

# PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NUEVO HOGAR BETANIA

2019/2022

(Del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2022.)



**Nuevo Hogar Betania** |

# CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. PRESENTACIÓN	
1.1.1. NUESTRA MISIÓN	
1.1.2. NUESTRO ENFOQUE	
1.1.3. PRINCIPIOS RECTORES	
1.2. MARCO LEGISLATIVO	
1.3. DEFINICIONES	
2. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION.....	11
2.1. NUESTRO PERSONAL	
2.2. NUESTROS PROGRAMAS	
3. PRINCIPIOS QUE RIGEN UN PLAN DE IGUALDAD.....	14
3.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD	
3.2. CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	
3.3. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA EMPRESA	
3.2.1. FLEXIBILIDAD EN LA JORNADA LABORAL	
3.2.2. FLEXIBILIDAD ESPACIAL	
3.2.3. FLEXIBILIDAD EN LOS PERMISOS LEGALES	
3.3. BENEFICIOS DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS DE CONCILIACIÓN	

#### 4. ESTRUCTURA DE NUESTRO PLAN DE IGUALDAD.....17

4.1. OBJETIVOS

4.2. MEDIDAS Y ACCIONES

4.2.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

4.2.2. PROMOCIÓN

4.2.3. FORMACIÓN

4.2.4. COMUNICACION

4.2.5. COMPROMISO

4.2.6. RETRIBUCIÓN

4.2.7. CONCILIACION

4.2.8. SALUD LABORAL

4.2.9. ACOSO MORAL Y SEXUAL

4.2.10. VIOLENCIA DE GÉNERO

4.2.11. SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO

#### 5. PROGRAMAS DE APLICACIÓN.....33

5.1. COMEDOR SOCIAL Y CAMPAÑA

5.2. CENTRO RESIDENCIAL

5.3. ATENCIÓN A VTSH Y SUS HIJOS/AS

5.4. ESCUELA DE VERANO

5.5. SENSIBILIZACIÓN TRATA SERES HUMANOS

5.6. ACCIONES COMUNES

# INTRODUCCIÓN

## ✓ 1.1. PRESENTACIÓN

Hogar Betania comienza su labor de manos de las Hermanas de la Caridad en 1992 como albergue social, con un convenio de colaboración con el Ayuntamiento de La Línea de la Concepción. En 2009 es Caritas la que toma el relevo y convierte este dispositivo en un centro residencial para personas sin hogar. En 2012, debido a los recortes presupuestarios de la Junta de Andalucía, de los que Caritas hacía uso para sufragar nuestro centro, nos informan del cierre del Centro residencial. En ese momento es cuando las personas responsables de Caritas de La Línea y el equipo técnico personal nos planteamos crear una asociación que nos permita seguir con el Proyecto.

Así nace la Asociación sin ánimo de lucro Nuevo Hogar Betania. Es una asociación sin ánimo de lucro, cuya misión es atender a personas que, por distintos motivos, se encuentran en riesgo de exclusión social (reclusas y reclusos y ex-reclusas y ex reclusos, personas inmigrantes, mujeres víctimas de trata de seres humanos, mujeres víctimas de violencia de género, personas sin hogar y/o con problemas de drogadicción/alcoholismo y familias en situación de pobreza).

Para lograr todo esto, trabajamos con una actitud de mejora en la calidad de nuestros servicios y de crecimiento para poder llegar y atender a un mayor número de personas.

### ✓ 1.1.1. NUESTRA MISIÓN

La meta de Nuevo Hogar Betania es que las personas que se encuentran en riesgo de exclusión social recuperen su dignidad, haciendo valer sus derechos y poder retomar o iniciar la autonomía en sus vidas.

### ✓ 1.1.2. NUESTRO ENFOQUE

- Ser innovadores: Desarrollar y poner en marcha soluciones a los múltiples problemas a los que se enfrentan las personas y familias más vulnerables basadas en evidencias.
- Todos nuestros principios de actuación están regidos por un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.
- Crear lazos de unión: Colaborar con los colectivos a los que prestamos apoyo, organizaciones de la sociedad civil, administraciones públicas y el sector privado para intercambiar conocimientos mediante un feed-back continuo, cuya meta es el respeto de los derechos de las personas.
- No discriminación: no será nadie rechazado ni por su etnia, situación administrativa, nacionalidad, etc.

### ✓ 1.1.3. PRINCIPIOS RECTORES

- Principio de creatividad: Desarrollar y poner en marcha soluciones creativas para los múltiples problemas a los que se enfrentan las personas y familias más vulnerables basadas en nuestra experiencia con el colectivo.
- Nuestros principios de actuación son siempre a favor de los derechos humanos
- La no discriminación ante ninguna circunstancia o característica de las personas atendidas.
- La perspectiva de género se encuentra de manera transversal en todos nuestros proyectos y en el funcionamiento diario de la entidad.
- Principio de eficiencia, efectividad y eficacia, intentamos siempre realizar el máximo posible con los recursos con los que contamos, llegar al mayor número de personas y con la mejor calidad posible en nuestras atenciones.
- Principio de coordinación y cohesión: Colaborar con los colectivos a los que prestamos apoyo, organizaciones de la sociedad civil, administraciones públicas y el sector privado para intercambiar conocimientos mediante un feedback continuo, cuya meta es el respeto de los derechos de las personas.

## ✓ 1.2. MARCO LEGISLATIVO

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1).

El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo. Además en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

A nivel estatal, la primera ley específica que reguló este ámbito fue la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Pero será la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres la que, además de ampliar los derechos en esta materia, se propone como objetivos adoptar las medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

La Ley de Igualdad, introduce mejoras sustantivas en los derechos de conciliación, en los permisos de maternidad y paternidad, lactancia, reducción de jornada y excedencia por cuidados a menores y familiares.

El Estatuto de los Trabajadores recoge en su art. 28 que “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.”

Además, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor”, y regulando la obligación del empresario de llevar un registro salarial de su plantilla y el derecho de las personas trabajadoras a acceder al mismo, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, de acuerdo con la Recomendación 2014/124/UE, de la Comisión Europea, 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

En el ámbito europeo, la igualdad de retribución también se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo 141 TCE), en las directivas comunitarias (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE) y en el Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, destacando la labor de interpretación desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación al concepto de igualdad retributiva.

Desde 1951, a escala internacional, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al objeto de promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, obliga a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo no solo igual, sino también de igual valor.

### ✓ **1.3. DEFINICIONES**

En este punto se expondrán las definiciones recogidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva en mujeres y hombres.

Las definiciones de esta Ley Orgánica que no estén reflejadas en este apartado serán aplicadas al igual que las que aparezcan en el resto de legislación en materia de igualdad.

