



PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN HECHOS

Fecha: 2 de mayo de 2020

Periodo de vigencia: 2 de mayo de 2020 a 31 de diciembre de 2023

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
2. DIAGNOSTICO	3
3. OBJETIVOS	4
4. PLAN DE ACCIÓN.....	4
ACCIONES POR ÁMBITOS DE INTERVENIÓN	5
1. ÁMBITO CORPORATIVO	5
2. ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES.....	6
3. ÁMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA ASOCIACIÓN.....	8
5. CRONOGRAMA	8
6. RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN.....	10
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	10
8. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	12

1. Introducción

La Asociación Hechos es una organización que trabaja para apoyar a jóvenes y colectivos vulnerables en su inserción. Luchamos por el desarrollo de personas y comunidades vulnerables para empoderamiento e integración social.

Hechos nace como iniciativa de un grupo de jóvenes que en los años 90 comenzaron de forma altruista a defender los derechos humanos ayudando a personas vulnerables, contagiando a las nuevas generaciones que venían tras ellos y seguir retomando el testigo.

La Asociación se constituyó formalmente en el año 2003, como entidad privada sin ánimo de lucro, está inscrita en el Registro de Asociaciones a nivel estatal. Contamos con profesionales del mundo de lo social, preparados para ayudar a las personas más vulnerables, especialmente jóvenes en exclusión social y menores extranjeros no acompañados.

Hechos viene realizando desde entonces una tarea de integración socio-laboral, en coordinación y colaboración con instituciones públicas y privadas. Tiene como misión trabajar para recuperar la dignidad de las personas, que por circunstancias sociales, culturales, laborales, políticas o religiosas, les ha sido arrebatada en mayor o menor grado.

Nuestros **valores** son pilares fundamentales sobre los que nos sustentamos y constituye la base de nuestro trabajo. Para lograr un futuro justo, es necesario equilibrarlos y orientarse por ellos. Hechos asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas (art. 14 CE). No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, género, orientación sexual, origen social o diversidad funcional y desea defender y promover una mayor Igualdad de Oportunidades, fomentando una cultura organizativa basada en la igualdad, tolerancia, respeto.

*“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, **proclamando el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, diversidad funcional y raza.** (Art.14 de la Constitución Española, el cual pertenece al Título I, de los Derechos y Deberes fundamentales).*

Es deseo de la Asociación mantener un cuidado permanente de todos los miembros que la componen, favoreciendo un trato igualitario para todos, hombres y mujeres, sin que exista ningún tipo de discriminación por cualquier causa y preservando un clima de confianza, profesionalidad y coherencia. El ámbito territorial en que la Asociación realiza principalmente sus actividades comprende la ciudad de Burgos y provincia.

Uno de los apartados que Hechos define en la **visión** de sus estatutos dice así:

*A través de nuestra acción aspiramos a: El desarrollo y empoderamiento de personas y comunidades, y a su integración social especialmente con infancia, juventud y **mujeres**.*

En la documentación estatutaria (misión, visión, valores...) no aparece recogida de manera explícita la igualdad entre hombres y mujeres como compromiso de la Entidad y valor a aplicar transversalmente en todas las acciones emprendidas por la Asociación.

Hechos siempre ha trabajado en la sensibilización en igualdad de género, por lo que es claro comprobar la oportunidad que se da en el puesto de trabajo a la mujer. Formando la plantilla un tanto por ciento alto de mujeres, ocupando puestos de liderazgo de los programas de la Entidad y en este año ocupando cargos directivos en la Asociación, presidenta y secretaria. Incluso llevando a cabo talleres de igualdad de género y nuevas masculinidades a las/os usuarias de los diferentes programas de la entidad.

Aun así vemos necesario que la Asociación realice una reflexión sobre la necesidad de analizar más profundamente la situación de igualdad que se vive en la entidad y la elaboración de un Plan de Igualdad.

2. Diagnostico

Se ha elaborado un diagnóstico del contexto y situación de la Entidad recogiendo información por medio de encuestas de satisfacción, entrevistas, dirigidas a el equipo técnico de profesionales, personal voluntario y en prácticas de la Universidad de Burgos, y a miembros de la Junta Directiva de la entidad, sobre su percepción de la situación de la igualdad de género en la Asociación, previas al Plan de Igualdad, con el fin de tener una visión amplia de todo el proceso a implementar.

Los datos recogidos mostraron que existe una buena conciliación y flexibilidad horaria en la Entidad. Todo ello realizado por dos personas de la junta directiva de la entidad según lo establecido Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En la Asociación Hechos participan varias personas con diferentes responsabilidades con formación y experiencia en igualdad y enfoque de género.

