



1-1-2019

PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN HOME FAMILY POWER





INDICE

1. PRESENTACIÓN
2. OBJETIVOS
3. AMBITOS DE ACTUACION
4. ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR AMBITOS DE INTERVENCION
 - 4.1. AMBITO CORPORATIVO
 - 4.2. AMBITO DE SOCIAS/OS Y VOLUNTARIAS/OS
 - 4.3. AMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA ASOCIACIÓN
5. SISTEMA DE EVALUACION
6. RECURSOS PARA LA IMPLANTACION
7. VIGENCIA DEL PLAN



Artículo 1: Presentación

Home Family Power (HFP) es una organización sin ánimo de lucro nacida el 25 de mayo de 2013 con el fin elevar y difundir el valor y la importancia del cuidado del hogar en la familia.

La familia necesita un mínimo de bienestar y un entorno favorable para el desarrollo de cada uno de sus miembros. El ambiente material que rodea a la familia y el modo de atender las necesidades básicas del día a día no es indiferente, e influye directamente en el ambiente familiar y en el desarrollo de la persona. Lo que cada persona recibe en su entorno familiar configura a cada individuo con una fuerza que repercute de forma directa en su futuro profesional y en la sociedad.

Somos la primera iniciativa que centra el cuidado de la casa y la promoción del cuidado del hogar como herramienta de apoyo para favorecer el desarrollo de la familia.

Home Family Power se constituye como asociación sin ánimo de lucro al amparo de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, y normas complementarias, con personalidad jurídica y plena capacidad de obrar.

Artículo 2: Objetivos

OBJETIVO GENERAL:

Promover que el principio de igualdad entre mujeres y hombres sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de la entidad como en la consecución de sus fines estatutarios.

OBJETIVOS A LARGO PLAZO:

Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres vinculadas a HFP en cualquiera de sus facetas: acceso al empleo, formación, condiciones laborales y medidas de conciliación personal, familiar y laboral, salarios, oportunidades de promoción, responsabilidad, salud laboral y prevención de riesgos, etc.

Detectar las barreras y situación de discriminación que pueda haber en HFP en materia de igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.

Incrementar la satisfacción y motivación de las personas que forman parte de HFP, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado y los beneficios para nuestros usuarios y usuarias.

Contribuir, en la medida de lo posible, a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad por razón de sexo, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género.

Artículo 3: Ámbitos de actuación

Desde HFP nos planteamos, de acuerdo al objetivo general expuesto, desarrollar el plan de igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

3.1. **Ámbito corporativo.** Contemplaríamos aquí la definición de los fines de la entidad, relaciones institucionales, sus órganos de gobierno, las disposiciones estatutarias y las políticas de comunicación.

3.2. **Ámbito de socios y voluntarios.** Referido a la estructura de recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios para los que ha sido creada la entidad. Es en este ámbito en el que nos centraremos fundamentalmente en el presente plan, concretando diferentes áreas de actuación.

3.3. **Ámbito de programas y servicios que ofrece la entidad.** Se trata de la aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes programas que se ofrecen, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.

Artículo 4: Estrategias y acciones por ámbitos de intervención

4.1. Ámbito Corporativo

OBJETIVOS:

- Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la entidad.
- Favorecer la participación e implicación de todas las personas que forman parte de la asociación en los diferentes pasos del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la entidad, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano.
- Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos donde la entidad desarrolla sus acciones.

ACCIONES:

4.1.1. Formación y sensibilización en materia de Igualdad dirigida a todas las personas asociadas, incluida la Junta Directiva y también a las que trabajan en ella en régimen laboral, en régimen de voluntariado o en régimen de colaboración.

4.1.2. Facilitar el trabajo del Comité de Igualdad como representantes e interlocutores de HFP.

4.1.3. Revisión de los estatutos de la entidad para incluir especificaciones relativas a la igualdad de género, tanto en la forma como en el contenido.

4.1.4. Revisión de las publicaciones generadas por la organización: Memoria Anual, Informes de evaluación, diseño de proyectos, pagina web, etc., para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de Igualdad, que persigue en sus acciones.

4.1.5. Incluir transversalmente la igualdad de género en el plan estratégico de la entidad.

4.1.6. Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la igualdad que se realicen en la zona.

IMPLICADOS:

- Socias/os Junta Directiva de la entidad, Comisión de Igualdad y responsables del Plan.

4.2. **Ámbito de socios y voluntariado**

OBJETIVOS:

- Promover acuerdos entre las personas asociadas, las voluntarias y HFP para que se lleven a cabo todas las medidas de conciliación laboral y familiar posibles, que favorezcan la motivación y buen ambiente entre ellos, sin perjudicar el adecuado desarrollo de los programas y el logro de los objetivos de trabajo propuestos.
- Garantizar que se mantienen las situaciones de igualdad entre hombres y mujeres de HFP.
- Tomar medidas concretas para la prevención de situaciones de acoso y/o abuso en la organización.
- Favorecer una buena vía comunicación entre la plantilla y la entidad que posibilite la prevención y/o denuncia si fuera necesario, de los casos o situaciones de acoso o abuso por razón de sexo que pudieran producirse.

ACCIONES:

4.2.1. Garantizar en la medida de lo posible el reparto equilibrado de puestos en la Junta Directiva, en la dirección y responsabilidad en los equipos, entre hombres y mujeres.

4.2.2. Realizar un estudio específico para identificar las necesidades de todas las personas que forman la asociación, tanto de las socias, como del voluntariado y del personal colaborador, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4.2.3. Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación laboral y familiar pero no perjudiquen a otros ni al trabajo desarrollado con los usuarios/as de los recursos de atención.