#### **\* Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art.3)**

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### **\* Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo (Art.5)**

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

### **\* Discriminación directa e indirecta (Art.6)**

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### **\* Acoso sexual y acoso por razón de sexo (Art.7)**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



### **\* Discriminación por embarazo o maternidad (Art.8)**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

### **\* Indemnidad frente a represalias (Art.9)**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

### **\* Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (Art.10)**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

### **\* Acciones positivas (Art.11)**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

### **\* Tutela jurídica efectiva (Art.12)**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

**\* Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor del Estatuto de los Trabajadores (Art.28)**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

**\* Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (Art.43)**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

**\* Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Art.44)**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



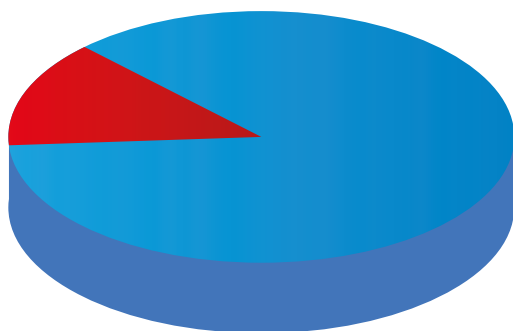
## ✓ 2. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION

No podemos negar que existe un gran avance en las últimas décadas en la igualdad que existe entre hombres y mujeres. Las mujeres en Andalucía han sido incorporadas y participes en todas las esferas de la vida política, social y cultural. Sin embargo, seguimos apreciando grandes desigualdades entre ambos. Es cierto, que actualmente hay cambios en modelos de familia, pero parece ser que el hombre no se ha incorporado igual a la vida privada y espacio doméstico. Siguen existiendo relaciones de poder desiguales, quedando reflejado en discriminaciones laborales, discriminaciones sexistas en el trato a las mujeres, violencia contra las mujeres, etc.

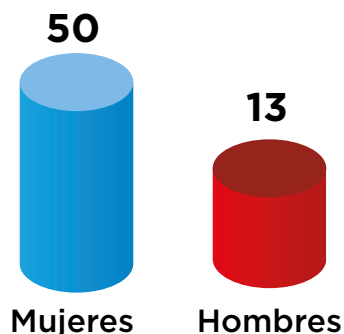
### ✓ 2.1 NUESTRO PERSONAL

Lo que más caracteriza al Plan de Igualdad de Nuevo Hogar Betania es su dinamismo y flexibilidad, será sometido a cambios constantes según las necesidades detectadas y posibilidades. Por supuesto, tiene otras características, no menos importantes, como ser colectivo e integral (incidiendo positivamente en toda la plantilla no solo en mujeres) y temporal (terminará cuando se haya conseguido la total igualdad entre hombres y mujeres).

## TRABAJADORES



**Total: 63**

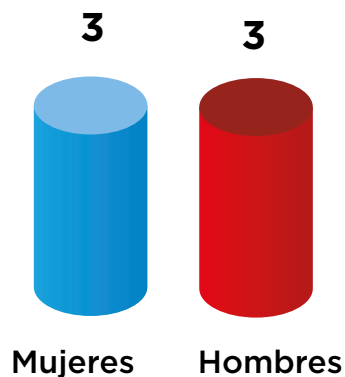
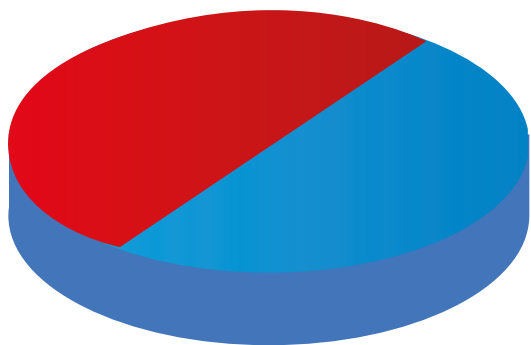


En nuestra entidad, trabajan hombres y mujeres siendo 63 el total de la plantilla laboral. En relación con los programas que llevamos a cabo en nuestra Asociación, los trabajadores del sexo masculino están ubicados: 8 en el Centro Residencial y en el Albergue Social, 2 en personal de mantenimiento, 1 conserje, 1 en el programa de zona y 1 en el programa de empleo.

El Área de la Mujer está compuesta por 11 trabajadoras. En este proyecto apostamos por la figura femenina, ya que el colectivo de mujeres con los que se trabaja tiene más dificultad a la hora de establecer vínculos y recibir ayuda del sexo opuesto, debido a las circunstancias de vida que han creado esa sensación de rechazo al género masculino.

En general, en el resto de programas se suele apostar por la figura femenina ya que se busca el empoderamiento de la mujer y acabar con los roles de género arraigados en la sociedad. En Nuevo hogar Betania se fomenta la visibilidad de las mujeres en el ámbito laboral.

## **JUNTA DIRECTIVA**



La junta directiva está compuesta por 3 mujeres y 3 hombres de los cuales es una mujer la que gestiona toda el área de dirección de la asociación, siendo la encargada de la toma de decisiones.

## ✓ 2.2 NUESTROS PROGRAMAS

Contribuir a la igualdad entre hombres y mujeres, disminuir los riesgos de exclusión social y favorecer la autonomía de las mujeres en situación de desprotección, son metas que tenemos en Nuevo Hogar Betania. La experiencia en distintos programas que venimos desarrollando desde nuestra asociación, nos induce a pensar que la desigualdad basada en el género está detrás de desigualdades en el plano económico, social, relacional y de muchos de los fenómenos que sufren nuestros usuarios como la trata de seres humanos con fines de explotación sexual, violencia de género, mayor dificultad de acceder al mundo laboral de las mujeres, etc.

Dentro de nuestros programas apostamos por la asistencia integral a las personas, independientemente de su religión, nacionalidad, etnia y por supuesto, género. Para ello, como eje transversal de nuestras actuaciones, velamos por una educación integral en la que adquieran las personas beneficiarias de los programas un conjunto de capacidades básicas, habilidades emocionales y actitudes encaminadas a la igualdad de género.

Es importante que todo el equipo técnico y voluntario de la Asociación, en general, incorpore de una manera consciente, en la práctica diaria, la coeducación de manera transversal y que ésta impregne la vida del Centro de Atención Integral y todos los programas llevados a cabo por la Asociación.

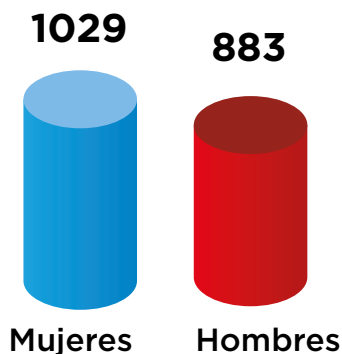
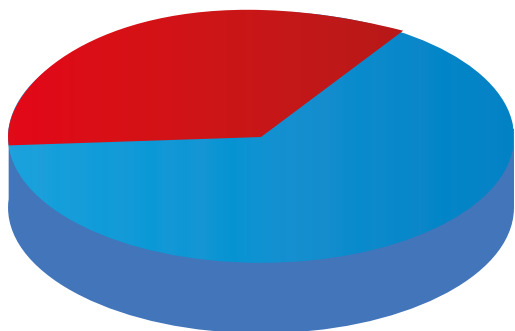
Una de las principales funciones de la coordinación del Plan de Igualdad es el diagnóstico desde la perspectiva de género en la asistencia realizada a usuarios de distintos proyectos:

- Comedor Social
- Alianza
- Centro Residencial
- Atención a Víctimas de Trata de Seres Humanos y sus hijos/as
- Albergue social
- Sensibilización Trata de Seres Humanos e igualdad de género
- Zonas de Transformación Social
- Área de empleo

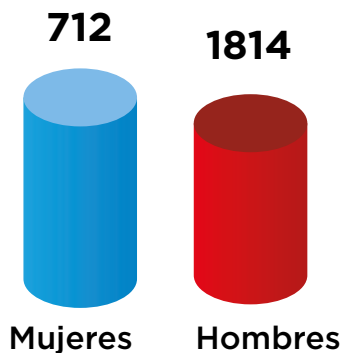
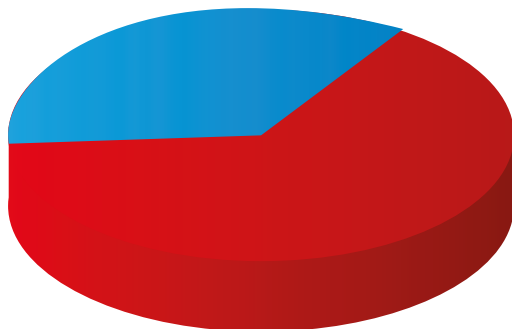
A través del diagnóstico y análisis posterior, se puede sensibilizar a la población objeto de atención, así como decidir hacia qué aspectos debemos enfocar nuestras actuaciones.

