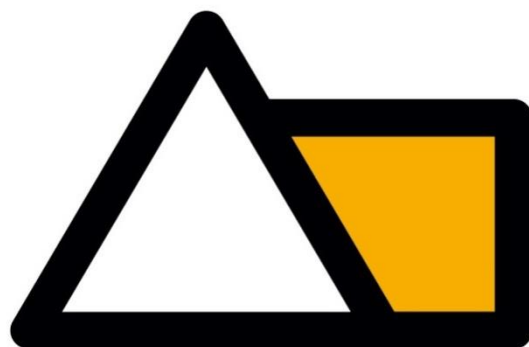




asociación proyecto
san fermín

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ÍNDICE

♀ **Quienes somos.**

♀ **Diagnostico y Justificación de la implantación del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

♀ **Cualidades de Asociación Proyecto San Fermín en materia de igualdad.**

♀ **Compromiso de Asociación Proyecto San Fermín y medidas adoptadas en materia de Igualdad.**

♀ **Sistema de Evaluación del Plan de Igualdad.**

QUIENES SOMOS.

Misión de la Entidad

Asociación Proyecto San Fermín es una entidad de desarrollo comunitario sin ánimo de lucro que promueve la integración social y la mejora de la calidad de vida real y efectiva de la población de los barrios limítrofes del sur de Madrid y del Barrio de San Fermín en particular.

Valores de la Entidad

Transparencia:

Nuestra gestión está guiada por un principio ético de claridad económica, laboral y democratización de la información

Responsabilidad;

Adoptamos una actitud de dedicación y compromiso en las tareas concretas de cada trabajador/a

Horizontalidad:

Entendemos la horizontalidad como un valor desde la corresponsabilidad en los objetivos, la toma de decisiones, y el fomento de trabajo en equipo.

Compromiso:

Este principio está directamente relacionado con nuestra estructura y gestión asociativa y la manera competente de entender y desarrollar nuestro trabajo con las personas y su entorno.

Transformación:

Motivamos al cambio en los aspectos negativos de nuestra sociedad a través de intervenciones y proyectos destinados a ello.

Igualdad:

Fomentamos que las personas tengan las mismas oportunidades y derechos.



Justicia Social:

Compensar el desequilibrio social es el eje principal de nuestra actuación, es uno de los compromisos adquiridos desde el inicio de la asociación. Denunciamos el incumplimiento de los derechos básicos, políticos y sociales de los vecinos de la zona entendiendo como pilar básico de justicia social la lucha y el derecho a la integración y el deber de integrar a las personas excluidas.

PROGRAMAS QUE DESARROLLA

1. SOAE (Servicio de Orientación y Acompañamiento para el Empleo).
2. Espacio de Género y Atención a la Mujer.
3. Interculturalidad e Integración.
4. Infancia, Juventud y Familia.
5. Tics e Inclusión.
6. Participación y Desarrollo Comunitario.
7. Albergue Juvenil Internacional “San Fermín – Madrid”

🔗 DIAGNOSTICO Y JUSTIFICACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Aunque las entidades de menos de 250 trabajadores no tienen la obligación de llevar a cabo un Plan de Igualdad para el fomento de la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo. Para esta entidad que tiene un compromiso firme con la reivindicación de la Igualdad de Oportunidades no solo a nivel “empresarial” sino a nivel social, se hace imprescindible la implantación de un plan de igualdad de Oportunidades en la misma.

El Plan de Igualdad entendido como *“Conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores y trabajadoras y a eliminar la discriminación por razones de sexo”* busca la elaboración, impulso y desarrollo de políticas y medidas que fomenten y sensibilicen en materia de conciliación del trabajo y la vida personal y familiar y la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares; el impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación; y la formulación de iniciativas y actividades de sensibilización social, información, formación, participación, y cuantas otras sean necesarias para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación.

Se parte del concepto de discriminación indirecta como *“La situación en una disposición, criterio o practica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*, los cuales se deben desarrollar en todas las facetas de la entidad; Selección y promoción del personal, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, etc. Es decir, su aplicación transversal para que sea una realidad en todas las facetas de la entidad.