Con las conclusiones obtenidas en el diagnóstico, se plantean unos objetivos fortaleciendo las áreas necesarias para ello. Y en base a los objetivos marcados se establecerán una serie de acciones con el fin de conseguir una igualdad efectiva en Hechos.

3. Objetivos

Objetivo General

Fortalecer el compromiso de Hechos con la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el funcionamiento interno los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.

Objetivos Específicos por áreas

- ✓ Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres trabajadores de la Entidad en cualquiera de sus facetas: acceso al empleo, formación, condiciones laborales y medidas de conciliación personal, familiar y laboral, salarios, oportunidades de promoción, responsabilidad, salud laboral y prevención de riesgos, etc.
- ✓ Detectar las barreras y situación de discriminación que pueda haber en la Entidad en materia de igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.
- ✓ Incrementar la satisfacción y motivación de las personas que forman parte de la Entidad, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado y los beneficios para nuestras usuarias y usuarios.
- ✓ Contribuir, en la medida de lo posible, a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad por razón de sexo, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género.

4. Plan de Acción

El presente documento tiene el objeto de definir y plantear las acciones que permitan a la Asociación Hechos como Entidad del tercer sector, integrar políticas y prácticas que sean ejemplo de excelencia y garantizar la Igualdad de Oportunidades.

Para ello, Hechos plantea un **Plan de Igualdad** que permita la consecución de los objetivos fijados, promover el principio de igualdad de trato por género, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Desde la Asociación Hechos nos planteamos, de acuerdo al Objetivo General expuesto, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

1. Ámbito corporativo

Contemplaríamos aquí la definición de los fines de la Asociación, relaciones institucionales, sus órganos de gobierno, las disposiciones estatutarias y las políticas de comunicación.

2. Ámbito de relaciones laborales

Referido a la estructura de recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios para los que ha sido creada la Asociación.

Es en este ámbito en el que nos centraremos fundamentalmente en el presente Plan, concretando diferentes áreas de actuación.

3. Ámbito de Programas y Servicios que ofrece la Asociación

Se trata de la aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes Programas que se ofrecen, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.

ACCIONES POR ÁMBITOS DE INTERVENIÓN

1. Ámbito corporativo

Objetivos:

- Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la Asociación
- Favorecer la participación e implicación de la plantilla en los diferentes pasos del desarrollo del Plan de Igualdad
- Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la Asociación, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano
- Expandir el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en todos los campos donde la Asociación desarrolla sus acciones.

Acciones:

1.1. Formación y sensibilización en materia de Igualdad dirigida tanto a los miembros de la directiva como a los miembros de la plantilla.

1.2. Facilitar el trabajo del Equipo de Igualdad como representantes e interlocutores de la plantilla y la asociación.

1.3. Revisión de las publicaciones generadas por la organización: Memoria Anual, Informes de evaluación, diseño de proyectos, pagina web, etc., para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de Igualdad, que persigue en sus acciones.

1.4. Incluir transversalmente la Igualdad de género en el Plan estratégico de la Asociación.

1.5. Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la Igualdad que se realicen en la zona.

2. Ámbito de relaciones laborales

Objetivos:

- Promover acuerdos entre la plantilla y la Asociación para que se lleven a cabo todas las medidas de conciliación laboral y familiar posibles, que favorezcan la motivación y buen ambiente entre los trabajadoras/es, sin perjudicar el adecuado desarrollo de los programas, la atención a las personas en tratamiento y el logro de los objetivos de trabajo propuestos.
- Garantizar que se mantienen las situaciones de Igualdad entre mujeres y hombres de la Entidad en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación, selección de personal o la ocupación de distintas categorías profesionales.
- Tomar medidas concretas para la prevención de situaciones de acoso y/o abuso en la entidad.
- Favorecer una buena vía comunicación entre la plantilla y la Asociación que posibilite la prevención y/o denuncia si fuera necesario, de los casos o situaciones de acoso o abuso por razón de sexo que pudieran producirse.

Acciones concretas por áreas de actuación:

Área de selección del personal

En este aspecto se ha mencionado que parece resultar más accesible este trabajo para mujeres que para hombres, debido a que es mayor el número de mujeres que de hombres trabajando. Debemos tener en cuenta que es mucho mayor el porcentaje de mujeres que muestran interés y de hecho se forman en Ciencias Sociales en general, que el de hombres. Hasta la organización llegan por tanto más candidaturas de mujeres y de hecho existen algunas dificultades a la hora de encontrar hombres preparados y motivados para la realización de esta tarea, y poder equilibrar los equipos de trabajo.

