
PLAN DE IGUALDAD

2017-2021



ÍNDICE

1. Antecedentes
2. Resumen de la trayectoria de Atelier en materia de género
3. Definición del Plan de Igualdad
4. Principios del Plan de Igualdad
5. Acciones del Plan de Igualdad

1. ANTECEDENTES

Para comprender hasta qué punto Atelier tiene una vocación igualitaria desde sus orígenes, es fundamental comenzar por señalar que es una organización compuesta fundamentalmente por mujeres, donde éstas son mayoritarias tanto en los órganos de dirección y gestión como en la Asamblea de socios y socias; además, es importante resaltar los siguientes aspectos:

- Fue creada por cuatro mujeres y un hombre.
- Desde su fundación, la **Presidencia** de la asociación ha sido responsabilidad de una mujer.
- Un amplio consenso en la asociación sobre la materia, ha hecho posible que -sin necesidad de estar reflejado en los estatutos de la organización- su **Junta Directiva** haya mantenido siempre una proporción de 80/20, con preponderancia de mujeres.
- En su **Asamblea de socios y socias**, el 60% de las personas socias y colaboradoras son mujeres.
- En el **Equipo Técnico de Gestión** las principales responsabilidades -Dirección de Proyectos, Educación al Desarrollo, etc.- son ejercidas por mujeres.
- La contratación de personal, ha estado orientada por un criterio de discriminación positiva. De las 49 personas contratadas laboralmente por la Asociación - desde su fundación en 1989 hasta la actualidad- 5 han sido hombres y 44 mujeres; lo que supone que el 90% de las personas trabajadoras han sido mujeres.
- Actualmente, la **plantilla laboral** de Atelier ONGD está compuesta por cuatro (4) mujeres.
- En lo que concierne a la Junta Directiva de la ONGD, la composición actual es la siguiente: una mujer ocupa la Presidencia, un hombre la Secretaría y dos mujeres los puestos de Vocalía. Se comprueba también que las mujeres tienen preponderancia en el órgano de dirección de la asociación.
- De lo expuesto se concluye que las mujeres ocupan puestos que requieren una mayor responsabilidad y mayor cualificación profesional dentro de la organización.

2. RESUMEN DE LA TRAYECTORIA DE ATELIER EN MÁTERIA DE GÉNERO

A lo largo de nuestra trayectoria de veintinueve años (29) en cooperación, sensibilización y educación al desarrollo, el trabajo en materia de género y desarrollo ha sido especialmente relevante, siendo este enfoque uno de los más significativos fundamentos conceptuales de la asociación así como un eje transversal de todo nuestro trabajo.

Los aspectos más destacables de nuestra trayectoria en este sentido, son los siguientes:

- En los proyectos de cooperación que hemos llevado a cabo, una parte significativa de las entidades que han sido nuestras socias locales en los países con los que hemos cooperado han sido **organizaciones de mujeres**.

- Más del 60% de nuestros proyectos de cooperación internacional al desarrollo tienen como **principales beneficiarias** a mujeres, grupos y colectivos de mujeres de los países de destino de los proyectos. Todos nuestros proyectos han incluido el enfoque de género.

- En nuestros proyectos de educación para el desarrollo y sensibilización, nos dirigimos como **destinatarias** especialmente a las mujeres, quienes además de constituir de por sí un público específico, en los siguientes grupos de población a los que nos dirigimos también tienen un peso significativo:

- Asociaciones de mujeres y jóvenes de ámbito local;
- Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas;
- Organizaciones sindicales: mujeres afiliadas y sindicalistas;
- Mujeres refugiadas y migrantes de Colombia en España.

- La mayoría de nuestros proyectos - más del 70% - tanto de cooperación como de sensibilización, tienen como objetivos la defensa de los Derechos Humanos de las mujeres. En los últimos quince años hemos realizado un intenso trabajo de información, sensibilización e incidencia sobre la defensa de los derechos humanos de las mujeres en Colombia, teniendo especial relevancia las tres ediciones de las **Jornadas Internacionales Mujeres, Derechos Humanos y Paz en Colombia**, que se llevaron a cabo respectivamente en los años 2008, 2011 y 2016.

- Prestamos especial atención a las **violencias de género** en el contexto del conflicto y a los efectos de la violencia directa del conflicto en las mujeres, apoyando sus derechos a la verdad, a la justicia, a la reparación y a las garantías de no repetición.

