

PLAN DE IGUALDAD



ASOCIACIÓN AMPARA



PLAN DE IGUALDAD

Asociación Ampara

Aprobado por la Comisión Delegada el 3 de julio.

ÍNDICE

- Presentación de la entidad
 - Estructura Organizativa
 - Misión
 - Visión
 - Valores

- Introducción Plan de Igualdad
- Objetivos del Plan de Igualdad
- Vigencia del Plan de Igualdad
- El Comité de Igualdad
- Plan de Acción
- Seguimiento y control del Plan

PLAN DE IGUALDAD DE AMPARA

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.

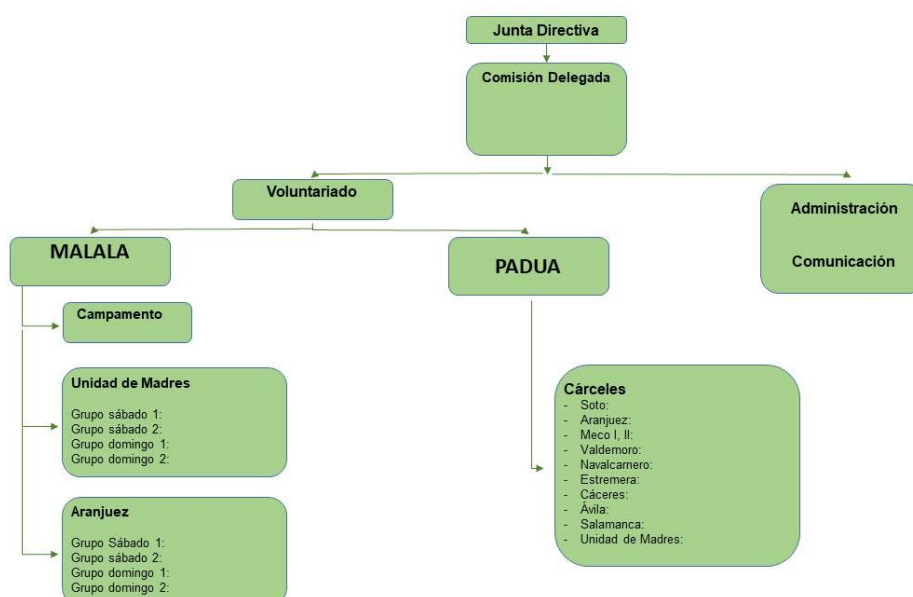
La Asociación AMPARA es una organización no gubernamental, que nace como iniciativa social a raíz de la experiencia e ilusión de un grupo de personas que, durante más de 20 años, han dedicado su esfuerzo e ilusión de forma desinteresada en ayudar a todos aquellos que se encuentran en riesgo de exclusión social, principalmente dentro del ámbito penitenciario.

Tras este largo período de tiempo, en el año 2015 AMPARA se crea como entidad jurídica con el fin de seguir desarrollando las diferentes actividades dirigidas a todos los internos e internas de los distintos centros penitenciarios, con idea de atender a todos los reclusos y/o reclusas, con o sin hijos a su cargo, y en general a todas aquellas personas en riesgo de exclusión, poniendo a su disposición la oportunidad de acceder a una vida normalizada tras su estancia en prisión.

Para ello, bajo el nombre de AMPARA, se desarrollan programas de integración social en forma de talleres ocupacionales y salidas terapéuticas con los diversos colectivos de este ámbito.

Gracias a la amplia experiencia, profesionalidad y dedicación de los fundadores, asociados y todos los voluntarios que colaboran en el desarrollo de dichas actividades, se consigue dar a estas personas la esperanza y la oportunidad de poder llevar una vida normalizada una vez cumplida su condena.

Estructura Organizativa





Desde su nacimiento, AMPARA ha prestado sus servicios de forma gratuita a través de los siguientes programas de actuación:

- Programa MALALA: dirigido a los menores de tres años que viven en los centros penitenciarios mientras que sus madres, y en ocasiones también padres, están cumpliendo condena. **AMPARA es la única entidad autorizada por Instituciones Penitenciarias de manera exclusiva, en la Comunidad de Madrid, para realizar esta actividad.**
- Programa PADUA: dirigido a hombres y mujeres que cumplen condena.

Misión

Apoyamos y contribuimos que, cualquier recluso y ex recluso con o sin hijos a su cargo, y en general a todas aquellas personas en riesgo de exclusión social, puedan tener la oportunidad de acceder a una vida normalizada tras su estancia en un centro penitenciario.

Visión

Toda persona en riesgo de exclusión social debe tener la oportunidad de acceder a una vida normalizada, en particular aquellas que salen de un centro penitenciario.

Valores

- Respeto: actuamos siempre con respeto hacia los demás.
- Integridad: trabajamos con honestidad, transparencia y responsabilidad.
- Ayuda: estamos firmemente comprometidos con la ayuda y servicio a las personas en riesgo de exclusión social.

INTRODUCCIÓN

La Asociación AMPARA ha puesto en marcha un proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización a través de la elaboración de un Plan de Igualdad. En relación a la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 en las ONG, con la que se pretende que las organizaciones adopten medidas concretas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, con el objetivo de que ambos, de manera libre y responsable formen parte de las decisiones.

Los objetivos de un Plan de Igualdad van dirigidos a cumplir con lo que la ley pretende desarrollar. Estos son:

- Procesos de captación, selección e incorporación equilibrada y no discriminatoria por razón de sexo.
- Gestión de la formación atendiendo a las condiciones y posiciones estratégicas de hombres y mujeres en la organización.
- Promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.
- Promoción no discriminatoria a través de planes de desarrollo profesional y liderazgo dirigidos a mujeres.
- Revisión y diseño de una política salarial basada en criterios objetivos.
- Participación y toma de decisiones equilibrada en todos los espacios.
- Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
- Salud laboral y prevención de riesgos también desde la perspectiva de las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres.
- Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.