En el desarrollo de todos nuestros programas tenemos muy presente el velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, si detectamos algún signo de desigualdad se llevan a cabo medidas correctivas para que la igualdad sea lo que prime en todos nuestros beneficiarios. Los datos de las personas beneficiarias de nuestros programas desde el año 2018 son los siguientes:

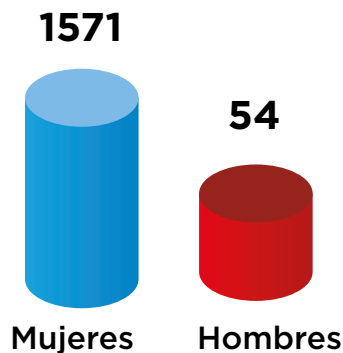
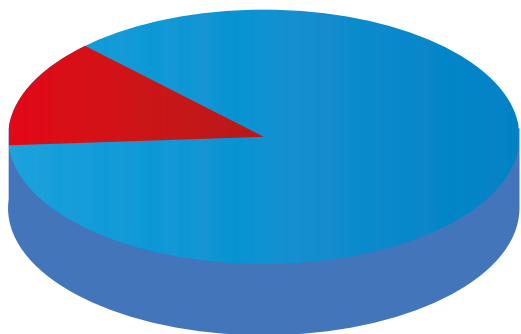
## **COMEDOR SOCIAL Y CATERING +65**



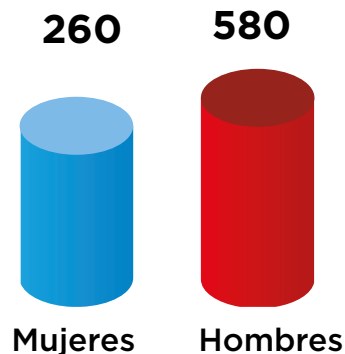
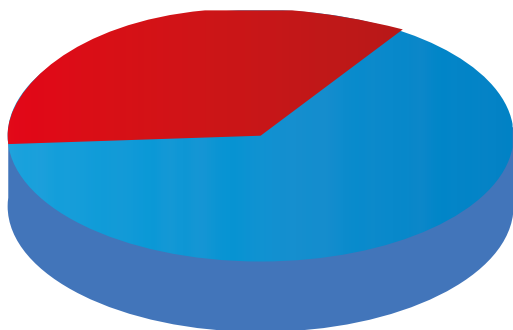
## **CENTRO RESIDENCIAL, ALBERGUE Y ALIANZA**



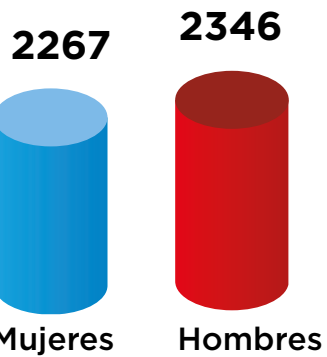
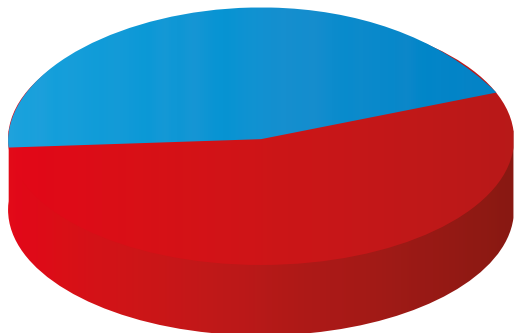
**ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS Y SUS HIJOS/AS, DETECCIÓN, SENSIBILIZACIÓN, ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ASESORAMIENTO LEGAL Y PSICOLÓGICO A LA MUJER EN EXCLUSIÓN.**



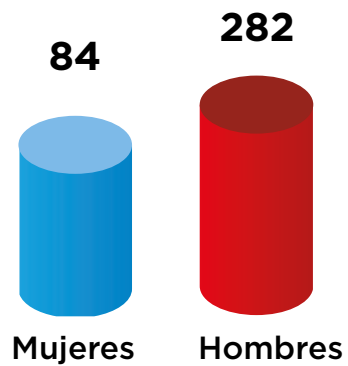
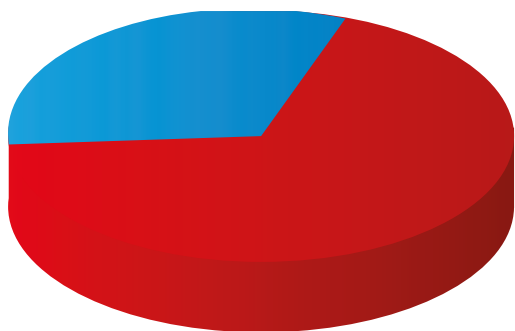
**ZONAS DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL, APADRINA, PREVENCIÓN DE EXCLUSIÓN Y DISCRIMINACIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, APOYO EXTRACURRICULAR, TÚ CONTROLAS Y ESCUELA DE VERANO**



## MENORES

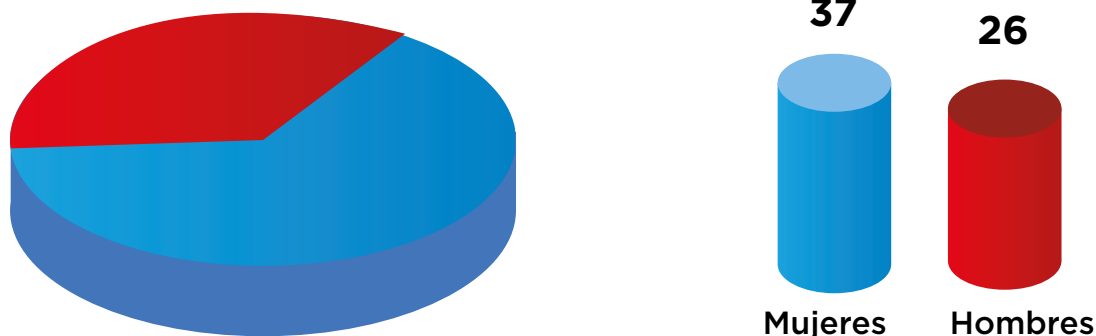


## ÁREA DE EMPLEO





## ÁREA DE VOLUNTARIADO



En el programa de comedor social y catering para mayores de 65 años, la realidad es que el perfil de persona que asiste para pedir la ayuda es casi siempre femenino, reflejándose así en el gráfico expuesto anteriormente. Aspecto que refleja la socialización de género y los roles designados según el género. La mujer tiene que estar al servicio de la familia, pedir ayuda, mostrar sensibilidad, etc. Sin embargo, el hombre está asociado a tareas que tiene que ver con el mantenimiento y sustento económico, ser fuertes y no pedir ayuda.

En Centro Residencial, Albergue y Alianza, apreciamos mayor número de hombres. Hay que apuntar, que muchos de los hombres que asisten al recurso vienen a través de derivaciones directas por el Centro de Tratamiento Ambulatorio (CTA), medidas de tercer grado del Centro de Inserción Social de Algeciras, o buscan ayuda como último recurso. Por lo que su acceso, en muchas ocasiones, no es voluntario sino que viene pautado.

