

PLAN IGUALDAD AGAMAMA 2021

1. JUSTIFICACIÓN.

La Asociación se denomina: Asociación gaditana de mujeres con cáncer de mama. Teniendo la asociación una clara perspectiva de género.

Tenemos claro la necesidad de incorporar en la sociedad, a través de nuestro actuar cotidiano la equidad, igualdad entre hombres y mujeres y creemos que la perspectiva de género va a contribuir a hacer más visible a las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

Además de ser un principio jurídico universal, debe convertirse en un impulso para avanzar hacia la plena equiparación de derechos ya que persisten espacios de discriminación para las mujeres como son los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad.

En AGAMAMA trabajamos en el ámbito de la salud, y entendemos que la perspectiva de género ha hecho cambiar el enfoque del trabajo en salud, desde la concepción centrada en la enfermedad y en la mujer como cuidadora de la salud de la familia y la comunidad en su conjunto. Entendiendo la salud como uno de los fundamentos prioritarios de las necesidades humanas, que concibe las relaciones de poder -subordinación y la división del trabajo como una causa de la desigualdad entre ambos sexos en el ejercicio del derecho a la salud. Por ello nuestro objetivo no es dar formación a las mujeres para que puedan ser cada vez más cuidadoras de todos, sino facultarlas para la protección, promoción y autocuidado de su salud, con mecanismos de diálogo, concertación y negociación entre las instituciones de salud y las mujeres organizadas. Ésta es la nueva perspectiva de género, tanto para las actividades comunitarias en atención primaria, como en las nuevas formas de hacer cooperación en salud.

Esta igualdad efectiva se irá alcanzando en la medida que haya una implicación real de toda la ciudadanía para que pueda impregnar todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales.

Los Planes de Igualdad son “un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación de cualquier tipo por razón de sexo”.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres considera los planes de igualdad como la herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, hasta el punto de obligar a determinadas empresas a elaborar e implantar estos planes, concretamente, a las empresas con más de 250 trabajadoras y trabajadores, a las que no tengan convenio colectivo propio pero cuyo convenio

colectivo sectorial las obligue a ello y a aquellas que hayan sido sancionadas por la inspección de trabajo.

Las entidades del tercer sector, en tanto que promueven valores de solidaridad, igualdad de oportunidades, no discriminación y participación social, debemos estar a la vanguardia de las organizaciones que van a desarrollar las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad, siendo consecuentes con cada una de las normas de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Sin embargo, los estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género indican que, pese a esta sensibilidad arraigada en cuestiones de justicia e igualdad, las organizaciones siguen dando síntomas de reproducir el status quo en cuanto a la relación entre géneros ya que:

- Es un sector de actividad profesional feminizado (en torno al 70% de personal remunerado son mujeres).
- Las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad (contratos más cortos, jornadas parciales, ...)
- Mayor porcentaje de mujeres voluntarias y en intervención directa.
- Porcentaje de hombres sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.
- División estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género: las mujeres trabajan en su mayoría en los ámbitos de intervención de las organizaciones y los hombres en su mayoría en los ámbitos de gestión.

AGAMAMA – Asociación gaditana de mujeres con cáncer de mama, no está obligada por la Ley a disponer de un Plan de Igualdad ya que éste, como se ha dicho, es necesario a partir de una plantilla de 250 empleados/as. El interés por hacerlo se sustenta, pues, en la sensibilidad y en la voluntad de dotar a la entidad de códigos igualitarios, solidarios, justos y sostenibles.

A través de este Plan de Igualdad, AGAMAMA quiere impulsar herramientas para el entendimiento y solución de la compleja problemática de la sociedad actual, y todos los mecanismos necesarios que eliminen la discriminación por motivos de género y una igualdad real en todas las áreas y niveles de la organización. Creemos que con ello ganamos quienes trabajamos en AGAMAMA, los usuarios y las usuarias, sus familias, nuestros socios y socias, nuestras partes interesadas, nuestros financiadores y colaboradores, nuestro voluntariado y, en fin, todos y todas los que tenemos cualquier tipo de responsabilidad en la gestión, en la toma de decisiones y en la intervención.

2. INTRODUCCIÓN

El personal de AGAMAMA es limitado, pero se siente comprometido con el contenido de la Ley de Igualdad y pretende introducir y aplicar la perspectiva de género tanto en las actividades y programas desarrollados como en la gestión interna.