Área de promoción

Se ha señalado en el diagnóstico la no existencia de sistemas de promoción interna en la Asociación, ocupándose los cargos directivos de forma alternada. No obstante sí suponen una mayor responsabilidad y una mayor influencia en el desarrollo del trabajo y en las personas, posibles fuentes de motivación personal, etc.

Por ello creemos necesario tenerlo en cuenta y adoptar la siguiente medida:

2.1. Garantizar en la medida de lo posible el reparto equilibrado de puestos de dirección y responsabilidad en los equipos, entre hombres y mujeres.

Área de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

2.2. Realizar un estudio específico para identificar las necesidades de todos las trabajadoras/es en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2.3. Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación laboral y familiar pero no perjudiquen a otras trabajadoras/es ni al trabajo desarrollado con las usuarias/os de los recursos de atención.

2.4. Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal por cualquier causa.

2.5. Informar y promocionar sobre las posibilidades que tienen los hombres trabajadores de la plantilla para disfrutar de permisos relacionados con la paternidad.

Área de condiciones de trabajo y política salarial:

2.6. Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre mujeres y hombres en las retribuciones recibidas, así como en el mantenimiento de los incentivos por antigüedad y experiencia que ya existen en la organización.

Área de riesgos laborales y salud:

2.7. Mantener la relación con la empresa actual o cualquier otra en un futuro que garantice el cumplimiento de todas las medidas necesarias y estipuladas por ley en relación con la prevención de riesgos laborales en la organización.

Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

2.8. Realizar un estudio para detectar posibles situaciones de acoso en la Entidad.

2.9. Realización de acciones de formación y sensibilización de las trabajadoras/es frente al acoso sexual.

2.10. Establecer un cauce adecuado y explícito entre las trabajadoras para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la Asociación y se tomen las medidas pertinentes.

3. Ámbito de programas y servicios que ofrece la asociación

Objetivos:

- Garantizar el trato igualitario para todas las mujeres y hombres que demanden ayuda a los distintos servicios ofrecidos por la Asociación, en cualquiera de los procesos de información, atención y tratamiento.
- Sensibilizar y promover entre la población destinataria de nuestros servicios el concepto de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.

Acciones:

3.1. Hacer un estudio diagnóstico de la situación de nuestras beneficiarias/os con relación a la Igualdad entre mujeres y hombres en nuestros dispositivos en cualquiera de sus fases de tratamiento.

3.2. Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los recursos de tratamiento tanto a mujeres como a hombres, paliando en la medida de lo posible las dificultades específicas que puedan aparecer relacionadas con asuntos de género (cuidado de hijos, embarazo, masculinización de los recursos, estereotipos de tratamiento, etc.)

3.3. Revisar el trabajo específico que se realiza en el plan de inserción socio-laboral para usuarias/os de los distintos recursos, relacionado con la Igualdad entre mujeres y hombres, de cara a su preparación para la integración familiar, social y laboral.

3.4. Realizar acciones de formación y sensibilización relativas a la Igualdad incluidas dentro del plan educativo-formativo de las personas en tratamiento o participantes en los programas de prevención. (Asignación de roles familiares, cuidado de hijos, derechos laborales, legislación, prevención de situaciones de abuso, etc.).

5. Cronograma

En principio las acciones previstas correspondientes a los diferentes ámbitos de actuación se pretenden poner en práctica durante este mismo año, desde junio del 2020 a diciembre de 2023.

En los siguientes años en los que esté vigente el Plan se realizarán revisiones e informes anuales del mismo, con las modificaciones que se vayan considerando oportunas.

En principio las acciones previstas correspondientes a los diferentes ámbitos de actuación se pretenden poner en práctica durante este mismo año.

Acciones previstas para los años 2020/2021 (Algunas acciones son constantes en el tiempo)

