

PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN REDIME



INDICE

1. Introducción
2. Objetivos
3. Personas destinatarias
4. Vigencia
5. Compromiso
6. Características del plan de igualdad
7. Comité de igualdad
8. Situación actual de igualdad en la Asociación REDIME
9. Plan de acción
10. Evaluación y seguimiento del plan de igualdad

1. INTRODUCCIÓN

La Asociación Redime tiene su origen en Málaga el año 2004, cuando algunas víctimas de abuso sexual en la infancia hablan de sus traumas y de la carencia de ayuda profesional específica sobre el tema, deciden investigar, acopiar materiales y constituir grupos de auto-ayuda o ayuda mutua. En la actualidad han pasado por nuestros grupos (GAM) de Málaga y Barcelona más de 600 personas de ambos sexos, por lo que en 2010 vimos la necesidad de darnos de alta como asociación sin ánimo de lucro.

(Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones, Grupo 1o, Sección 1a, número nacional 607369, y en el Registro Municipal de Asociaciones y Entidades Malagueñas con el número 2907).

Tiene como FINALIDAD PRIMORDIAL la promoción de toda clase de acciones y actividades destinadas a la sensibilización y prevención de los abusos sexuales en menores, así como ayuda y rehabilitación de personas adultas abusadas en su infancia.

Para alcanzar lo indicado, la Asociación se dedica de manera prioritaria a:

- Rehabilitación de adultos víctimas de abuso en la niñez, especialmente el abuso sexual. Acompañar en la recuperación de las víctimas adultas de abuso en la infancia, en especial el abuso sexual (ASI) proveyendo de herramientas para equilibrar y empoderar sus vidas. Promover mayor información para la sociedad y así ser efectivos en la prevención.
- Prevención del abuso sexual.
- Formación y capacitación de voluntarios y terapeutas para dirigir grupos de auto-ayuda o ayuda mutua.
- Acompañar en la recuperación de las víctimas adultas de abuso en la infancia, en especial el abuso sexual (ASI) proveyendo de herramientas para equilibrar y empoderar sus vidas. Promover mayor información para la sociedad y así ser efectivos en la prevención.
- Terapia y apoyo a víctimas de malos tratos en la infancia.
- Sensibilizar a la opinión pública y a las Administraciones del problema del abuso y la prevención de sus consecuencias en la edad adulta.

- Facilitar información sobre esta lacra social a las familias y al profesorado, con el fin de conseguir su mejor conocimiento e implicaciones de las mismas.
- Promover la captación de centros escolares y estimular la participación en los talleres que la Asociación tiene preparados.
- Cooperar con los monitores y las monitoras en los Grupos de Ayuda Mutua. (GAM)
- Impulsar iniciativas para el desarrollo de los talleres infantiles, manualidades, guiñol, puzzles, fichas coloreables, etc.
- Promover y fomentar la captación de voluntarios, principalmente dentro del movimiento asociativo Redime, así como entre todas aquellas personas sensibilizadas con el abuso sexual infantil.
- Desarrollar actuaciones específicas dirigidas a los niños, niñas y adolescentes, dotándolos de herramientas para empoderarlos, con el fin de preservar su bienestar físico y emocional.

2. OBJETIVOS

• Objetivo general

- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya la totalidad de la Asociación.

• Objetivos específicos

- Luchar contra el acoso sexual y laboral
- Mejorar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la asociación para reducir los posibles desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos decisorios.
- Formalizar el uso de una comunicación y un lenguaje no sexista e inclusivos en la asociación.
- Concienciar y formar a las personas que conforman la asociación en material de igualdad en mujeres y hombres.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la entidad.

3. PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con LA ASOCIACIÓN REDIME en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad en cualquier programa.

4. VIGENCIA

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de LA ASOCIACIÓN REDIME forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años.

5. COMPROMISO

La asociación REDIME adopta el compromiso de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal
- Crear una comisión de igualdad
- Incluir este principio en los objetivos de la política de empresa

6. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Compromiso de la junta directiva de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la junta directiva de LA ASOCIACIÓN REDIME y es necesaria la implicación total de trabajadores/as de la entidad.

- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.

7. COMITE DE IGUALDAD

La Asociación por medio de este Plan establece la creación una Comisión de Igualdad cuyo objetivo es velar por el cumplimiento del Plan. Estará compuesta por: la persona que ostente la presidencia, la persona que ocupe el puesto de Coordinación de Proyectos y la persona que ocupe el puesto de la Vocalía de Igualdad, que también se creará a raíz de la entrada en vigor del Plan.

Sus funciones serán las siguientes:

- Realizar un seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres.

Compromisos y acciones:

- Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.

8. SITUACIÓN ACTUAL DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN REDIME

La Asociación REDIME es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas.

El ámbito de actuación en el que la entidad se desarrolla, el de la intervención social, hace que la Asociación y sus integrantes compartan valores de justicia, equidad social y por ende sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos incluido la igualdad de género. En la actualidad existe una intencionalidad extendida en la organización de valorar el talento de las personas independientemente de su sexo.

En su mayoría las personas usuarias que atiende la asociación REDIME son mujeres que han sido abusadas por hombres por ello el equipo, tanto contratado como voluntario, que organiza los grupos de apoyo mutuo son mujeres, ya que las víctimas de abuso sexual se sienten mas cómodas al hablar de su experiencia con mujeres.

En la actualidad ya se han puesto en marcha algunas medidas y acciones que pueden considerarse de igualdad y que en la actualidad se encuentra en plena ejecución habiéndose implantado ya las siguientes acciones:

- Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral donde se distribuye su jornada laboral de acuerdo a su propia programación personal.
- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...)
- Teletrabajo: posibilidad de realizar el trabajo fuera de la oficina una parte de la jornada laboral si la persona lo requiere.
- Comunicación no sexista
- Igualdad retributiva

9. PLAN DE ACCIÓN

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de acción la hoja de ruta para este cambio.

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- La promoción de las mujeres dentro de la entidad.
- Generalización en el uso del lenguaje no sexista.

Las materias que integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

1. Empleo:

- Reclutamiento y selección de personal. **Objetivo:** Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases. **Acciones:** Uso de lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo y en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.

2. Desarrollo profesional

- Formación. **Objetivo:** Mejorar el acceso de la plantilla a la formación dirigida al desarrollo profesional. **Acciones:** Ofertar acciones de formación a toda la plantilla relacionadas con la no discriminación de género.

3. Comunicación

- Lenguaje no sexista. **Objetivo:** Implementar el uso de la comunicación no sexista e inclusivo en toda la entidad tanto con lo que se refiere al lenguaje no verbal y redactado como la como comunicación visual. **Acciones:** Formación en lenguaje no sexista a empleadas y personal voluntario de la entidad.

4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

- **Objetivo:** Mantener unos entornos laborales libres de acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo y disponer de mecanismos que permitan evitar situaciones de esta naturaleza y, si éstas se produjeran, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.
- **Acciones:** Mostar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso, conjuntamente con una declaración de principios con el objetivo asumido de la dirección y representación de la plantilla para la prevención del acoso. Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo. Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5. Conciliación vida personal-vida profesional.

- **Objetivo:** Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.
- **Acciones:** Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla. Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no pueda constituir

ningún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación así como una disminución en el resto de condiciones laborales. Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

10.EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que 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.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.