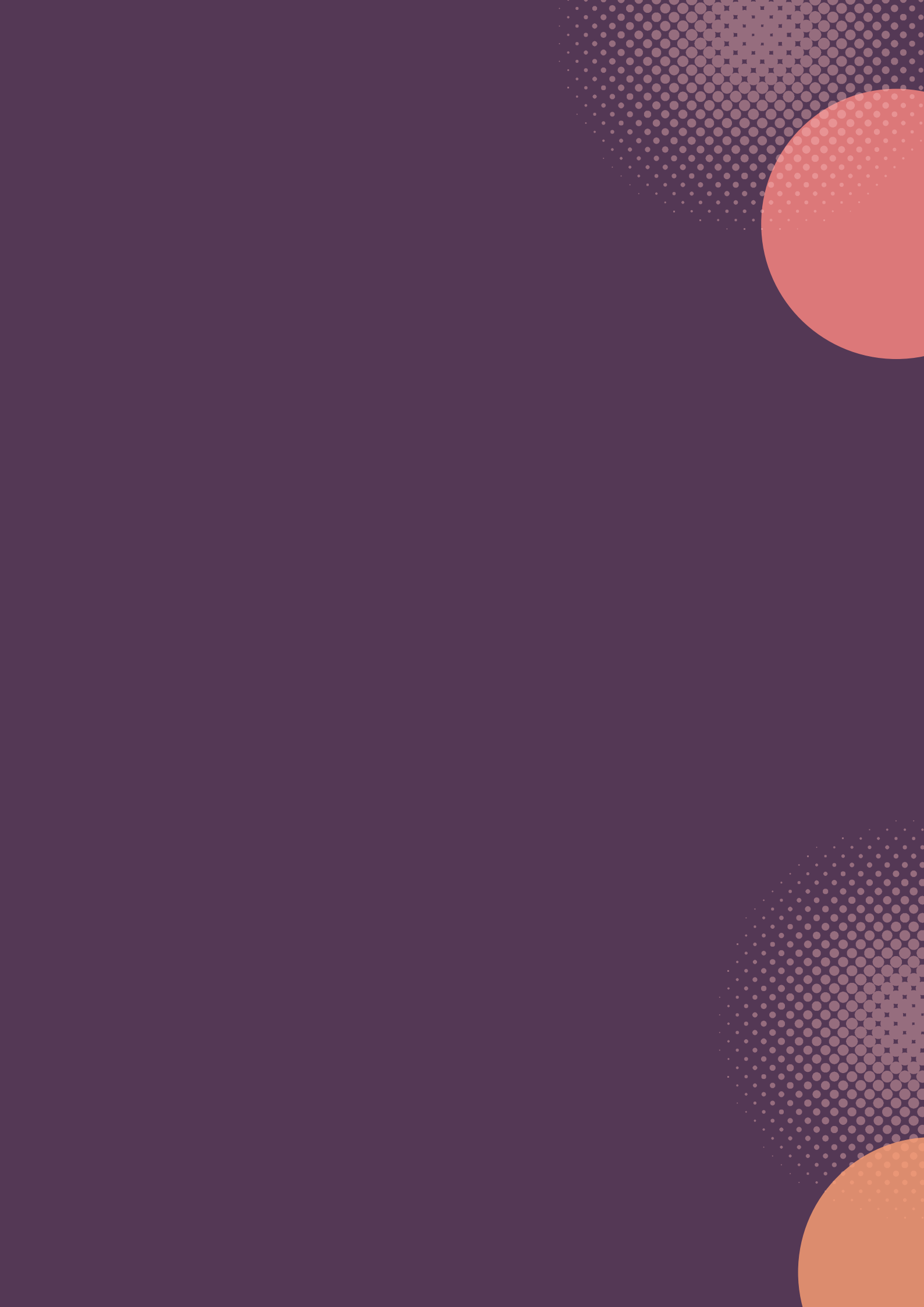


PLAN DE IGUALDAD SINERGOS





Índice

1. Introducción	1
a. Presentación de la entidad	
b. Vigencia del plan	
2. Marco normativo	3
3. Metodología	6
a. Grupo Focal de Género	
b. Diagnóstico	
4. Plan de Igualdad	9
a. Estrategia adoptada	
b. Líneas de intervención	
c. Indicadores de cumplimiento	
5. Recursos humanos y materiales necesarios	18
6. Promoción	18
7. Seguimiento & Evaluación	19
9. Cuadro resumen de la estrategia adoptada	20

Introducción

En Sinergos, desde el minuto uno de su constitución como proyecto nos hemos exigido compromiso con el Desarrollo Humano, incorporando estos principios a todos los niveles en nuestra gestión. Nuestro compromiso con los principios de igualdad efectiva y no discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, edad, religión, origen, estatus migratorio y otras circunstancias personales nos exige poner en marcha este Plan de obligado cumplimiento para nuestra entidad.