Las mujeres que están en nuestro recurso, a excepción de un 5%, solicitan ayuda por voluntad propia. En el programa de Albergue, aun siendo una estancia con una temporalidad a corto plazo, trabajamos para fomentar la igualdad de género y conseguir un impacto equitativo en relación con proyectos de atención integral.

En el programa de Atención Integral a Víctimas de Trata de Seres Humanos y sus Hijos/as, se priorizan las medidas de trabajo en igualdad de género mediante intervenciones y actividades formativas relacionadas con el empoderamiento, autonomía personal, etc. A todo esto le añadimos las medidas de seguridad especiales que se trabajan con ellas para preservar en todo momento su anonimato.

En los programas de Apoyo Extracurricular y Escuela de verano, la participación de niños y niñas ha sido en su mayoría igualitaria. El miembro de la familia que mayormente viene a solicitar la participación son las madres o abuelas, la responsabilidad recae sobre ellas nuevamente. Queremos que la figura paterna se implique en la misma medida en la educación de los hijos, por lo que diseñamos una estrategia para favorecerlo. Ponemos en marcha medidas compensatorias de participación en las tutorías de la escuela de verano, que se responsabilicen en traer la documentación que se requiere para acceder a la escuela, llevar y recoger a los hijos de la escuela, participación en los talleres, etc. En definitiva, queremos fomentar un modelo educativo basado en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y educación de sus hijas e hijos.

En el Área de empleo, se refleja que es un sector masculinizado, siendo la mayor parte de personas beneficiarias, hombres. Esto se traduce en una invisibilización hacia la mujer, ya que esta se dedica única y exclusivamente al ámbito familiar y doméstico, lo que conlleva la ausencia total de remuneración económica. Esto da lugar a que la figura masculina sigue siendo la encargada del ámbito económico del núcleo familiar.

En el área de voluntariado, podemos observar un mayor número de mujeres en la implicación del ámbito social y de cuidado. Desde nuestra entidad, realizamos campañas para promover la figura del voluntariado con perspectiva de género.

### ✓ 3. PRINCIPIOS QUE RIGEN UN PLAN DE IGUALDAD

Nuestro Plan de Igualdad representa a nuestros recursos humanos que son todas las personas que trabajan en nuestra entidad y las personas voluntarias que forman parte de nuestra labor social, y se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en Nuevo Hogar Betania, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

#### ✓ 3.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Desde nuestra entidad estamos comprometidos con la igualdad de género en nuestro equipo, buscando siempre el equilibrio entre los dos sexos para los puestos de trabajo.

Por ello, incorporamos la perspectiva de género en los procesos de selección y gestión de personal. La hipótesis de partida es que la lógica de la desigualdad entre mujeres y hombres se manifiesta de una forma concreta en cada organización. Queremos tener un equilibrio dentro de nuestra asociación en todas las esferas de la organización, basada en la igualdad de género.

Al desarrollar la perspectiva de género, tratamos de abrir procesos de igualdad que vayan permeando la organización interna y el desarrollo de los servicios y programas de la Entidad. La cuestión es ir generando planteamientos, estrategias y herramientas que apoyen la incorporación del enfoque de género en todos los procesos de gestión.

### ✓ 3.2. CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

La conciliación de la vida laboral y personal consiste en que las personas hagan compatibles ambas facetas en el sentido más amplio posible, cubriendo las necesidades familiares e individuales. Desde nuestra asociación, se implantan unas series de medidas para que exista esta conciliación que nombraremos más adelante.

Las medidas que implementamos en Nuevo Hogar Betania no van dirigidas exclusivamente a mujeres, sino que se hacen extensibles a mujeres y hombres para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Lo que supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar tiempo a parte del trabajo remunerado, al personal y doméstico teniendo tiempo propio.

Tampoco se dirigen las medidas de conciliación exclusivamente a las personas que tienen responsabilidades familiares o están a cargo de otra persona.

Además, el término corresponsabilidad hace alusión a que los hombres aumenten su colaboración en el ámbito doméstico así como en el cuidado de hijas e hijos y tenga derecho a acogerse a las medidas de conciliación ofrecida por la asociación.

### ✓ 3.3. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA EMPRESA

La conciliación de la vida familiar y laboral es un aspecto que se tiene muy en cuenta en la Entidad, realizando medidas como:

#### ✓ 3.2.1. FLEXIBILIDAD EN LA JORNADA LABORAL

La asociación ofrece flexibilidad en su jornada laboral, conciliando su actividad profesional con cada situación personal;

- Posibilidad de elegir o cambiar turnos.
- Adelantar la hora de la salida y reducir el horario de las comidas.
- Reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles y que permitan conciliar con el ámbito familiar.
- Horario flexible de entrada y salida.
- Periodo de adaptación en los periodos escolares.

- Posibilidad de días libres para asuntos personales y momentos puntuales como: asuntos propios, acompañamiento al colegio, etc.

### ✓ **3.2.2. FLEXIBILIDAD ESPACIAL**

Se pone a disposición del personal las infraestructuras necesarias para desarrollar el trabajo en un lugar diferente a su puesto físico en la empresa.

- Teletrabajo.
- Trabajo a distancia.
- Reuniones y formaciones por videoconferencias.

### ✓ **3.2.3. FLEXIBILIDAD EN LOS PERMISOS LEGALES**

Mejora en los permisos relacionados con la conciliación como la baja por maternidad o cuidado de personas dependientes.

- Permisos no retributivos como vacaciones sin sueldo o excedencias
- Ampliación del permiso de lactancia, maternidad o paternidad.

La Asociación se compromete a seguir con las actuaciones actuales, así como incluir actuaciones nuevas para seguir trabajando en esta dirección.

### ✓ **3.3. BENEFICIOS DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS DE CONCILIACIÓN**

La conciliación forma parte del engranaje fundamental de la igualdad de oportunidades en la asociación, implica un aumento del número de mujeres y disminuye la brecha salarial de género, además, no solo beneficia a la sociedad sino que la asociación también obtendrá beneficios en el cumplimiento de los objetivos, ya que contamos con trabajadoras/os implicando aumento de la productividad y menor índice de absentismo laboral.

Las medidas de conciliación de la vida laboral y personal benefician de igual modo al bienestar psicológico ya que asegura un entorno laboral seguro al personal, reconocimiento y oportunidades profesionales.

## ✓ 4. ESTRUCTURA DE NUESTRO PLAN DE IGUALDAD

### ✓ 4.1. OBJETIVOS

#### \* Generales

- Mejorar la integración del enfoque de género en los programas de intervención social de Nuevo Hogar Betania y que se trasladen al entorno de las personas beneficiarias.
- Incorporar medidas de igualdad de género en el equipo técnico y personal voluntario.
- Fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en nuestra entidad.
- Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

#### \* Específicos

##### **Selección y contratación:**

- Uso de canales de comunicación que lleguen a mujeres y hombres por igual de las ofertas de empleo.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en nuestro proceso de selección.
- Promover en cada área de trabajo un equilibrio en el equipo técnico de hombres y mujeres.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en referencia al tipo de contratación ya sea a tiempo parcial o completo.
- Preferencia, en igualdad de condiciones, de la contratación de mujeres.

##### **Promoción:**

- Promocionar profesionalmente, garantizando la igualdad de oportunidades a mujeres y hombres.
- Promoción no discriminatoria. Planes de desarrollo profesional y liderazgo dirigidos a las mujeres.
- Identificar los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la promoción profesional
- Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la promoción de mujeres.