Las medidas de igualdad laboral entre mujeres y hombres se inscriben, con carácter específico, en el citado artículo 149.1.7 ^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

En este proceso participativo que ha supuesto la elaboración del **Plan de Igualdad de Asociación Proyecto San Fermín**, han intervenido todos los sectores y áreas de la entidad; Componentes de la Junta Directiva, Responsables de los diferentes programas, Trabajadoras/es, y Asociadas/os.

Esta Asociación es consciente de la importancia que tiene para el buen funcionamiento de la entidad y la consecución de sus fines y objetivos , la coherencia entre los principios teóricos que sustentan la entidad y están recogidos en sus estatutos y su aplicación en la práctica, no solo con relación a las personas que desde los diferentes programas y proyectos son atendidos desde la entidad como beneficiarios/as y/o participantes sino también en las propias relaciones internas que se establecen entre los y las trabajadoras.

La implantación del Plan de Igualdad en Asociación Proyecto San Fermín es un eje transversal de aplicación a los fines y objetivos de la entidad presentes en los estatutos de la misma, Los cuales recogen la Igualdad de Género como uno de sus fines e integra una **Sección de Mujer** dentro de los Órganos de gobierno y gestión de la misma. Por lo tanto, Implantar este Plan de Igualdad supone las bases y líneas a seguir en aquellos aspectos en los que Asociación Proyecto San Fermín está desarrollando buenas prácticas, y mejoras de otros aspectos que se han detectado como susceptibles de cambio o mejorables.

CUALIDADES DE ASOCIACIÓN PROYECTO SAN FERMÍN EN MATERIA DE IGUALDAD.

Asociación Proyecto San Fermín viene trabajando por la Igualdad desde su creación en 1991. Contemplando dentro de sus órganos de gobierno y organización una Sección de Mujer:

SECCIÓN DE MUJER

Sin perjuicio de su integración en la estructura organizativa de la asociación, esta sección tendrá plena autonomía funcional en todo lo que afecta al estudio, programación, información y dirección de actividades de mujer, teniendo un órgano propio de gobierno.

La representación de esta sección de Mujeres será a través de su responsable o coordinadora, que tendrá capacidad de relación y representación ante terceros en temas de su específica competencia. Esta representante será elegida por mayoría simple de las asistentes al acto de elección y tendrá un mandato de dos años.

Fines sección de Mujer:

- Promover la igualdad de género en todos los ámbitos sociales (laboral, familiar, vecinal, educacional, sanitaria, y política)
- Atender necesidades específicas de la mujer.
- Prevenir situaciones de violencia machista contra las mujeres.
- Fomentar la coeducación y la sensibilización en los espacios de educación tanto formal como no formal.
- Promover el empoderamiento de las mujeres en los espacios de participación.
- Implantar el mainstreaming de género tanto en la entidad como en su entorno.

Durante la realización del diagnóstico hemos tenido en cuenta datos cuantitativos de las personas que componen la entidad y cualitativos; recogidos mediante entrevistas al personal contratado de la Entidad.

Datos cuantitativos de los trabajadores y trabajadoras de Asociación Proyecto San Fermín.

	% DE MUJERES	% DE HOMBRES
CARGOS JUNTA DIRECTIVA	83 %	17 %
Plantilla de la entidad	70 %	30 %
Voluntarios/as Entidad	65 %	35 %
Socias/os	63,2%	36,8%
Total Integrantes Asociación Proyecto San Fermín.	70,3 %	29,7 %

Esta distribución, **con mayoría notable de mujeres tanto en la plantilla como en los órganos de dirección y participación de la entidad** se ha mantenido estable en el tiempo, evolucionando con la entidad, pero siempre con un alto número de participación femenina., por lo que no se valora como necesario aplicar medidas correctoras en este sentido

En cuanto a datos cualitativos.

Se han recogido las inquietudes y buenas prácticas en materia de igualdad de trabajadores y trabajadoras que están en plantilla en la actualidad y antiguas trabajadoras que aun no siendo personal contratado en este momento han valorado su experiencia como trabajadoras de la asociación en esta materia.

