

An illustration of a hand holding a pen, with a pink female symbol (♀) on the left and a blue male symbol (♂) on the right. The hand is rendered in shades of blue and pink, with the pen tip pointing towards the bottom left. The background is a light, textured grey.

ASOCIACIÓN
AFIM21

PLAN DE IGUALDAD

ÍNDICE

1. Introducción	Pag. 3
2. Objetivos	Pag. 4
3. Personas destinatarias	Pag. 5
4. Vigencia del plan	Pag. 5
5. Ámbito de actuación y características	Pag. 5
6. Cronograma	Pag. 6
7. Recursos para la implementación	Pag. 7

1. INTRODUCCIÓN

La asociación AFIM21 (Atención a Familia, Infancia y Mayores) es una asociación sin ánimo de lucro que dedica su actividad a atender las necesidades educativas y sociocomunitarias.

A la asociación, según refiere en sus estatutos, podrán pertenecer como socios y usuarios todas aquellas personas que sin distinción de sexo, religión o ideas políticas acepten las normas de convivencia de la asociación.

AFIM21 está registrada en el Registro de Asociaciones de la Conserjería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía con el número 05683.

Desde su creación en 2014, hemos actuado a través de diversos talleres tanto en zonas desfavorecidas como en centros educativos así como realizado distintos proyectos subvencionados por diversos organismos públicos. Cada año crecemos exponencialmente y llegamos a un mayor número de personas.

La asociación está formada por un grupo de profesionales, mayoritariamente mujeres, cuyas inquietudes giran en torno a la actividad sociocomunitaria y educativa. Además usamos el juego de mesa como elemento por el que apostamos para un desarrollo integral, es decir, cognitivo, emocional y social.

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, AFIM21 cree que es necesario reflexionar sobre el rumbo que está tomando la entidad y analizar más profundamente la situación de igualdad que vive la asociación de manera completamente voluntaria.

Mantener un cuidado permanente de todos los miembros que componen AFIM21, favoreciendo un trato igualitario para todos, sin que exista ningún tipo de discriminación y generar un entorno laboral sano, es el objetivo que se busca alcanzar con este plan.

Todo este proceso nos permitirá crecer como colectivo y conseguir una imagen externa positiva y mayor reconocimiento público de la Entidad.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Desde AFIM21 tenemos la certeza de que se ha trabajado en la creación de un clima de igualdad y respeto desde sus inicios, propiciando un clima laboral saludable y agradable, pero estas acciones que hemos llevado a cabo nunca han estado reflejadas en un documento. Nuestra premisa es dar a conocer a la sociedad todas nuestras actividades y la labor que llevamos a cabo en la provincia y éste aspecto no es menos importante. Por lo tanto, consideramos que el principal objetivo de este plan de igualdad es el de dar a conocer las acciones que llevamos a cabo para promover que el principio de Igualdad entre mujeres y hombres sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de la asociación como en las interacciones con sus usuarios.

2.2 Objetivos Específicos del Plan de Igualdad

1. Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores de la Entidad en cualquiera de sus facetas.
2. Aumentar la motivación y satisfacción de las personas que conforman la asociación.
3. Implantar un sistema de comunicación no sexista en la asociación.
4. Trabajar en la detección, prevención e intervención en violencia de género en el ámbito de nuestras competencias.
5. Promover la participación activa de las mujeres de la provincia en nuestras actividades y sean protagonistas de iniciativas de igualdad.
6. Trabajar en la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad por razón de sexo, eliminando comportamientos machistas y luchando contra la violencia de género o el acoso sexual.

3. PERSONAS DESTINATARIAS

Las personas a las que se destina el Plan de Igualdad son todo el personal de AFIM21, tanto personas en plantilla como voluntarios/as, socios/as y todos/as los usuarios/as que participan en las actividades de la asociación.

4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La vigencia del Plan de Igualdad de la Asociación AFIM21 es indefinida, pues es uno de los aspectos fundamentales del ideario de la asociación. La evaluación de consecución de los objetivos se llevará a cabo cada 5 años.

5. ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y CARACTERÍSTICAS

Atendiendo a los objetivos antes expuestos, los ámbitos de actuación de nuestro Plan de Igualdad son los siguientes:

5.1 Ámbito interno

Este ámbito hace referencia a los órganos de gobierno, las políticas internas de la asociación y la formación de las personas que la componen.

Los objetivos que se buscan conseguir en este ámbito son:

- Promover una imagen no sexista de AFIM21
- Expandir la igualdad de condiciones a todos los ámbitos donde trabaja AFIM21
- Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres que forman parte de AFIM21

Para conseguir estos objetivos se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Formación de todas las personas que conforman AFIM21 en materia de Igualdad
- Revisar memorias, documentos, página web y blog para incluir la perspectiva de género y de igualdad.
- Formación del Comité de Igualdad de AFIM21 para que sea el elemento responsable de la resolución de conflictos y problemas en lo que concierne a éste aspecto

5.2 Ámbito laboral

Este ámbito hace referencia a todas aquellas personas que llevan a cabo las actividades y servicios que ofrece la asociación.

Los objetivos que se buscan conseguir en este ámbito son:

- Garantizar que se mantienen las situaciones de Igualdad entre hombres y mujeres de AFIM21 en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación...
- Prevenir las situaciones de acoso en AFIM21.
- Generar una correcta vía de comunicación entre el Comité de Igualdad y la plantilla que permita denunciar situaciones de desigualdad, acoso o abuso.

Para conseguir estos objetivos se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Garantizar en la medida de lo posible el reparto equilibrado de puestos de dirección y responsabilidad en los equipos, entre hombres y mujeres.
- 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.
- Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas

5.3 Ámbito de servicios

Este ámbito hace referencia a las actividades, cursos, talleres y servicios en general que se ofrecen a los usuarios/as y socios/as de la asociación.

Los objetivos que se buscan conseguir en este ámbito son:

- Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que participen en los servicios prestados por AFIM21
- 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.

Para conseguir estos objetivos se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Utilizar un lenguaje no sexista durante la realización de nuestras actividades
- Realizar formaciones en torno a la materia de Igualdad a las que puedan asistir todos los socios/as y usuarios/as de AFIM21.
- Crear material en torno a la materia de Igualdad al que puedan acceder de forma completamente gratuita toda persona que esté interesada.

6. CRONOGRAMA

Acciones	2018	2019	2020	2021	2022
Formación de todas las personas que conforman AFIM21 en materia de Igualdad	X				
Revisar memorias, documentos, página web y blog para incluir la perspectiva de género y de igualdad	X	X	X	X	X
Formación del Comité de Igualdad de AFIM21 para que sea el elemento responsable de la resolución de conflictos y problemas en lo que concierne a éste aspecto	X				
Garantizar en la medida de lo posible el reparto equilibrado de puestos de dirección y responsabilidad en los equipos, entre hombres y mujeres	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 por cualquier causa	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
Utilizar un lenguaje no sexista durante la realización de nuestras actividades	X	X	X	X	X
Realizar formaciones en torno a la materia de Igualdad a las que puedan asistir todos los socios/as y usuarios/as de AFIM21		X	X	X	
Crear material en torno a la materia de Igualdad al que puedan acceder de forma completamente gratuita toda persona que esté interesada		X			

7. RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

7.1 RECURSOS HUMANOS

La directiva de AFIM21 será la encargada de movilizar los recursos para poner en práctica las acciones definidas en el Plan de Igualdad, asignando a la Comisión de Igualdad la misión de coordinar dichas acciones y velar por el cumplimiento de las mismas.

7.2 COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Formada por 2 personas de la Junta Directiva y 2 personas en plantilla:

- Nuria Guzmán Sanjaume, Presidenta de la Asociación AFIM21
- Eusebio Villanueva Pleguezuelo, Tesorero de la Asociación AFIM21
- Antonio J. Garrido Fortún, Psicólogo y Responsable de la Sección Juvenil
- Maria Isabel Rodríguez Parra, Coordinadora de Proyectos

Fdo. Nuria Guzmán Sanjaume

Fdo. Eusebio Villanueva Pleguezuelo

Fdo. María Isabel Rodríguez Parra

Fdo. Antonio Jesús Garrido Fortún

(Miembros de la Comisión de Igualdad)