##### **Formación:**

- Garantizar el acceso a formaciones de manera igualitaria al personal de la entidad y contribuir a un desarrollo profesional con igualdad de oportunidades
- Promover la igualdad de oportunidades en todos los procesos.

### **Comunicación:**

- Usar un lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación externa de Nuevo Hogar Betania.
- Comunicación interna orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
- Difundir mediante canales de información la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la entidad.

### **Compromiso:**

- Institucionalización de la igualdad. Desarrollar el compromiso explícito y el reconocimiento público de la entidad en el ámbito de la igualdad, garantizando que el enfoque de género está sistematizado e incorporado a la gestión y la cultura de la organización. (Anexo 1. Garantía de compromiso de la Dirección)

### **Retribución:**

- Observar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad en trabajos de igual valor.

### **Conciliación de la vida laboral y familiar:**

- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

### **Salud laboral:**

- Desarrollar la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características de los/as trabajadores/as.
- Sensibilizar mediante el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para la prevención.

### **Acoso moral y sexual:**

- Definir protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y moral, especificando procesos y penalizaciones.

- Considerar explícitamente el acoso como falta grave y consecuente despido.

### **Violencia de Género:**

- Mejorar y divulgar los derechos establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

Sensibilización en igualdad de género:

- Capacitar a las personas de la organización en la comprensión y lectura de la realidad desde claves de género.
- Talleres sobre concienciación e igualdad de género.
- Sensibilización y fomento sobre la corresponsabilidad y el uso de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral por parte de los trabajadores.
- Dotar al personal técnico de los conceptos y metodología necesarios para el análisis de género en la intervención social.
- Analizar las desigualdades en los/as usuarios/as de distintos proyectos basadas en el género.
- Promover cambios en las relaciones de género en las personas beneficiarias y sus familias.





## ✓ 4.2. MEDIDAS Y ACCIONES

### ✓ 4.2.1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDAS/ACCIONES	OBJETIVO/INDICADOR	TEMPORALIZACIÓN Y RESPONSABLES
Utilización de CV anónimos en el proceso de selección	Eliminar el sesgo que se puede crear por los estereotipos de género a realizar la selección Implantados CV sin identificación	Duración del Plan Recursos Humanos
Ofertas de empleo con lenguaje e imágenes no sexistas	Eliminar sesgos sexistas de las ofertas de empleo publicadas por la entidad Publicación de ofertas con lenguaje e imágenes no sexistas	Duración del Plan Recursos Humanos
Igualdad de oportunidades en el proceso de selección	Igualar el acceso a los puestos de trabajo eliminando la discriminación por razón de genero. Procesos de selección igualitarios para ambos sexos.	Duración del Plan Recursos Humanos
Garantizar una persona responsable de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Nombrar a un miembro del comité como responsable de igualdad de la entidad Nombramiento y difusión	Duración del Plan Recursos Humanos
Informar a la Comisión de seguimiento de Plan de Igualdad de los datos estadísticos referentes a los procesos de selección.	Informar a la Comisión de seguimiento de Plan de Igualdad de los datos estadísticos referentes a los procesos de selección Información facilitada	Duración del Plan Recursos Humanos
En los nuevos recursos y en los que ya están en vigor tienen que tener como objetivo principal la diversidad en los procesos de selección para que el equipo técnico este equilibrado	Incorporar este criterio en los procesos de selección. Número de mujeres y hombres en cada equipo técnico	Duración del Plan Recursos Humanos

## ✓ 4.2.1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDAS/ACCIONES	OBJETIVO/INDICADOR	TEMPORALIZACIÓN Y RESPONSABLES
En los procesos de selección de altos cargos garantizar que sean cubiertos por el sexo que suela acceder a esos puestos, siempre que se encuentre entre los seleccionados	Garantizar la promoción de mujeres a puestos directivos o altos cargos de la entidad Número de cargos que serán cubiertos por el sexo que tenga menos accesibilidad a ese puesto	Duración del Plan Recursos Humanos
Realizar un muestreo sobre las vacantes internas de la entidad para valorar el acceso a los cargos del grupo minoritario	Valorar cuales son los grupos minoritarios Muestreo realizado	Duración del Plan Recursos Humanos
Tener una base de datos donde se refleje por porcentajes los hombres y las mujeres que trabajan en la entidad, contrato que tienen, puesto y programa al que pertenecen	Ofrecer una igualdad salarial y de puesto de trabajo para toda la plantilla Informes base de datos	Duración del Plan Recursos Humanos
Cada equipo informará a Recursos Humanos de los datos obtenidos según plantilla	Informar a los responsables del seguimiento del Plan de Igualdad de los porcentajes recogidos en la base de datos Reuniones con la Comisión de Igualdad	Duración del Plan Recursos Humanos
Recogida de datos estadísticos de la plantilla que pasa de un contrato parcial a uno completo destacando el sexo	Igualar entre mujeres y hombres el paso de contrato parcial a completo Informe sobre los datos estadísticos recabados	Duración del Plan Recursos Humanos
Mantener las condiciones laborales en los cambios de contrato	Garantizar condiciones laborales idénticas entre mujeres y hombres Informe para la Comisión	Duración del Plan Recursos Humanos

## ✓ 4.2.2 PROMOCIÓN

MEDIDAS/ACCIONES	OBJETIVO/INDICADOR	TEMPORALIZACIÓN Y RESPONSABLES
Comunicar las competencias profesionales pueden facilitar el acceso a otros puestos de trabajo	Promocionar la mejora de puestos de trabajo. Número de promociones internas	Duración del Plan Recursos Humanos
Mantener en los cargos relevantes igualdad entre los sexos, promoviendo el equilibrio	Equilibrar en igualdad de género en los cargos relevantes de la entidad El mismo número de mujeres y hombres en cargos relevantes de responsabilidad empresarial	Duración del Plan Recursos Humanos
Mantener los programas de desarrollo específico para facilitar la promoción	Facilitar la promoción de mujeres Número de mujeres que participan en dichos programas	Duración del Plan Recursos Humanos
Comunicar nuestros planes de desarrollo para facilitar el acceso a las vacantes	Acceder de manera igualitaria a las vacantes. Comunicaciones realizadas y número de mujeres y hombres que promocionan	Duración del Plan Recursos Humanos
Las promociones se hacen internamente a no ser que el perfil de la vacante no se encuentre en la empresa	Aumentar el número de promociones internas. Número de promociones internas y contrataciones externas	Duración del Plan Recursos Humanos
Informar de manera clara las posibilidades de carrera profesional dentro de la empresa y dando a conocer el procedimiento de promoción que se lleva a cabo	Facilitar el acceso a la información para la promoción interna y carrera profesional Información proporcionada	Duración del Plan Recursos Humanos

## ✓ 4.2.2 PROMOCIÓN

<b>MEDIDAS/ACCIONES</b>	<b>OBJETIVO/INDICADOR</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN Y RESPONSABLES</b>
Notificar a la Comisión de Igualdad de las promociones realizadas anualmente	Igualar la promoción de mujeres y hombres. Número de hombres y mujeres que ha promocionado	Duración del Plan Recursos Humanos
Informar a las personas que tienen un contrato parcial de las vacantes disponibles	Dar la posibilidad de promocionar a la plantilla Información proporcionada	Duración del Plan Recursos Humanos
Notificar a las personas del motivo del rechazo de su vacante y orientarla a vacantes que encajen con su perfil	Proporcionar claridad en el rechazo de vacantes Información proporcionada	Duración del Plan Recursos Humanos
Incluir en los cursos de desarrollo profesional las barreras que pueden tener las mujeres a la hora de promocionar de puesto	Eliminar las barreras de desigualdad entre mujeres y hombres Incluido en los cursos	Duración del Plan Recursos Humanos
Formación específica a los profesionales en materia de género para que a la hora de hacer la selección	Aumentar la formación en materia de género de la plantilla Profesionales formados	Duración del Plan Recursos Humanos