Entendemos que vivimos en una sociedad que continúa perpetrando violencia y trato desigual a las mujeres y la población LGBTQI+, impidiendo su pleno desarrollo económico, social, laboral, cultural y político. Es una necesidad urgente la construcción de un mundo igualitario y equitativo como un paso fundamental para el avance social en su conjunto y para el logro del bienestar colectivo.

El acto constitutivo de SINERGOS dispone en el art. 3, letra d, que debemos “Luchar contra la desigualdad de género en todos los ámbitos de esta asociación, así como en sus acciones, con especial incidencia en la promoción de nuevas masculinidades, feminismos y la lucha contra la violencia de género, nuevas masculinidades y feminismos”. Para lograr este objetivo, es fundamental fomentar un ambiente igualitario y democrático en nuestro personal, colaboradores y en todas las fases de las actividades que se desarrollan.

Impulsados por el deseo de que el cambio que esperamos para el mundo se produzca desde el interior hacia el exterior de la organización, se ha elaborado este **Plan de Igualdad** y **Protocolo de Prevención y Combate de Violencia de Género**.

Presentación de la entidad

Sinergos es una asociación sin ánimo de lucro fundada durante la crisis sanitaria y social de la COVID19 con una doble vertiente:

- **La cooperación internacional y la educación para la ciudadanía global.**
- **El fomento de la cultura, las artes y el deporte en el territorio español y el resto del mundo.**

Somos un grupo de personas jóvenes que hemos ido coincidiendo en distintas acciones y en diversos momentos de la vida (etapa universitaria, cursos de formación, entornos familiares y de amistades). Tras comprobar que teníamos intereses comunes, ganas de cambiar las cosas y experiencia en el ámbito del asociacionismo y el tercer sector, nos lanzamos a crear Sinergos: un proyecto ético y responsable inscrito en el Registro Nacional de Asociaciones con el número 622531.

NUESTROS VALORES

- Justicia social
- Equidad de género
- Derechos Humanos
- Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Economía verde y circular

NUESTROS PRINCIPIOS

- Independencia
- Transparencia
- Profesionalidad
- Neutralidad
- Trabajo en red
- Reflexión crítica

Marco Normativo

El presente Plan se enmarca en los avances en legislación internacional estatales en materia de igualdad de género:

Marco Internacional

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) (1979).
- Conferencia Mundial sobre la Población y el Desarrollo de el Cairo (1994).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y sus posteriores revisiones.
- Cumbre del Milenio (2000).
- Cumbre de las Naciones Unidas para la adopción de la agenda de desarrollo posterior a 2015 y el documento “Transformando nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible”.
- Tratado de Ámsterdam (1999).
- Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.

Marco estatal

- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Marco autonómico de todas las comunidades donde Sinergos tenga sede o desarrolle su trabajo.

A nivel internacional, destacamos primeramente las recomendaciones legales de los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1952), que garantizan la libertad y dignidad a todos seres humanos sin distinción de cualquier tipo, ya sea de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, riqueza, nacimiento o cualquier otra condición.

En el marco europeo se destacan la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Tratado de Ámsterdam, en los cuales están plasmados los principios de igualdad entre hombres y mujeres y la diversidad cultural lingüística y religiosa en el espacio europeo. El Tratado de la Unión europea de 2012 también insta a los estados a fomentar la igualdad de género en el artículo 3º, bien cómo determina el principio de igualdad entre hombres y mujeres como un valor común en la Unión Europea.

Dentro de la legislación española estamos amparados por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta ley fue elaborada para que se adopten medidas concretas a favor las mujeres para promocionar la igualdad de trato y de oportunidades, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en todas sus formas. La Ley de Igualdad establece "principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo".

Esta ley es uno de los principales marcos de orientación de este Plan de Igualdad que rechaza todo tipo de discriminación, tanto positiva como negativa. La misma ley comprende la eliminación de la discriminación a través de la composición equilibrada en los consejos de administración de las empresas; la eliminación de obstáculos para el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad técnica y de gestión; la prohibición de discriminación por embarazo o maternidad; define el acoso por razón de sexo y dicta la necesidad de que las empresas adopten medidas de prevención al acoso. Es justamente siguiendo esta normativa que buscamos adoptar medidas para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres y situaciones discriminatorias por razón de género.