Además, Ampara participa de las medidas para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, también, a través del control recurrente de la brecha de género en su entidad.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En base a lo establecido anteriormente, el Plan de Igualdad de AMPARA busca fortalecer el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, consolidando el funcionamiento interno de los principios y valores de igualdad que aplica en todas las actividades y proyectos que desarrolla.

Para ello, ha seleccionado cinco de los objetivos explícitos de la nueva normativa, para establecer su actividad en torno al desarrollo del Plan de Igualdad.

AMPARA ha tomado como objetivos para su Plan de Igualdad los siguientes:

- ✓ Objetivo 1: **Procesos de captación, selección e incorporación equilibrada y no discriminatoria por razón de sexo.**
- ✓ Objetivo 2: **Gestión de la formación atendiendo a las condiciones y posiciones estratégicas de hombres y mujeres en la organización.**
- ✓ Objetivo 3: **Participación y toma de decisiones equilibrada en todos los espacios.**
- ✓ Objetivo 4: **Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.**
- ✓ Objetivo 5: **Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.**

En base a los cuales se expondrán las medidas que se llevarán a cabo para cumplir dichos objetivos, a través del Plan de Acción, detallado a continuación.

EL COMITÉ DE IGUALDAD

Para poner en marcha dentro de AMPARA este Plan de Igualdad, hemos designado a un grupo de personas responsables de velar por el cumplimiento de los objetivos en él fijados.

Dentro de sus funciones se encuentran:

- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

PLAN DE ACCIÓN

Una vez analizada la comunidad de trabajadores y voluntarios que forman parte de AMPARA, hemos detectado una mayor presencia de mujeres frente al número de hombres.

Por eso, hemos planteado una serie de actuaciones dedicadas a atraer, fidelizar e involucrar a un mayor número de hombres en el funcionamiento interno de la entidad.

En base a los objetivos establecidos por la Ley, desde Ampara hemos fijado el Plan de Acción, encaminado a cumplirlos:

Objetivo 1: Procesos de captación, selección e incorporación equilibrada y no discriminatoria por razón de sexo.

- En el supuesto de que, en los próximos años, pueda aumentarse el número de personas contratadas en la organización, la contratación se haría cumpliendo con los parámetros de género, facilitando la conciliación laboral y familiar y teniendo en cuenta, en todo momento, las necesidades de las personas contratadas, sin discriminación de sexo.
- Promover más acciones de voluntariado dentro de las universidades e iniciar convenios con aquellas que cuenten en su mayoría con mayor población masculina.

Objetivo 2: Gestión de la formación atendiendo a las condiciones y posiciones estratégicas de hombres y mujeres en la organización.

- Promocionar cursos y/o jornadas de formación y sensibilización en materia de voluntariado para hombres y mujeres, de manera igualitaria y sin ningún tipo de discriminación.
- Formar sobre los principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades y en el uso no sexista del lenguaje, a todo el personal, cargos directivos, responsables de grupos de voluntarios y a los propios voluntarios y voluntarias.
- Comprobar que a través de los canales de comunicación con los que cuenta la entidad, la información sobre formación llega a todas las personas que deben beneficiarse de esta.

- Formación y orientación en temas de acoso
- Formación y orientación en prevención de delito penal

Objetivo 3: Participación y toma de decisiones equilibrada en todos los espacios.

- Buscar la fidelización de los voluntarios hombres, de cara a que puedan asumir papeles de coordinación de las actividades que se llevan a cabo en la Asociación.

Objetivo 4: Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.

- Revisar todos los documentos oficiales y fundacionales de la Asociación de cara a evitar el lenguaje sexista o discriminatorio y evitar así la creación de estereotipos de género.
- Todas las comunicaciones que se realicen desde la organización respetarán el lenguaje positivo y no discriminatorio.
- Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público, a un lenguaje neutro o en términos femeninos y masculinos.
- Hacer público a través de nuestra web que AMPARA cuenta con un Plan de Igualdad.

Objetivo 5: Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.

- Dejar claro que AMPARA realiza sus programas de atención a la población en riesgo de exclusión social, dentro del ámbito penitenciario. Y que el acceso a dichos programas no cuenta con ningún tipo de discriminación por sexo, raza, cultura, religión o condición sexual.
- Velar por el cumplimiento de los derechos de los usuarios y beneficiarios de nuestro programa sin distinguir género.

SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN

El seguimiento es una fase fundamental para valorar si el Plan de Igualdad se está desarrollando de manera correcta, ya que permite conocer el grado de funcionamiento de dicho Plan y flexibilizar sus contenidos para poder adaptarlo a las necesidades que vayan surgiendo durante su ejecución, así como conocer el impacto que ha causado sobre el funcionamiento de la entidad a nivel global, y del



comportamiento de todas las personas que la forman, para valorar la continuidad y el compromiso con este tipo de medidas.

A través de formularios de seguimiento que se realizarán de forma continuada, desde la puesta en marcha del plan, podremos efectuar el debido control de las acciones contempladas en el plan con el fin de que se ajusten al cumplimiento de los objetivos fijados inicialmente.

Gracias a estos formularios podremos detectar las dificultades que se puedan presentar durante su desarrollo para solventarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan, además de conocer la valoración que cada uno de los individuos que forma parte de la organización, tiene sobre el Plan de Igualdad.

Los encargados del seguimiento serán las personas que forman parte del Comité de Igualdad, y serán ellos los responsables de velar por el cumplimiento, así como detectar posibles problemas que surjan durante su ejecución, y de presentar las medidas oportunas para solventarlos.