- Contamos con una dilatada experiencia de participación en organizaciones de mujeres y redes; siendo especialmente significativa - en los últimos 10 años- la promoción y creación de la red **Mesa de Apoyo a la Defensa de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Paz en Colombia**, creada en 2007 y formada por una veintena de organizaciones de mujeres y Derechos Humanos de España y de Colombia, y cuya Secretaría Técnica es responsabilidad de Atelier.

Los principios básicos sobre los que se fundamentó la creación de la Mesa son: apoyar la búsqueda de una solución política negociada al conflicto armado en Colombia y apoyar la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas que reafirma el importante papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz.

- Gran parte de nuestros **materiales formativos y de comunicación** han estado enfocados a la promoción de los Derechos Humanos de las mujeres; algunos ejemplos son las siguientes publicaciones:

- Cuaderno Pedagógico “Análisis y Aplicación del Enfoque de Género” (2004)

- Desplazadas por la guerra en Colombia ¿Qué hace el gobierno colombiano? (2004)

- Las mujeres y los derechos humanos en Colombia: Cuadernos de Incidencia Internacional (2005)

- Mujeres colombianas refugiadas: diagnóstico de situación (2009)

- En nuestros materiales y herramientas de comunicación tienen una presencia muy significativa o preponderante las **imágenes de mujeres**; prestamos especial atención y cuidado tanto al lenguaje inclusivo como a poner de relevancia el papel de las mujeres en las sociedades.

Además de publicaciones, hemos producido **materiales audiovisuales y exposiciones** dentro de esta temática:

- Exposición fotográfica “Dones i desplaçament forçat a Colòmbia”(2008)



- La página Web de la Mesa de Apoyo a la defensa de los Derechos Humanos las Mujeres y la Paz en Colombia (www.mesadeapoyo.com)

- El documental 'Colombia, la guerra que no existe' (2010). Muestra las violaciones a las que las mujeres son sometidas en el conflicto armado de Colombia y su papel como protagonistas en la resistencia y la reconstrucción social.

- El documental 'Voces de refugiadas. Relatos y propuestas para la paz de Colombia' (2015).

- El documental "Amanecerá y veremos. Mujeres protagonistas de paz en Colombia" (2017)

- Un aspecto especialmente relevante - que ha sido una prioridad para Atelier desde los comienzos de su actividad - es la utilización de un **lenguaje inclusivo**, por parte de la organización, en los materiales de comunicación pública (informaciones publicadas en nuestros espacios Web, notas de prensa, etc.)

3. DEFINICIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Según el art. 46 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, el Plan de Igualdad es un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El plan de igualdad fijará las prácticas que Atelier se compromete a adoptar para lograr esta igualdad de trato y oportunidades, en este caso, desde el año 2017 al 2021.

4. PRINCIPIOS DEL PLAN

El Plan de Igualdad de Atelier ONGD se regirá por los siguientes principios rectores, que determinarán la forma de actuar de la organización y de todas las personas vinculadas a ella; siguiendo los artículos y consideraciones incluidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1.- PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de Atelier ONGD son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, identidad de género, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3)

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3.- IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES 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 empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador o trabajadora por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, o en cualquier organización cuyos y cuyas integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

4.- DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO (Art. 6)

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

5.- DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO (Art. 6):

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como 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 considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

6.- ACOSO SEXUAL (Art. 7)

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

7.- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7)

Se considera 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.

8.- 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 maternidad.

5. ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

1. En cuanto al acceso y calidad del empleo, Atelier se compromete a:

- Favorecer el equilibrio de la plantilla en función al puesto de trabajo.
- Evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo, en concordancia con los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en todas las categorías profesionales.
- Vigilar, identificar y eliminar posibles desequilibrios salariales entre hombres y mujeres.

2. En cuanto a las condiciones de trabajo de las personas, Atelier se compromete a:

- Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas, atendiendo a las necesidades específicas de hombres y mujeres.
- Garantizar que las condiciones de trabajo favorezcan el ejercicio de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Propiciar un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de conducta discriminatoria u ofensiva por razón de sexo, acoso sexual y de acoso por razón de sexo, así mismo por razón de orientación sexual y/o identidad de género.

3. En cuanto a la comunicación externa o actividades públicas en materia de género, Atelier se compromete a:

- Fomentar la visibilización de las mujeres en todos materiales de comunicación.
- Garantizar que todas las comunicaciones externas y los contenidos de la Web incluyen un lenguaje inclusivo.
- Desarrollar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.

4. Relaciones con socios locales

Los criterios expuestos son así mismo referenciales en la contratación de servicios con entidades proveedoras y especialmente en la selección de nuestros socios locales en los proyectos de cooperación.

València, 21 de noviembre de 2016