



PLAN DE IGUALDAD 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 a los principios de nuestra asociación y asumiendo una política de responsabilidad social, SOS Racismo Aragón se compromete a implementar un plan de igualdad que ha sido precedido de un análisis crítico y un diagnóstico de su funcionamiento y estructura. De este modo, se garantizarán los derechos laborales y sociales de todas las personas vinculadas con la organización y la aplicación transversal de la perspectiva de género, de acuerdo con los preceptos recogidos en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

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 ofrecidos 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, base de datos, publicaciones escritas y en redes sociales, cartelería, panfletos, contenido de sus web, entre otras.

Los resultados del diagnóstico presentan el cumplimiento de una estructura y organización interna igualitaria entre hombres y mujeres en aspectos tales como: puestos de representación y participación en la junta directiva, puestos asalariados equiparados en cuanto a cargo, responsabilidad y salario. Respecto a la plantilla contratada SOS Racismo Aragón se rige por el *Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-17*, que refleja la igualdad de oportunidades en artículos referidos a permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, además de hacer referencia explícita a la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en las organizaciones del tercer sector promoviendo la elaboración de planes de igualdad a las entidades sociales, independientemente del número de trabajadores/as que la conformen.

En cuanto la organización y la gestión de servicios externos, se detecta la aplicación de la perspectiva de género de manera transversal. De manera explícita en la creación en 2013 de una **Asesoría jurídica especializada para mujeres inmigrantes**, para poder atender las problemáticas derivadas de la doble discriminación que sufren las mujeres inmigrantes. Esta asesoría, al igual que la **Asesoría jurídica general**, tiene un horario establecido pero flexible, ofreciendo atención en otros horarios para fomentar la conciliación familiar, laboral y personal de quienes acuden a ella. En la misma línea, se realizan talleres formativos cuyo contenido es la igualdad de oportunidades y no discriminación u otros aspectos referidos a problemáticas específicas de mujeres. En la selección y acceso a los servicios o cursos de carácter general, siempre se promueve la creación de grupos heterogéneos en los que haya una participación equiparada entre hombres y mujeres.

El registro de participación se realiza atendiendo a la clasificación entre hombres y mujeres en la fase de evaluación y revisión de datos y se tienen en cuenta los indicadores de género y el impacto de estos en la intervención.

Respecto al **Área de comunicación**, desde SOS Racismo Aragón somos conscientes de la importancia que tienen las palabras en la construcción de las demás personas y, por tanto, ponemos especial interés en la aplicación de un lenguaje inclusivo en los mensajes transmitidos de los canales de difusión, notas de prensa, informes y otros medios de comunicación.

Los aspectos que se proponen como mejora es la creación de una comisión de igualdad permanente especializada

Aspectos a mejorar:

- Formación y reciclaje continuos de la plantilla.
- Mantenimiento de la comunicación inclusiva.
- Creación de una comisión de igualdad permanente especializada en género y formada por un representante de la junta directiva, un representante de los trabajadores y trabajadoras y, en caso de tener disponibilidad, una persona del equipo de voluntariado. Esta comisión será la encargada de revisar el cumplimiento de las medidas aquí propuestas y plantear aspectos de mejora. Esta comisión se reunirá 2 veces al año y deberá ser transparente en sus decisiones y mantener una comunicación fluida con el resto de personas integrantes en SOS Racismo Aragón.
- Mantenimiento equitativo en los salarios entre hombre y mujeres.

OBJETIVOS

- Fomentar la información y formación continua y actualizada en materia de igualdad entre la plantilla de personas trabajadoras y voluntarias.
- Promover la participación igualitaria de hombres y mujeres en todas las acciones promovidas por la entidad.
- Mejorar la perspectiva de género en la comunicación de la entidad.

ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS

Aplicación interna

- Informar periódicamente al personal laboral y voluntario de la existencia del Plan de Igualdad, así como de su contenido y las personas responsables de él.
- Formación en igualdad de género al personal laboral y voluntario entre una y dos veces al año.
- La Comisión de igualdad revisará la comunicación interna de la entidad para asegurar el mantenimiento del lenguaje inclusivo.

- Revisará trimestralmente la equidad en cuanto a puestos de poder, retribución salarial y permisos y licencias.

Aplicación externa

- Oficina de información y denuncias
 - Mantener el registro de expedientes atendiendo al género para poder evaluar el impacto de género en las atenciones.
 - Mantener la Asesoría jurídica especializada para mujeres inmigrantes como una buena práctica de fomento de la igualdad de género.
 - Mantener la flexibilidad en el horario de atención facilitando la conciliación familiar, personal, laboral de las personas usuarias.
 - Mantener y mejorar el espacio de recreación de la sala de espera para que los menores que acompañan a las familias en las atenciones puedan disponer de un espacio adecuado.
- Área de pedagogía y sensibilización
 - Aplicar la perspectiva de género de manera transversal en todas las formaciones.
 - Fomentar la participación de las niñas y mujeres para promover su implicación de manera igualitaria.
- Área de comunicación
 - La Comisión de Igualdad revisará la comunicación externa de la entidad para asegurar el mantenimiento del lenguaje inclusivo.
 - Se promoverá la difusión de información que refleje la diversidad de las mujeres.
 - La información se ofrecerá a través de diferentes canales de difusión para asegurar el acceso a la mayor parte de las mujeres.

EVALUACIÓN

- Las personas integrantes de la Comisión se encargarán de llevar a cabo 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 igualdad.