ACCIONES PREVISTAS	Jun	Ago	Oct	Dic	Feb	May	Jul	Nov
Formación y sensibilización en materia de igualdad	X	X						
Revisión Documentación corporativa (Estatutos, Plan estratégico, Publicaciones)	X	X						
Garantizar el reparto equilibrado de puestos de dirección y entre hombres y mujeres.	X	X	X	X	X	X	X	X
Estudio específico para identificar las necesidades de todos los trabajadores/as en materia de conciliación		X	X					
Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación				X	X	X	X	X
Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal	X	X	X	X	X	X	X	X
Informar y promocionar sobre los permisos de paternidad a los hombres	X	X	X	X	X	X	X	
Incluir por escrito las medidas adoptadas Documento interno de regulación de las condiciones laborales y darles su adecuada difusión entre todos los trabajadores/as.				X	X	X	X	X
Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción área de riesgos laborales	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizar un estudio para detectar posibles situaciones de acoso en la Organización			X	X				X
Establecer un cauce adecuado y explícito entre los trabajadores para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la Asociación y se tomen los días pertinentes	X	X	X	X	X	X	X	X
Hacer un estudio diagnóstico de la situación de nuestros beneficiarios/as con relación a la Igualdad entre hombres y mujeres				X			X	
Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los recursos de tratamiento tanto a hombres como a mujeres	X	X	X	X	X	X	X	X
Revisar el trabajo específico que se realiza en el plan de inserción socio-laboral para usuarios/as, relacionado con la Igualdad entre hombres y mujeres		X		X			X	
Formación y sensibilización relativas a la Igualdad incluidas dentro del plan educativo-formativo de las personas en tratamiento o participantes en los programas de prevención	X	X	X	X	X	X	X	X

6. Recursos para la Implantación

Recursos Humanos

La Dirección General de la Asociación Hechos será la encargada de movilizar los recursos para poner en práctica las acciones definidas en el Plan de Igualdad. Dos personas serán las responsables de su implementación, obtención de los resultados esperados y participaran la mayor parte de las ocasiones en el seguimiento y evaluación del Plan. La misión de coordinar dichas acciones, velar por el cumplimiento de las mismas y establecer cauces de comunicación entre la plantilla y directiva de la Asociación.

- Rosa María Sadornil: Presidenta de la Asociación Hechos.
- Irene Menéndez: Secretaria de la Asociación Hechos.

7. Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la Entidad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización y así medir el impacto sobre la reducción de las desigualdades.

Nos ayudará a ver claro la toma de decisiones para garantizar que la Igualdad de Oportunidades se integra en la Entidad de manera permanente, tanto en la cultura, como en sus procedimientos de gestión.

Objetivos:

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- Obtener una información actualizada y periódica por parte de las personas responsables.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.

Se elaborará un pequeño informe de seguimiento anual que precise los avances y las dificultades en la puesta en marcha de las acciones y medidas del Plan de Igualdad. Las personas encargadas de la realización de este informe serán las responsables de la coordinación de la puesta en marcha del Plan de Igualdad. Asimismo, las personas responsables de cada acción deberán recoger la información necesaria y compartirla para la realización de este área. El equipo responsable del Plan de Igualdad de Hechos no dispone de representación legal de las/os trabajadoras/es, por lo que no ha habido negociación colectiva del plan.

Al tratarse de una organización pequeña en la que tanto las/os trabajadoras/es como la Junta Directiva están muy comprometidos con la puesta en marcha del Plan de Igualdad, no se ha considerado necesario crear formalmente un Comité de Igualdad. Sin embargo, Hechos ha designado a dos personas como responsables de la coordinación para la puesta en marcha y del seguimiento como responsables de cada una de las acciones previstas en el Plan.

Por tanto, uno de los contenidos del Plan debe ser la configuración de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que midan si se han realizado las acciones propuestas, los resultados y el impacto de cada acción y medida, así como del Plan en su conjunto. Además, tendrán que identificarse las dificultades encontradas y las soluciones aportadas.

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de ejecución del Plan: número de acciones desarrolladas, mujeres y hombres que se han beneficiado (formado, seleccionado y contratado, promocionado, etc.).
- Nº y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.
- Canales de comunicación habilitados.
- Nº de noticias enviadas a la plantilla sobre el desarrollo del Plan.
- Protocolos elaborados y aplicados desde la perspectiva de género.

De impacto

- Incremento de mujeres en la plantilla.
- Incremento de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Reducción de la brecha salarial.
- Incremento del uso de los derechos de paternidad por parte de los trabajadores.
- Cambios en la cultura de la asociación medido a través de la formalización del compromiso, de su difusión, etc.

8. Vigencia del Plan de Igualdad

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas y acciones incluidas, se determina un plazo de vigencia de 3 años a contar desde el momento de su aprobación, pudiendo ser revisado cada año. Pasados los 3 años comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad. En el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente. Se puede ajustar la programación anualmente durante los tres años de duración del Plan, siempre siendo flexibles en las adaptaciones necesarias durante su implementación.

A través de estos puntos se establecerá un Plan basado en el diagnóstico, análisis, propuesta y ejecución de acciones.

La política presentada en este documento hace referencia a todo el personal de Hechos: ya sea personal laboral, en prácticas o voluntariado, aceptando realizar y cumplir la política en materia de comportamientos, valores, comunicación, formación y desarrollo de cualquier acción realizada dentro del ámbito de actuación de la organización.