Desde un punto de vista más específico, en cuanto al tema de la defensa de la igualdad de género en el contexto internacional, nos inspiramos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979). Este documento, de amplia aceptación internacional, informa qué medidas deben tomar los países desde el punto de vista legal para eliminar todas las formas de discriminación entre hombres y mujeres, eliminando leyes que generan desigualdades y tomando medidas para asegurar el desarrollo y el adelanto de las mujeres.

Recientemente, en el marco de la Agenda 20/30, los países asumieron el compromiso de promover el desarrollo social sostenible con la igualdad de género como objetivos principales y transversales de esta iniciativa. Desde esta perspectiva, podemos destacar el objetivo número 5, que es "lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas". Este objetivo se divide en 9 metas:

5.1.Poner fin a la discriminación.

5.2.Eliminar todas las formas de violencia de género.

5.3.Eliminar matrimonio infantil y mutilación genital femenina.

5.4.Reconocer el trabajo de cuidados y doméstico.

5.5.Asegurar la participación plena de la mujer e igualdad oportunidades.

5.6.Asegurar el acceso salud sexual y reproductiva y derechos reproductivos.

5.7. Asegurar la igualdad de derechos a los recursos económicos.

5.8.Mejorar el uso de tecnología y TIC.

5.9.Aprobar políticas y leyes para la igualdad y el empoderamiento.

Aún dentro de los marcos internacionales tenemos la resolución 17/19 del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, que rechaza y llama a acciones concretas en la lucha contra la discriminación de las personas por su orientación sexual y la falta de respeto a los derechos humanos de las personas del colectivo LGBTIQ+. Este importante marco legal fue lanzado junto a la campaña Libres e Iguales contra la LGBTfobia. Sus principales puntos son la prevención del trato cruel e inhumano a las personas LGBT, la despenalización de la homosexualidad, la defensa de la libertad de expresión, asociación y reunión pacífica de quienes luchan por estos derechos.

Metodología

Para el desarrollo del Plan se ha creado en primer lugar un Grupo Focal de Género con experiencia e interés en la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en diversas actividades. Este grupo focal se ha encargado de realizar un diagnóstico de situación, proponer y redactar las medidas que compondrán el Plan, compartirlo a todas las personas ligadas a Sinergos y promover su participación en la revisión del mismo, redactar la versión final, comunicarlo y apoyar en la adopción e implementación del mismo por todas las personas vinculadas a Sinergos.

Grupo focal de género

Después de informar y sensibilizar sobre los objetivos de esta iniciativa a todas las integrantes de SINERGOS, el día 28 de septiembre de 2020 se conformó un grupo focal de género compuesto por Ana Verena Menezes, Javier Agorreta Lumbreras y Natalia García García.

Este grupo focal se ha encargado de realizar el diagnóstico de situación, proponer y redactar las medidas que compondrán el Plan, compartirlo a todas las personas ligadas a Sinergos y promover su participación en la revisión del mismo, redactar la versión final, comunicarlo y apoyar en la adopción e implementación del mismo por todas las personas vinculadas a Sinergos.

En Enero de 2021, la organización sostuvo una reunión *on line* en la que se compartieron y evaluaron los resultados obtenidos en las actividades desarrolladas durante el año previo. La lectura de género del grupo focal formado para este fin arrojó las conclusiones que se exponen más adelante.

Principales necesidades detectadas:

- Falta de un plan de género de obligado cumplimiento en la organización.
- Falta de un punto o grupo focal de género con funciones claramente definidas.
- Resistencias, falta de conocimiento o compromiso en la lucha por la equidad en algunas personas.
- Necesidad de protocolos de actuación concretos en caso de discriminaciones durante el desarrollo de las actividades de la entidad.

