



PLAN DE FORMACIÓN 2018-2020

Introducción

SOS Racismo Aragón es una asociación no gubernamental fundada en noviembre de 1992 en defensa de los derechos humanos desde la acción antirracista. Su objetivo principal es la denuncia de cualquier vulneración de los derechos fundamentales y trabaja por un modelo de sociedad que establezca la igualdad de derechos y oportunidades, universalizando el concepto de ciudadanía.

La organización interna de la asociación cuenta con tres secciones. En primer lugar, la **Oficina de Información y Denuncias**, donde se asesora a toda persona que haya sido víctima de una actitud racista o xenófoba, así como a quienes, sin haberla sufrido de primera mano, son testigos que desean contribuir a la denuncia antirracista. Dentro de esta sección, en 2013 se constituyó una *Asesoría jurídica especializada para mujeres inmigrantes*, para poder atender problemáticas específicas por su doble condición de mujeres e inmigrantes. La siguiente sección la configura el **Área de Pedagogía y Sensibilización**, cuyo objetivo es la prevención de actitudes xenófobas, con especial atención a las etapas formativas de la infancia y adolescencia. Por último, contamos con un **Área de Comunicación** desde el cual se intenta fomentar el intercambio y la difusión de la información generada por las otras áreas de SOS Racismo Aragón para dar a conocer y visibilizar la labor de la organización, así como sensibilizar en nuestro territorio de implantación.

De acuerdo con los principios de nuestra asociación y asumiendo una política de responsabilidad social, SOS Racismo Aragón se compromete a implementar un plan de formación que ha venido precedido de un análisis diagnóstico de su funcionamiento y estructura.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

La realización del diagnóstico ha constado de dos partes interrelacionadas: la estructura y gestión interna de la asociación y la organización y funcionamiento de los servicios ofrecido al exterior.

Para realizar el análisis de ambas partes se ha procedido a la revisión de documentación relativa a la organización, tales como: convenio de los trabajadores/as, estatutos de la asociación, estructura y organización, etc.

- La materia de trabajo de SOS exige la necesaria actualización y formación continua para garantizar el buen desarrollo del mismo.
- Formación continua de las personas trabajadoras.
- La sensibilización es uno de los pilares de la asociación. La formación externa a profesionales, personas de origen extranjero o minorías étnicas y ciudadanía en general.
- Mayor difusión a las acciones de sensibilización.
- Aplicación de la perspectiva de género en las formaciones. Fomento de participación de mujeres.
- Formación especializada en las diferentes áreas dirigido a las personas voluntarias.

OBJETIVOS

- Facilitar información actualizada en materia de discriminación a personas extranjeras y minorías étnicas entre las personas implicadas en la entidad.
- Aumentar la oferta formativa de SOS Racismo Aragón adaptando el contenido a las necesidades detectadas.
- Garantizar la aplicación de la perspectiva de género en todas las formaciones.
- Mejorar la difusión del área de sensibilización.

ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS

Aplicación interna

- Organizar formación especializada para las personas voluntarias.
- Crear espacios para que las personas trabajadoras puedan asistir a formaciones externas de manera que mejoren su labor profesional.
- Generar espacios o canales de difusión interna para compartir información de interés en la materia de trabajo.

- Seleccionar a una persona responsable del Plan de Formación, encargada de informar de su contenido, garantizar su desarrollo y evaluar su ejecución.

Aplicación externa

- Mantener y aumentar la oferta formativa adaptada a las necesidades de las personas usuarias
- Aplicar la perspectiva de género de manera transversal en todas las formaciones.
- Mantener una comunicación fluidas con las entidades sociales con las que se colabora para obtener información de necesidades y poder ofrecer formaciones.
- Aumentar la difusión las acciones formativas realizadas y las que se realizarán el futuro a través de fotografías, carteles, mailing, etc.

EVALUACIÓN

- Las personas integrantes de la Comisión se encargarán de hacer una evaluación continua del plan.
- Se pasará un cuestionario una vez al año a las personas colaboradoras de la entidad: trabajadores y trabajadoras, voluntariado y junta directiva para recoger de manera anónima su valoración del plan de formación.