye un Comité de Igualdad, conformado de forma paritaria por miembros de la asociación pertenecientes a su Junta Directiva.

La Comisión de Igualdad tendrá la responsabilidad de impulsar acciones de:

- Información y sensibilización de los miembros de la asociación.
- Ejecución del Plan de Igualdad.
- Apoyo y/o realización del seguimiento y evaluación de la aplicación del Plan de Igualdad.

El Comité de Igualdad se encuentra integrado por personas con interés y sensibilidad por las cuestiones de género y representativas de las diferentes áreas de la organización. Y está formado por las siguientes personas pertenecientes a la asociación Abay:

- Beatriz González, vocal,
- Jose Ignacio Astudillo, Secretario de la asociación,
- Juan Bautista Casades, Tesorero de la asociación,
- Susana López, vocal.

El comité se constituye por un periodo de tres años, produciéndose la renovación de sus miembros por votación en el seno de la Junta Directiva, manteniendo siempre la paridad en su composición.

El comité, tras conocer la situación de la organización, detectará las áreas de mejora y planteará las acciones o medidas correctoras que incidan en la eliminación de cualquier situación de dificultad.

Las funciones del Comité de Igualdad son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación. Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la asociación y, por último, de la eficiencia del Plan. Cuantas otras se determinen en el transcurso de la aplicación del presente documento.



6. ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas que se recogen en el presente Plan de Igualdad, ordenadas por ámbitos de actuación, son las siguientes:

1. Cultura organizativa.

- Desagregar los datos por género para cada programa de intervención, tanto de las personas voluntarias como de las personas beneficiarias.
- Plantear explícitamente en cada intervención acciones específicas destinadas a acabar con las desigualdades de género.
- Realizar una evaluación previa del impacto de género antes del diseño de cada nuevo proyecto de cooperación a implementar
- Fomentar el respeto a la diversidad sexual y a las distintas identidades de género.
- Velar por una representación paritaria entre hombres y mujeres en los espacios de participación en red de la entidad así como en los medios de comunicación.
- Difusión del Plan de Igualdad, de sus medidas y del compromiso de la asociación con la igualdad de oportunidades a todos los miembros y colaboradores de la entidad.
- Uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en los contenidos de todos los materiales publicados, así como en la comunicación verbal.

2. Igualdad en el acceso al voluntariado y participación

2.1. Acceso

- Garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso del personal voluntario a todas las áreas de gestión y asegurar una estructura de personas sin sesgos de género para ninguna categoría o puesto.
- Promover el voluntariado del sexo infrarrepresentado según funciones.
- Eliminar de la denominación de los puestos toda connotación que los predetermine como dirigidos únicamente a mujeres u hombres.

2.2. Promoción

- Fomentar la igualdad de género en el desarrollo profesional del personal voluntario de la organización.
- Promover el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisión.
- Fomentar la reducción de la segregación horizontal (concentración de mujeres en áreas tradicionalmente feminizadas y lo mismo en el caso de los hombres).



2.3. Participación

- Incorporar a los Estatutos de la entidad la obligatoriedad de respetar la composición paritaria de los órganos de dirección y representación.

3. Conciliación y ordenación del tiempo de voluntariado.

- Fomentar el uso de las medidas de conciliación en todo el personal voluntario.
- Adecuación de las medidas de conciliación a la diversidad de vidas y necesidades del personal voluntario.

4. Salud Laboral

- Elaborar un protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones. La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (Se corresponde con el diagnóstico)
- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final.

Los indicadores de ejecución propuestos para la evaluación del cumplimiento del Plan son los siguientes:

- Composición de la Junta Directiva
- Evolución por sexos de las distintas áreas de voluntariado de la asociación.
- Número de acciones de difusión del Plan de Igualdad
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo
- Número de evaluaciones de impacto de género realizadas.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por el Comité de Igualdad de Abay.