Principales oportunidades detectadas:

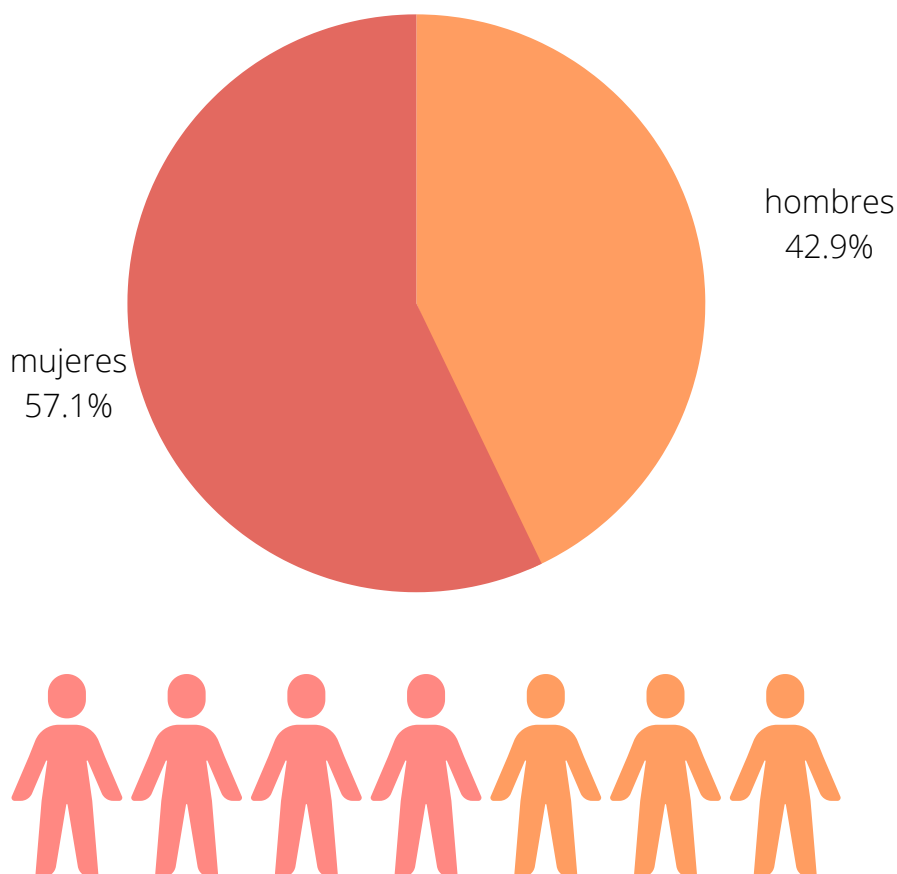
- Formación y experiencia en la incorporación de la perspectiva de género de proyectos anteriores.
- Oportunidad para crear redes y alianzas feministas a nivel autonómico, estatal e internacional.
- Incorporación de mujeres en toda la estructura directiva de la asociación.
- Liderazgo firme y visible que cree y lucha por la equidad de género de forma contundente .

Diagnóstico

Sinergos es joven y de reciente creación. El diagnóstico ha analizado la composición de la estructura organizativa de la entidad e identificado las principales necesidades y oportunidades detectadas tras la evaluación de las primeras actividades que la organización ha desarrollado.

Como previsto entre los artículos 6 y el artículo 15 de los estatutos, la junta directiva de SINERGOS está compuesta por los cargos de presidencia, vicepresidencia, secretaría, tesorería y 3 vocales. Entre las 7 personas integrantes, 4 son mujeres y 3 hombres, posiciones que son distribuidas de acuerdo con el cuadro demostrativo y el gráfico siguiente:

Composición Junta Directiva ONGD SINERGOS



Plan de Igualdad

Vigencia del Plan

El presente plan tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, siendo posible la revisión del mismo durante este periodo a petición de cualquier persona relacionada con Sinergos.

Una vez finalizado el periodo de vigencia de este Plan, el grupo focal se encargará de la evaluación del cumplimiento del mismo y del desarrollo del próximo plan.

Estrategia adoptada

Después del diagnóstico elaborado y de una intensa reflexión acerca de las necesidades futuras de SINERGOS, fueron identificadas cuatro líneas principales de intervención prioritarias, todas simultáneas e interdependientes entre sí:

L1. Gestión, cultura organizacional y buen gobierno.

L2. Programas y proyectos.

L3. Rendición de cuentas.

L4. Acoso por razón de sexo.

Cada Línea de intervención estará asociada a objetivos generales y específicos que deberán ser cumplidos para promocionar un ambiente igualitario entre hombres y mujeres dentro de la organización, así como un ambiente equitativo y seguro independiente del género.

Líneas de intervención

L1. Gestión, cultura organizacional y buen gobierno

Es responsabilidad del equipo de trabajo de Sinergos luchar por la consecución de la igualdad real así como velar por el cumplimiento de este Plan.