### ✓ 4.2.3 FORMACIÓN

MEDIDAS/ACCIONES	OBJETIVO/INDICADOR	TEMPORALIZACIÓN Y RESPONSABLES
<p>Hacer llegar a todo el personal la información sobre todas las ofertas de formación de la asociación, siendo estas dentro del horario de la jornada laboral.</p>	<p>Ofrecer la máxima formación a la plantilla Número de mujeres y hombres que reciben formación</p>	<p>Duración del Plan Recursos Humanos</p>
<p>Informar a la comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual. % de hombres y mujeres formadas.</p>	<p>Formar en condiciones de igualdad a mujeres y hombres Número de mujeres y hombres que participan en las acciones formativas.</p>	<p>Duración del Plan Recursos Humanos</p>
<p>Se incluye en la formación, módulos de igualdad dirigida a todo el personal, incluida la dirección de la asociación</p>	<p>Ofrecer formación en igualdad a la plantilla Número de mujeres y hombres que reciben formación</p>	<p>Duración del Plan Recursos Humanos</p>
<p>Crear una encuesta de evaluación para recoger aspectos como las necesidades y valoración de la formación</p>	<p>Valorar siempre la opinión de la plantilla laboral Calificaciones de la evaluación</p>	<p>Duración del Plan Recursos Humanos</p>
<p>Garantizar que todo el personal sea informado de la puesta en marcha de las medidas del plan de igualdad</p>	<p>Garantizar que se cumplan todos los objetivos y medidas del presente plan Información recibida por toda la plantilla</p>	<p>Duración del Plan Recursos Humanos</p>

#### ✓ 4.2.4 COMUNICACION

<b>MEDIDAS/ACCIONES</b>	<b>OBJETIVO/INDICADOR</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN Y RESPONSABLES</b>
Usar un lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación externa de Nuevo Hogar Betania	Evitar sesgos de género Contabilizar todas las actividades externas de sensibilización que ofrece la asociación	Duración del Plan Recursos Humanos
Comunicación interna orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario	Combatir los estereotipos de género. Uso lenguaje verbal y visual igualitario	Duración del Plan Recursos Humanos
Difundir mediante canales de información la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la entidad.	Favorecer la igualdad de género en la entidad Evaluación de seguimiento del plan	Duración del Plan Recursos Humanos

#### ✓ 4.2.5 COMPROMISO

<b>MEDIDAS/ACCIONES</b>	<b>OBJETIVO/INDICADOR</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN Y RESPONSABLES</b>
Desarrollar el compromiso explícito y el reconocimiento público de la entidad en el ámbito de igualdad	Favorecer la igualdad en la entidad Compromiso de la entidad	Duración del Plan Recursos Humanos
Garantizar el acceso y la aplicación a todo el personal al plan de igualdad de la asociación	Favorecer la igualdad en la entidad Evaluación de seguimiento del plan	Duración del Plan Recursos Humanos

## ✓ 4.2.6 RETRIBUCIÓN

MEDIDAS/ACCIONES	OBJETIVO/INDICADOR	TEMPORALIZACIÓN Y RESPONSABLES
Observar la aplicación de la política retributiva	Garantizar la igualdad en trabajos de igual valor. Evaluación de seguimiento del plan	Duración del Plan Recursos Humanos
Garantizar la no discriminación por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo en relación al salario recibido.	Eliminar la discriminación salarial No existencia de discriminación salarial por estos motivos.	Duración del Plan Recursos Humanos
Garantizar que se comunique anualmente a todo el personal que los criterios de la retribución variable garantizan la perspectiva de género	Garantizar la perspectiva de género en la retribución Información realizada a los trabajadores	Duración del Plan Recursos Humanos



## ✓ 4.2.7 CONCILIACION

MEDIDAS/ACCIONES	OBJETIVO/INDICADOR	TEMPORALIZACIÓN Y RESPONSABLES
Conciliación familiar en la entidad	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación Número de peticiones relacionadas con la conciliación familiar	Duración del Plan Recursos Humanos
Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad	Conciliar la vida familiar y laboral de la plantilla Evaluación de seguimiento del plan	Duración del Plan Recursos Humanos
Flexibilidad en la jornada laboral (Horario flexible de entrada y salida, vacaciones flexibles, etc.)	Facilitar la conciliación familiar Número de trabajadores que se acogen a este derecho.	Duración del Plan Recursos Humanos
Flexibilidad espacial (Teletrabajo, trabajo a distancia, etc)	Facilitar la conciliación familiar Número de trabajadores que se acogen a este derecho.	Duración del Plan Recursos Humanos
Flexibilidad en los permisos legales (vacaciones sin sueldo, ampliación del permiso de lactancia, etc)	Facilitar la conciliación familiar Número de trabajadores que se acogen a este derecho.	Duración del Plan Recursos Humanos
Las vacaciones se podrán unir al permiso de maternidad o paternidad.	Facilitar la conciliación familiar Número de trabajadores que se acogen a este derecho.	Duración del Plan Recursos Humanos
Dar especial difusión a los derechos de conciliación	Facilitar la conciliación familiar Derechos difundidos	Duración del Plan Recursos Humanos



#### ✓ 4.2.8 SALUD LABORAL

MEDIDAS/ACCIONES	OBJETIVO/INDICADOR	TEMPORALIZACIÓN Y RESPONSABLES
Desarrollar la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características de los/as trabajadores/as	Mantener siempre perspectiva de género Evaluación de seguimiento del plan	Duración del Plan Recursos Humanos
Sensibilizar mediante el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para la prevención	Prevenir todo tipo de acoso por razón de género. Número de participantes en la formación impartida por la asociación, siguiendo el protocolo implantado por la asociación	Duración del Plan Recursos Humanos
Garantizar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo	Igualdad de género Número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto	Duración del Plan Recursos Humanos
Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo	Igualdad de género Numero de cambios de puestos	Duración del Plan Recursos Humanos

#### ✓ 4.2.9 ACOSO MORAL Y SEXUAL

MEDIDAS/ACCIONES	OBJETIVO/INDICADOR	TEMPORALIZACIÓN Y RESPONSABLES
Definir protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y moral, especificando procesos y penalizaciones.	Prevenir todo tipo de acoso por razón de género Protocolo realizado por la entidad	Duración del Plan Recursos Humanos
Considerar explícitamente el acoso como falta grave y consecuente despido.	Prevenir todo tipo de acoso por razón de género Considerado por el comité del plan de igualdad	Duración del Plan Recursos Humanos

## ✓ 4.2.10 VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDAS/ACCIONES	OBJETIVO/INDICADOR	TEMPORALIZACIÓN Y RESPONSABLES
Mejorar y divulgar los derechos establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección	Promover la igualdad de género Protocolos y actividades realizadas por la entidad	Duración del Plan Recursos Humanos
Realizar una campaña específica el Día Internacional contra Violencia de género	Promover la igualdad de género Campañas realizadas el Día internacional contra la Violencia de Género	Duración del Plan Recursos Humanos
Facilitar el acceso al empleo a mujeres víctimas de violencia de género	Promover la igualdad de género Número de mujeres víctimas de VG contratadas en la asociación	Duración del Plan Recursos Humanos