4.2.4. Mantener la relación que garantice el cumplimiento de todas las medidas necesarias y estipuladas por ley en relación con la prevención de riesgos laborales en la organización.

4.2.5. Elaboración y difusión de un código de buenas prácticas y realización de acciones de formación y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso sexual.

4.3. Ámbito de programas y servicios que ofrece Home Family Power

OBJETIVOS:

- Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demanden ayuda a los distintos servicios ofrecidos por la entidad en cualquiera de los procesos de información, atención y tratamiento.
- Sensibilizar y promover entre la población destinataria de nuestros servicios el concepto de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.

ACCIONES:

4.3.1. Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los talleres formativos tanto a hombres como a mujeres, paliando en la medida de lo posible las dificultades específicas que puedan aparecer relacionadas con asuntos de género.

4.3.2. Revisar el trabajo específico que se realiza con los usuarios/as de los distintos talleres, relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres, de cara a su preparación para la integración familiar, social y laboral.

4.3.3. Realizar acciones de formación y sensibilización relativas a la Igualdad incluidas dentro del plan formativo de los talleres. (Asignación de roles familiares, cuidado de hijos, derechos laborales, legislación, prevención de situaciones de abuso, etc.).

Artículo 5: Sistema de evaluación

Se trata de una evaluación interna porque la realizarán personas pertenecientes a HFP, aunque formados suficientemente en evaluación de programas que, a través de la utilización de instrumentos objetivos de recogida de información, intentarán realizar este trabajo de la forma más objetiva posible. Por otra parte, será una evaluación participativa, en la que se tendrá en cuenta la opinión de los hombres y mujeres tanto de entre socios y voluntarios como de la Junta Directiva.

La evaluación a realizar mantendrá un papel formativo, con el fin de ofrecer una información continua que sea útil para la modificación y reajuste del Plan. Se prevé un primer momento de evaluación tras un año de implantación del mismo, para revisarlo anualmente.

La evaluación que nos planteamos está dirigida a medir tanto el proceso de implantación del plan, teniendo en cuenta la elaboración del diagnóstico, el diseño del plan, sus acciones concretas y el proceso de implementación, así como los resultados del mismo.

Los **objetivos de la evaluación** serán:

- Analizar el plan desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo para lo que nos basaremos en los siguientes criterios de evaluación:
 - ✓ **Eficacia:** valoraremos en qué medida se han alcanzado los objetivos específicos planteados y los resultados previstos, en relación a las deficiencias y/o desigualdades que se detectaron con el diagnóstico.
 - ✓ **Eficiencia:** mediremos el logro de los resultados obtenidos en relación a los recursos empleados (tiempo, materiales, recursos humanos, etc.)
 - ✓ **Proceso:** se medirá el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, los cambios que han ido surgiendo, dificultades, variaciones en la programación, soluciones adoptadas, etc.
 - ✓ **Impacto:** analizaremos los posibles efectos, esperados y no esperados de la implantación del Plan.
 - ✓ **Visibilidad:** se trata de evaluar la visibilidad institucional y social del Plan, el conocimiento del mismo tanto dentro como fuera de la Entidad, la relevancia de sus acciones, así como su estrategia informativa.
- Elaborar las recomendaciones necesarias para su eventual reorientación y reajustes.

- Detección de necesidades durante el proceso de implementación del plan.
- Elaborar un informe de seguimiento de la implantación del plan, que será presentado a las personas y/o entidades pertinentes.

Los **indicadores** se definen en función de los criterios elegidos de evaluación:

-Eficacia (resultados):

- ✓ Nº total de acciones por áreas implantadas en la entidad
- ✓ Nº y sexo de las personas beneficiarias por áreas de actuación elegidas
- ✓ Grado de desarrollo de los objetivos programados
- ✓ Otros

-Eficiencia:

- ✓ El tiempo dedicado para la implantación del plan ha sido el estipulado
- ✓ Los plazos previstos para cada fase se han cumplido
- ✓ Se ha contado con los medios, herramientas y recursos materiales adecuados y suficientes
- ✓ Grado de adecuación y suficiencia de los recursos humanos empleados para la implementación del plan en cada una de sus fases.
- ✓ Otros

-Proceso:

- ✓ Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- ✓ Soluciones aportadas
- ✓ Grado de información y difusión en la plantilla y miembros de la fundación
- ✓ Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- ✓ Cambios en la programación
- ✓ Otros

-Impacto:

- ✓ Efectos no previstos del plan
- ✓ Mejora del ambiente de trabajo
- ✓ Aumento de la concienciación de las personas que forman la asociación y de las personas beneficiarias de la misma, con respecto a la igualdad de oportunidades
- ✓ Cambios producidos en la entidad (cultura, imagen, relaciones externas, etc.)
- ✓ Cambios en las relaciones de la plantilla con los órganos de gobierno
- ✓ Otros

Se realizará un informe de evaluación tras la 1ª fase de implantación que será comunicado tanto a socios y voluntarios como a las autoridades relacionadas.



Artículo 6: Recursos para la implantación

RECURSOS HUMANOS

La Dirección de la HFP será la encargada de movilizar los recursos para poner en práctica las acciones definidas en el plan de igualdad, asignando a la comisión de igualdad la misión de coordinar dichas acciones, velar por el cumplimiento de las mismas y establecer cauces de comunicación entre las personas socias y el voluntariado.

Artículo 7: Vigencia del Plan de Igualdad

El plazo previsto de vigencia será desde enero de 2019 en adelante.

En Madrid, a 1 de enero de 2019

Mercada Blasco

Fdo.:

PRESIDENTA HFP

Ismael de Ponte Tomas

Fdo:

SECRETARIA DE HFP