Objetivo general: Promocionar la equidad de género en el funcionamiento organizacional de Sinergos incorporándola en la estructura organizacional y en los objetivos estratégicos.

Objetivos específicos:

OE1. Integración del enfoque de género en la toma de decisiones de la entidad.

OE2. Creación del grupo focal de género y su coordinación con el resto de comisiones y departamentos de trabajo.

OE3. Eliminación de desigualdades en el funcionamiento de la entidad.

OE4. Adopción y promoción del lenguaje inclusivo y no sexista por las personas integrantes de Sinergos.

Resultados esperados

R1. Creadas las condiciones necesarias para la eliminación de desigualdades en la organización de la entidad.

R2. Generada conciencia en todas las personas ligadas a Sinergos sobre las implicaciones de su trabajo en las relaciones de género.

R3. Creadas las condiciones para la implementación de este Plan.

R4. Generados documentos y comunicaciones que utilicen lenguaje inclusivo y no sexista

Acciones previstas

Acciones R1.

A1. Sinergos incorpora mujeres en órganos decisivos de la entidad y en el resto de niveles.

A2. Sinergos incorpora medidas positivas para la incorporación de mujeres en el equipo, facilitando su acceso al empleo, promoción profesional, clasificación profesional, asegurando la retribución igualitaria y favoreciendo la conciliación familiar.

Acciones R2.

A1. Sinergos crea un Grupo Focal de Género con funciones definidas.

A2. Las personas integrantes y ligadas a Sinergos por cualquier vía tienen acceso a formación en igualdad de género.

Acciones R3.

A1. Sinergos dispone del presupuesto necesario para la aplicación del presente plan.

A2. El grupo focal de género de Sinergos es reconocido por todas las personas ligadas a la entidad como referente para cuestiones de igualdad dentro de la misma.

A3. La calendarización del Plan de Igualdad es respetada y priorizada por todas las personas ligadas a Sinergos.

A4. Los indicadores de este Plan son integrados por todas las personas de la entidad.

Acciones R4

A1. Sinergos utiliza un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones tanto internas como externas de la entidad.

L2. Programas y proyectos

Tanto Sinergos como los programas y proyectos desarrollados tienen como objetivo en sí mismo la reducción de las desigualdades por motivo de género. Este objetivo será transversal a todas las actividades ejecutadas.

Objetivo general: Asegurar la transversalización de género en todas las etapas de las acciones de SINERGOS.

Objetivos específicos:

OE1. Transversalización del enfoque de género en todas las etapas (identificación, formulación, implementación, seguimiento y evaluación) del ciclo de los proyectos.

OE2. Incorporar el análisis de género en la identificación de iniciativas de acción social.

Resultados esperados.

R1. El equipo de Sinergos ve instaladas y/o reforzadas sus capacidades para transversalizar la igualdad de género en todas las etapas de los proyectos y programas.

R2. Sinergos realiza y prioriza proyectos de incidencia transversal y directa en temas de género.

Acciones previstas

Acciones R1.

A1. El equipo de Sinergos recibe formación anual en metodología de transversalización de la perspectiva de género y feminismos.

A2. El equipo aplica la transversalización de la perspectiva de género en todas las etapas de los proyectos.

Acciones R2.

A1. Sinergos y las contrapartes identifican y ejecutan proyectos destinados a fomentar la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres y personas LGBTQI+.

L3. Rendición social de cuentas

Desde Sinergos se fomenta el trabajo en red con otras entidades, especialmente en el ámbito de igualdad de género y feminismos.

Objetivo general: Promover la rendición de cuentas ante los movimientos feministas, organizaciones aliadas y sociedad civil.

Objetivos específicos:

OE1. Incorporación de Sinergos en redes y alianzas de género y feminismos.

OE2. Rendición de cuentas en materia de igualdad de género ante integrantes de Sinergos, sociedad civil y organizaciones aliadas.

Resultados esperados

R1A. Avanzado en la reflexión feminista a nivel organizacional.

R1B. Creadas aliadas y participado en espacios de reflexión feminista.

R2. Posicionada la equidad de género en los escenarios de cooperación en los que Sinergos participa.

Acciones previstas

Acciones R1A.

A1. El Grupo Focal de Género de Sinergos mantiene reuniones trimestrales en las que se socializa la agenda feminista y se decide el posicionamiento de Sinergos al respecto.

A2. Una vez al año el Grupo Focal de Género identifica las necesidades de formación en teoría feminista e igualdad de género por parte del equipo y organiza la formación interna pertinente.