## ✓ 4.2.11 SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO

MEDIDAS/ACCIONES	OBJETIVO/INDICADOR	TEMPORALIZACIÓN Y RESPONSABLES
Capacitar a las personas de la organización en la comprensión y lectura de la realidad desde claves de género	Promover la igualdad de género Talleres formativos a personal laboral y voluntario de la entidad	Duración del Plan Recursos Humanos
Talleres sobre concienciación e igualdad de género	Promover la igualdad de género Numero de talleres y número de participantes mujeres y hombres	Duración del Plan Recursos Humanos
Sensibilización y fomento sobre la corresponsabilidad y el uso de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral por parte de los trabajadores.	Promover la igualdad de género Número de peticiones de las medidas de conciliación y corresponsabilidad	Duración del Plan Recursos Humanos
Dotar al personal técnico de los conceptos y metodología necesarios para el análisis de género en la intervención social.	Promover la igualdad de género Número de mujeres y hombres en la formación. Cuestionario de conocimientos adquiridos	Duración del Plan Recursos Humanos
Analizar las desigualdades en los/as usuarios/as de distintos proyectos basadas en el género	Promover la igualdad de género Datos recogidos en el plan de igualdad presente de cada proyecto	Duración del Plan Recursos Humanos
Promover cambios en las relaciones de género en las personas beneficiarias y sus familias	Promover la igualdad de género Evaluación de seguimiento del plan	Duración del Plan Recursos Humanos

## ✓ 5. PROGRAMAS DE APLICACIÓN

Elaboramos estrategias para fomentar la participación de los hombres en el acceso y beneficio de la ayuda:

- Firmar compromiso de participación de los responsables de la unidad familiar y no sólo de las mujeres.
- Que los hombres también participen en el proceso de selección (entrevista de valoración, aporte de documentación, etc), como condición indispensable para poder acceder a la ayuda.
- Participación en talleres.
- Los hombres deberán venir a la recogida de la alimentación en el 65% de los días (a excepción de encontrar empleo, al igual que las mujeres).

## \* Talleres de sensibilización

- El patriarcado.
- Roles de género.
- Corresponsabilidad en tareas de casa.
- Revalorizar el trabajo doméstico y de cuidados.
- Nuevas masculinidades.
- Prevención de la violencia hacia la mujer.

Incorporamos en los talleres dinámicas con las que se hacen más amenos:

- “Llegar a casa”: Tiene como objetivo la visibilización de los micromachismos que abundan en nuestra vida cotidiana.
- “Corresponsabilizándonos”: dinámica de roll playing que consiste en imagina la forma de actuar y las decisiones que tomaría cada personaje en situaciones cotidianas del ámbito doméstico. Después tratamos de actuar modificando conductas no corresponsables.
- “La entrevista de trabajo”: para reconocer la importancia del trabajo doméstico, así como su invisibilidad en todos los ámbitos personal, familiar, social y político.
- “Pesadilla al despertar”: Para que se visualice el trabajo doméstico y su importancia en el día a día de una familia.
- “Tomando conciencia” Identificar las diferencias de actuación según los roles de género.

## \* Campaña de Navidad: “Juego no sexista”.

### ✓ 5.2. CENTRO RESIDENCIAL

Talleres de sensibilización. Vamos a realizar los mismos talleres, citados anteriormente, en el programa de comedor y campaña. Además de:

- La feminización de la pobreza.
- Educación afectivo-sexual.
- Diagnóstico y prevención de la violencia de género
- Metodología de trabajo cooperativo.
- Corresponsabilidad.

Incluimos las dinámicas anteriores en los talleres para un desarrollo más ameno.

### \* Celebración de efemérides:

- Día 25 de noviembre: “Contra la violencia contra la mujer”
- Navidad: “Campaña del juego no sexista”. Nuestros residentes participarán en la elaboración de la campaña, difusión, recogida de regalos, entrega de regalos, etc.
- 30 de enero: “Día de la Paz”
- 28 de febrero: día de Andalucía
- 8 de marzo: “Día de la mujer trabajadora”
- Semana de la Coeducación.

\* En nuestro centro, siempre adaptado a las necesidades personales de cada persona, el reparto de tareas domésticas y puntuales de reparación no son categorizadas según el género. Mujeres y hombres harán las mismas tareas.

- Cocinar
- Planchado
- Cambiar bombilla
- Fregar los platos
- Limpieza de WC

- Limpieza de furgonetas
- Jardines
- Taller de mantenimiento

Se fomenta la ayuda entre ambos y la enseñanza de actividades que no sepa realizar la otra persona.

### ✓ **5.3 ATENCIÓN A VTSH Y SUS HIJOS/AS**

Una de las causas fundamentales de la existencia de la trata de personas es la violación de los derechos humanos por razón de género. Ellas, han vivido una violación de sus derechos, de la integridad como personas, de la desigualdad por ser mujer. En definitiva, la importancia que tiene trabajar con ellas la igualdad de género y concienciación de sus derechos es obvia.

Realizamos las siguientes actuaciones concretas:

\* **Protección de las víctimas:** Nos basamos en un enfoque de promoción y protección de los derechos humanos, priorizando la asistencia y protección de las víctimas, evitando en todo momento la victimización secundaria y animando a las víctimas a colaborar.

• Nos regimos por todas las indicaciones que las Fuerzas de Seguridad del Estado, y concretamente de la UCRIF de Algeciras, de la que solemos recibir el mayor número de derivaciones.

• Protegemos toda su información y datos personales, evitando la localización de tratantes. Todos sus datos están especialmente protegidos según las indicaciones de la LOPD y la Agencia Española de Protección de Datos.

\* **Talleres de sensibilización e igualdad de género, entre otros:**

- Derechos humanos
- Pierde tus miedos
- Confianza y seguridad
- Redes sociales y captación
- Aprender a decir NO
- Sexo seguro

\* **Talleres de defensa personal.**

## ✓ 5.4. ESCUELA DE VERANO

La construcción de una sociedad en la que los valores de la igualdad y no discriminación en razón de sexo y la necesidad de hacer desaparecer todo tipo de conductas y actitudes violentas en razón de género, pasa necesariamente por hacer una continua labor de sensibilización y formación con las personas jóvenes. Después de décadas de trabajo en pos de la igualdad, lo lógico sería pensar que las personas jóvenes están ya concienciadas sobre estos temas y su práctica diaria es, fundamentalmente, igualitaria.

Sin embargo, la realidad está muy lejos de esta situación ideal. Entre las capas más jóvenes de nuestra sociedad, persisten y aún se refuerzan, valores sexistas y discriminatorios. Los chicos, ante la total inexistencia de nuevos referentes igualitarios positivos, se están reforzando en las ideas de fuerza, rivalidad e imposición que conforman el modelo tradicional de masculinidad. Y las chicas no ven suficientemente reforzadas sus posiciones frente a los valores tradicionales sexistas.

Incluso en un espacio de respeto, lúdico y de compañerismo, como es una escuela de verano, las redes de relaciones sociales que se dan entre el alumnado, priman y refuerzan esta situación de fortalecimiento de los valores tradicionales, de tal modo, que el alumnado más proclive a los valores igualitarios, lejos de estar reforzadas/os y ser modelos para el resto, son poco valorados socialmente.