○ **CONCILIACIÓN.**

Se adaptan los turnos de trabajo a las necesidades específicas para facilitar y mejorar la conciliación familiar.

El horario de trabajo del personal de la entidad es flexible, repartiéndose la jornada en un rango de entrada al puesto de trabajo de **08:00 h. a 10:00 h.** y de salida de **15:30 a 17:30 h.**, dos días en semana se realiza jornada partida siendo la hora de salida a las **18:30 h.** Cada trabajador/a adecua su horario a las necesidades del proyecto que desarrolla y de las actividades de este y de sus necesidades personales, gestionándose una bolsa de horas.

Con este horario flexible se pretende que cada trabajador/a pueda adaptar su espacio laboral a sus necesidades familiares y personales, No excediéndose nunca en su jornada laboral facilitando un tiempo libre de calidad y en cantidad.

Son muchas las variantes de horarios que entran en este rango, se busca que sean horarios que no imposibiliten realizar acciones como llevar y/o a los hijos/as al colegio, o realizar una conciliación y corresponsabilidad con otras personas del hogar.

- **Adaptación del Centro a las necesidades.**

○ **DESPLAZAMIENTOS.**

Durante el desarrollo de este Plan de Igualdad Asociación Proyecto San Fermín ha tomado consciencia de que el tiempo que se dedica al campo laboral, no es únicamente las horas de acción directa o atención en el centro, sino también el tiempo que se suma en desplazamientos. Por ello, El 50% del tiempo dedicado por el personal laboral a los desplazamientos se incluye dentro de la jornada laboral.

- **Acciones puntuales de sensibilización:**

Esta entidad desarrollo un proyecto de Igualdad de Género desde el que se realizan múltiples actividades de sensibilización y reivindicación por la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Es filosofía de la entidad que todos y todas las trabajadoras de las mismas, se impliquen de manera activa en los diferentes eventos y jornadas de difusión.

Desde la Entidad se participa todos los años en **la Manifestación de Usera del 25 de Noviembre, día contra la Violencia de Género**, Diversos actos y celebraciones el día del **8 de Marzo día de la Mujer**, Mesas informativas y de sensibilización en diferentes plazas y espacios públicos del distrito.

Igualmente, en los espacios de la entidad se dispone de dípticos, carteles e información dirigida a la sensibilización y prevención de conductas machistas o discriminatorias.

- **Uso del Lenguaje y el comportamiento.**

Al ser Asociación Proyecto San Fermín una entidad de desarrollo comunitario se tiene especial cuidado en la forma de comunicarnos y expresarnos, intentando en todo momento utilizar **un lenguaje inclusivo y no excluyente** donde todos podamos sentirnos cómodos y cómodas, fomentando el respeto, la comunicación, la conciliación y la corresponsabilidad.

No se permite ni a los/as trabajadores/as ni a los participantes en el alguna de las actividades en el centro un lenguaje que intente demostrar inferioridad, sarcasmo, que sea jocoso o irónico con respecto a la mujer.

Igualmente, se le exige este respeto y este cuidado en las formas y en la comunicación al personal externo con el que se está en contacto. (Distribuidores, servicio de limpieza, mantenimiento...)

No diferenciamos en este aspecto entre trabajadores/as remunerados de la entidad y voluntarios/as, haciendo hincapié en la formación que se les ofrece a los voluntarios/as por parte de la entidad en esta materia.

- **Hombres y mujeres**

Para esta entidad es muy importante el facilitar a las mujeres que puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar, pero sería injusto e incompleto quedarnos en esto, desde la entidad lo que se pretende **es sensibilizar y fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el ámbito familiar**. Por lo que se promoverá y fomentará de igual manera que los **hombres se acojan a las medidas de reducción de jornadas y flexibilización para el cuidado familiar**.

COMPROMISO DE ASOCIACIÓN PROYECTO SAN FERMÍN Y MEDIDAS ADOPTADAS EN MATERIA DE IGUALDAD.

