

1. INTRODUCCIÓN

Afim21 creó su primer Plan de Igualdad en el año 2018, pero desde entonces hemos ido incrementando y actualizando nuestras políticas por lo que este año 2020 se están revisando todos los planes que se llevan a cabo en nuestra asociación para adaptarlos a las nuevas realidades.

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/as y usuarios/as 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 “todes¹”, 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.

¹ En la Actualidad el movimiento LGTBI+ aboga por sustituir las vocales “a” y “o” por la “e”.

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. **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 las personas sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de la asociación como en las interacciones con sus congéneres.**

2.2 Objetivos Específicos del Plan de Igualdad

1. **Fomentar la igualdad real y efectiva** de oportunidades entre las personas trabajadoras de la Entidad en cualquiera de sus facetas.
2. **Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. **Aumentar la motivación y satisfacción** de las personas que conforman la asociación.
4. **Mejorar los sistemas de comunicación oral y escrito** implantados en la entidad para que este no sea sexista o discriminatorio por cualquier índole.
5. **Trabajar en la detección, prevención e intervención en violencia de género** en el ámbito de nuestras competencias.
6. **Promover la participación activa de las mujeres** en nuestras actividades y que sean protagonistas de iniciativas de igualdad.
7. **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.
8. **Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección** con objeto de alcanzar una representación equilibrada en la plantilla.
9. **Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo**, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza 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 *voluntaries, socios y todes los usuaries* que participan en las actividades de la asociación tanto de forma directa como indirecta.

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 4 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 las personas 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 este aspecto, donde entre otras funciones deberán:
 - Revisar periódicamente el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la entidad.
 - Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la entidad.
 - Formar tanto a mujeres como a hombres de la empresa en liderazgo.

- Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.
- Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la empresa y darlo a conocer a toda la plantilla.
- Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.
- Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

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 las personas que forman parte 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.
- 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 personas en las retribuciones recibidas
- Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.
- Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.
- Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
- Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol...).
- Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

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 todas las personas 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 | 2020 | 2022 | 2024 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Formación y ampliación de su formación a todas las personas que conforman AFIM21 en materia de Igualdad | X | X | X |
| Revisar memorias, documentos, página web y blog para incluir la perspectiva de género y de igualdad | X | | |
| Renovación del Comité de Igualdad de AFIM21 para que sea el elemento responsable de la resolución de conflictos y problemas en lo que concierne a este 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 |
| 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 |
| Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas | X | X | X |
| Utilizar un lenguaje no sexista durante la realización de nuestras actividades | 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 |
| Medidas relacionadas con el ámbito laboral | X | X | X |
| Utilizar un lenguaje no sexista durante la realización de nuestras actividades | 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 | X | 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 COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Se fomenta que esta comisión este formada por personas que representen los distintos formatos de colaboración que tiene nuestra entidad. Estará formada por un/a representante de la Junta Directiva, una persona en plantilla, un/a representante de la sección juvenil y una persona colaboradora/voluntaria:

- Nuria Guzmán Sanjaume, Presidenta de la Asociación AFIM21
- María Isabel Rodríguez Parra, Coordinadora de Proyectos
- Carlos García Llorente, Presidente de la sección juvenil,
- Sergio Llorente Romero, Voluntario de la entidad.

Dicho comité formalizará este plan a través de la firma del Anexo I: Formalización del Plan de Igualdad.