En esta tarea, no debemos olvidar el papel fundamental que tiene la familia, ya que las hijas/hijos son un reflejo de ella y es, en el seno familiar, dónde se desarrollaran las primeras habilidades sociales que seguramente no estarán exentas de cargas de género.

Trabajamos en la escuela de verano a través de la coeducación, intentamos desarrollar todas las capacidades, tanto de niñas como de niños, eliminando estereotipos o ideas preconcebidas sobre las características que deben tener las niñas o niños, mujeres y los hombres. Con la coeducación, tenemos como objetivo hacer personas dialogantes, respetuosas y tolerantes, garantizando la prevención de la violencia.

En la escuela de verano:

- La participación de niñas y niños en la construcción de un clima de aula coeducativo.
- Fijación de normas muy elementales que regulen la convivencia en clase.

- Utilización de materiales que favorecen la participación de ambos grupos.
- Evitar la división de roles en actividades.
- Realizar talleres, canciones, actividades, cuentos y poesías coeducativas.

Por la importancia de la familia en la educación:

- Al inicio de la Escuela de Verano, se les entrega una carta informativa, mediante la que tratamos de concienciar sobre la necesidad de educar en igualdad no sólo en las escuelas, sino también en el ámbito familiar. En esta carta se dan algunas orientaciones como: establecer las mismas obligaciones para hijos e hijas; compartir de forma justa y equilibrada las tareas domésticas entre todos los miembros de la familia, permitir que tengan las aficiones que deseen sin catalogarlas por ser niño o niña.
- Encuesta a las familias sobre tareas domésticas: con la que recogemos información acerca de quién realiza las diferentes actividades domésticas (preparar la comida, tender la ropa, hacer las camas, etc).
- Dos talleres de sensibilización.
- Tutorías de seguimiento, a las que asisten los responsables de la unidad familiar (madre y padre).

### **\* Para las personas beneficiarias:**

Vamos a utilizar el material “Educando en Igualdad”, del Ministerio de Igualdad, publicado en internet. Acoge muy bien en sus actividades, la coeducación de los más pequeños.

Con los de edades comprendidas entre 11 y 16 años:

- Talleres de igualdad, género y prevención de la violencia: Serán cuatro talleres de 1 hora de duración cada uno, a desarrollar con una clase o grupo de alumnos/as seleccionado.
- Metodología: Se realizarán ejercicios individuales y grupales que apoyen y favorezcan la interiorización de los contenidos. Asimismo, se utilizarán diferentes materiales audiovisuales.
- Temática de los talleres:
  - El Patriarcado. Breve historia.
  - Rol e identidad de género. Los estereotipos de género. El perfil de hombre-mujer.
  - El género en las relaciones intra-familiares.
  - Emociones y género.



## ✓ 5.5. SENSIBILIZACIÓN TRATA SERES HUMANOS

Nuestra Entidad defiende y apoya la importancia de la educación en igualdad de género y en derechos humanos. La desigualdad y la violencia contra la mujer son tanto causas que fomentan como consecuencias de la explotación sexual. La trata es una forma de violencia contra la mujer que tiene lugar en múltiples escenarios y, en su mayoría, las víctimas de la trata de seres humanos son mujeres y niñas. Es necesario adoptar un enfoque o perspectiva de género a la hora de abordar la trata de seres humanos y cualquier forma de explotación sexual.

Nuestras actividades de sensibilización van dirigidas a desnaturalizar las relaciones de poder basadas en patrones culturales patriarcales, eliminar prejuicios sexistas y discriminatorios e intentar deslegitimizar ciertas prácticas todavía aceptadas o toleradas que favorecen la dominación y el abuso de un sexo por el otro.

Queremos educar para abrir los ojos ante las injusticias y sufrimientos humanos y proponer caminos para la comprensión y transformación de estas injusticias. Sabemos que el camino es costoso y que un cambio de estructura social, económica, política y todo lo que conlleva una sociedad no es fácil, pero a través de la prevención, las ganas, el trabajo en equipo todo puede llegar a lograrse. Por ello, nuestra mirada va hacia el frente y nuestro deseo es el de visibilizar y dar a conocer las realidades vividas por las personas que sufren explotación sexual.

La sensibilización irá destinada a distintos colectivos:

- Profesionales de cuerpo del estado (Guardia Civil, Policía Nacional, Policía Local, etc.)
- Profesores de Centros Educativos.
- Estudiantes:
  - Educación infantil (3-6 años)
  - Educación Primaria (6-12 años)
  - Educación secundaria (12-16 años)
  - Ciclo formativos, bachillerato, etc.
  - Educación Superior.
    - Universidad de Cádiz
    - Universidad Menéndez Pelayo
- Personal Sanitario de Atención Temprana y Salud Mental.

Además de la formación hacemos otros eventos y actividades con la misma finalidad, concienciar a la población, a través de la perspectiva de género.

## ✓ 5.6. ACCIONES COMUNES PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Prevenir y responder ante la violencia contra las mujeres, niños y niñas: La violencia contra las mujeres y niñas es el resultado de las relaciones desiguales de poder, haciendo de ella uno de los indicios más notorios de las desigualdades en la sociedad. Es tanto causa como consecuencia de la subordinación de las mujeres ante los hombres.

En cualquiera de nuestros programas, si detectamos algún indicador de violencia contra la mujer, activamos nuestro protocolo de actuación:

- Informar y asesorar de la ayuda y apoyo que le puede prestar la Asociación. Este acercamiento, lo realiza el equipo técnico del centro, principalmente la psicóloga, mostrando empatía y accesibilidad.
- Se da a conocer a Fiscalía para que sean conocedores del caso, acceda o no a la denuncia la mujer.
- Si accede, entrevista especializada:
  - Ver a la mujer a solas, asegurando su confidencialidad.
  - Facilitar la expresión de sus sentimientos.
  - Mantener una actitud empática
  - Abordar el tema de la violencia de género.
- Entrevista en caso de reconocimiento:
  - Hacer sentir que no es culpable de la situación violenta que sufre.
  - Alertar de los riesgos y aceptar su elección.
  - Dar importancia a la situación, no creando falsas esperanzas, no sensación la expresión de peligro, no imponer criterios o decisiones propias.
- Valoración bio-psico-social.
- Intervención.
  - Generar un proceso de cambio en las ideas de las mujeres, asociando su situación actual con la situación de violencia vivida.

·Sesiones individuales con la víctima.

·Trabajo grupal. Los grupos de mujeres son una de las formas más eficaces y satisfactorias para recuperar la salud física, mental y social de las mujeres.

- Derivación (siempre con previo consentimiento de la mujer):

·Instituto de la mujer.

·Recursos especializados en su atención.

\*Si se valora un peligro extremo en la víctima, la actuación sería:

- Acercamiento a la víctima

- Conocer la situación familiar

- Informar a la mujer de la valoración profesional de la situación de peligro en la que se encuentra y plantearle posibles estrategias a seguir. Siempre acompañándolas en el proceso, para generar sentimientos de seguridad.

- Derivar con carácter urgente a los servicios de apoyo de 24 horas de emergencias sociales 016. Terminar diciendo que trabajamos con personas procedentes de distintas etnias y culturas, donde las diferencias entre géneros difieren enormemente según de qué cultura procedan estas personas. Este factor, queremos vivirlo no como un inconveniente sino como una forma de hacer comprender al conjunto de personas con la que trabajamos que estas diferencias basadas en el género tienen un origen cultural y, por tanto, pueden ser cambiadas a un modelo más justo para todos y todas.

En La Línea de la Concepción

A 10 de Enero de 2019

Fdo. Begoña Arana Álvarez