Los compromisos adoptados desde Asociación Proyecto San Fermín con el fin de conseguir una Igualdad real y efectiva en nuestra Entidad son los siguientes;

FORMACIÓN

Las acciones englobadas dentro de esta área tienen como objetivo la detección de necesidades **formativas desde la perspectiva de género**, diseñando y planificando y organizando la formación desde un enfoque de género.

- Desarrollar actividades de **formación durante la jornada laboral** y a ser posible en el propio centro de trabajo o en un lugar cercano.
- Garantizar la formación profesional en igualdad de condiciones a los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo suspendido por **excedencia por motivos familiares**.
- Garantizar la **igualdad de condiciones** las medidas necesarias **para la formación** de los trabajadores y trabajadoras con **reducción de jornada**.
- Elaboración de **un módulo Formativo en materia de Igualdad**

CONCILIACIÓN

Partiendo que desde Asociación Proyecto San Fermín ya se venían aplicando medidas para facilitar la conciliación familiar y la corresponsabilidad, se pretende consolidar esta política con las siguientes medidas;

- Velar en todo momento porque **los horarios permitan conciliar vida** familiar y profesional, adaptándolo según las necesidades reales de la plantilla.
- Respetar los tiempos necesarios de acompañamiento **y apoyo a familiares enfermos o dependientes**.
- **Respetar la maternidad** y que ni las mujeres ni los hombres de la entidad que optan por ella sientan discriminación ni desventaja.
- La **no realización de reuniones que alarguen** la jornada laboral
- Todos los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo personas dependientes; personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán flexibilizar **los horarios**, haciendo uso de una bolsa de horas disponibles.

- Tienen derecho a la **Reducción de jornada** los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo personas dependientes; personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- **Implantación de Excedencia Corta de** hasta un año por cuidado de hijo, o hija o familiar a cargo: con reserva del puesto de trabajo.
- Contemplar el **Teletrabajo**.
- Establecer como **“permiso retribuido” el acompañamiento a consultas médicas** a los familiares dependientes que el trabajador/a tenga a su cargo.

COMUNICACIÓN ?

En este apartado se debe continuar con el uso de un **Lenguaje no sexista** en todas las comunicaciones externas e internas.

Se debe incidir en mejorar la comunicación a las trabajadoras y trabajadores **de las medidas de igualdad adoptadas en este plan**.

- Realizar **campañas de comunicación** para sensibilizar al conjunto de la plantilla de la **necesidad de conciliar vida familiar y personal**.
- Campañas que incidan en la **necesidad de compartir responsabilidades** como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral y promuevan **la implicación de los hombres en las tareas domésticas y la corresponsabilidad**.
- **Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista**, así como en una imagen no sexista de la entidad.
- **Incorporar referencias a la igualdad de oportunidades** en las diferentes jornadas comunitarias que promueve o participa la entidad.

PREVENCIÓN DEL ACOSO ?

- **Detectar, prevenir y, en su caso, eliminar** toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Promover condiciones de trabajo que **eviten el acoso sexual y el acoso por razones de sexo**.
- Establecimiento de un **protocolo de actuación para el caso de acoso sexual o** por razón de sexo en el que se indique el procedimiento a seguir cuando ocurra tal circunstancia.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

1. **Conocer el grado de cumplimiento** de los objetivos del Plan.
2. **Analizar el desarrollo** del Plan.
3. **Reflexionar sobre la Continuidad** de las acciones.
4. **Identificación de nuevas acciones** para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en Asociación Proyecto San Fermín.

La evaluación se estructura en tres ejes;

1. Evaluación de Resultados:
 - a. Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
 - b. Nivel de corrección de las desigualdades.
 - c. Grado de cumplimiento de los resultados esperados.
2. Evaluación del Proceso:
 - a. Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
 - b. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones.
 - c. Tipo de dificultades y soluciones acometidas.
 - d. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan
3. Evaluación del Impacto del proceso:
 - a. Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades de la Entidad.

En este sentido la Comisión de Seguimiento **debe establecer los mecanismos necesarios para la realización de la Evaluación del Plan.**

Asociación Proyecto San Fermín, enero 2022