El primer paso será realizar un diagnóstico en igualdad de oportunidades de AGAMAMA con el fin de aflorar las desigualdades que se puedan estar produciendo. De este estudio se extraerán las pautas para la aplicación de medidas en el Plan de Igualdad propiamente dicho con el fin de reduciendo y eliminando dichas desigualdades, buscando especialmente dotarse de:

- Procesos de captación, selección, contratación e incorporación equilibrada y no discriminatorios por razón de sexo.
- Gestión de la formación atendiendo a las condiciones y posiciones estratégicas de hombres y mujeres en la organización.
- Formación en género para personal, voluntariado, socias y beneficiarias/os de los diferentes programas.
- Promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.
- Política salarial basada en criterios objetivos.
- Participación y toma de decisiones equilibrada en todos los ámbitos.
- Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
- Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas que posibiliten la incorporación del enfoque de género a todos los procesos de gestión de la entidad.

Por todo ello, AGAMAMA se compromete a realizar o dotarse de:

1. Sistemas de registro que ofrezcan datos desagregados por sexos en las diferentes acciones y/ o actividades que se realicen, con el fin de comprobar fácilmente la distribución equilibrada de ellos. En caso de producirse desequilibrio, se buscarán las causas y los mecanismos que eliminen el mismo. Aunque es importante aclarar que

AGAMAMA trabaja en su mayoría con mujeres porque son el mayor porcentaje de pacientes que sufren cáncer de mama.

2. Acciones de sensibilización y formación para concienciar a las personas que componen la entidad, voluntariado, socios/as en la necesidad de llevar a cabo una gestión con perspectiva de género y saber desarrollarla.
3. Estrategias de equilibrio de participación, representatividad y poder de mujeres y hombres en todos los espacios de la organización.
4. Protocolizar 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.
5. Realizar un seguimiento y evaluación de las acciones incorporando indicadores sensibles al género.

En conclusión, el plan de igualdad pretende mejorar no sólo la situación de las trabajadoras, sino de todas las personas que conforman AGAMAMA. Para ello, debe implicar a todas las áreas de gestión de la organización, ser progresivo y adaptarse a los cambios y necesidades que se vayan detectando en la organización a través del seguimiento y evaluación.

El presente Plan de Igualdad se establece para el período 2019 – 2023.

3. EL PLAN DE IGUALDAD DE AGAMAMA.

En las entidades no lucrativas, se tiene la percepción que la perspectiva de género no afecta y no es necesaria. Pero estudios han demostrado que las Ong's producen dos efectos contradictorios:

- La invisibilidad de las mujeres dentro de las organizaciones.
- Su excesiva visibilidad.

Es decir que las mujeres ocupan en su mayoría puestos de subordinación en la jerarquía del poder (Invisibilización) (Aclaremos que en AGAMAMA no es el caso, porque todas son mujeres) pero en su mayoría siempre hay más mujeres trabajadoras dentro de las Ong's (Visibilización) dando por hecho que eso garantiza la igualdad y que se trabaja con perspectiva de género por

el simple hecho de ser mujeres las empleadas. Por esta razón consideramos imprescindible la incorporación de género en AGAMAMA.

En la misma línea, es frecuente encontrar que las estructuras de representación están lideradas por hombres (sobre todo si la organización es de gran tamaño), mientras que en más pequeñas las mujeres alcanzan mayores cotas de representación.

Así pues, las Ong's son entidades que, como cualquier otra estructura social, puede reproducir modelos sexistas y sus integrantes no necesariamente están exentos de actitudes y comportamientos discriminatorios.

AGAMAMA parte de la consideración de que también puede sufrir estos déficits y, pese a su vocación altruista, solidaria e igualitaria, queremos evaluar su actuación en los ámbitos señalados, así como en la gestión de personas, su cultura organizativa, los procesos de captación, selección y formación de personas y la toma de decisiones en relación a sus órganos de gobierno.

Así pues, el Plan de Igualdad de AGAMAMA persigue un triple objetivo o, mejor dicho, tres objetivos encadenados:

1. Detectar las barreras y discriminaciones que pueden existir en su seno en materia de igualdad.
2. Establecer acciones de mejora para contrarrestar las deficiencias encontradas.
3. Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades.

ANEXO 1. PLAN DE IGUALDAD DE AGAMAMA

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN HACIA LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD Y APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

AGAMAMA – ASOCIACIÓN GADITANA DE MUJERES CON CÁNCER DE MAMA

DECLARA:

AGAMAMA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política

corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Asociación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Cádiz 14 de enero de 2021

The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular stamp. The stamp contains the logo of 'agamama' (a stylized 'u' with a crown) and the text 'AGAMAMA ASOCIACIÓN GADITANA DE MUJERES CON CÁNCER DE MAMA CIF: G-11411708 Tel: 956 999 711'.

Fdo.: Agustina Castañeda Morales