Acciones R1B.

A1. El Grupo Focal de Género identifica redes y organizaciones aliadas en las comunidades autónomas en las que desarrolla su trabajo e internacionales y decide en cuáles participar y en qué grado.

Acciones R2.

A2. Sinergos comparte públicamente sus avances en la estrategia de género y la evaluación final del presente plan.

L4. Acoso por razón de sexo

Objetivo general: Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Objetivos específicos:

OE1. Implementar una política de cero tolerancia hacia el acoso sexual y a la violencia de género.

OE2. Crear mecanismos para dar una respuesta a las denuncias o reclamaciones que se puedan producir.

Resultados esperados

R1. Creada una cultura contra el acoso por razón de sexo entre las integrantes presentes y futuras de la entidad.

R2. Creado y adoptado un instrumento concreto de actuación en casos de acoso y violencia de género.

Acciones previstas

Acciones R1.

A1. Sinergos promueve periódicamente reuniones de sensibilización sobre el acoso por razón de sexo y la violencia de género en todas sus formas.

A2. Sinergos capacita e informa a todas las personas socias o colaboradores sobre los valores de la entidad y los procedimientos adoptados en lo que dice respecto al acoso por razón de sexo y violencia de género.

Acciones R2.

A1. Sinergos crea e implementa un protocolo de prevención y combate a la violencia de género.

A2. Sinergos actúa de acuerdo con el protocolo en casos de denuncias o reclamaciones.

Indicadores de cumplimiento

L1. Gestión, cultura organizacional y buen gobierno

- Se crea un grupo focal de género y feminismos con funciones y responsabilidades definidas.
- El 100 % de las tomas de decisión de la entidad incorporan las recomendaciones del Plan.
- Se mantiene la participación equitativa entre hombres y mujeres en la junta directiva de Sinergos.
- El 100 % de los procesos de selección y/o promoción de personal incorporan las recomendaciones del Plan.
- El grupo focal de género crea y socializa con sus compañeras una guía de lenguaje inclusivo y no discriminación, así como una capacitación sobre la implementación de la misma.
- El 100% de las comunicaciones, tanto internas como externas e independientemente de su formato, hacen uso de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
- El 100% de las personas ligadas a Sinergos tiene acceso a formación sobre igualdad de género y feminismos a través de la entidad.
- El grupo focal de género organiza y celebra un encuentro de presentación del Plan de Igualdad y del Protocolo de Prevención y Combate de Violencia de Género.
- El grupo focal de género evalúa anualmente la percepción sobre equidad entre participantes y las prácticas de la ONG.
- El grupo focal de género define un calendario anual de actividades sobre igualdad de género.

L2. Programas y proyectos

- Se celebra una capacitación anual sobre transversalización de género en los proyectos.
- Implementación de al menos un proyecto anual que tiene como finalidad la lucha por la igualdad de género.
- Se celebra al menos una reunión trimestral sobre los proyectos en curso y la incorporación de la perspectiva de género en los mismos.
- El 100% de las personas incorporadas a la entidad reciben formación y sensibilización acerca de igualdad de género.
- Sinergos trata temas de igualdad de género en sus redes sociales con al menos una publicación quincenal.

L3. Rendición de cuentas

- Sinergos participa en al menos un encuentro anual de redes feministas.
- Al menos el 80% de las personas ligadas a Sinergos reciben información sobre los avances del Plan de igualdad de manera anual.
- Al menos el 80% de las personas ligadas a Sinergos reciben la evaluación final del presente Plan.

L4. Acoso por razón de sexo

- Se crea el Protocolo de Prevención y Combate de Violencia de Género.
- Sinergos utiliza sus redes sociales y de comunicación para la concienciación contra el acoso y la violencia de género en todas sus formas con al menos una publicación quincenal sobre el tema.
- El 100% de las personas incorporadas a Sinergos tras la presentación del presente plan reciben capacitación sobre prevención y combate de violencia de Género.
- El 100% de casos de violencia de género en la entidad son respondidos en base al Protocolo de Prevención y Combate de Violencia de Género.

Recursos humanos y materiales necesarios

Para la puesta en marcha y ejecución del Plan se necesitará al Grupo Focal de Género, órgano de decisión y equipo de trabajo al completo.

Promoción

El Plan se socializará tanto a nivel interno como externo de la organización, estando disponible para toda persona interesada en el mismo.

Se compartirá por correo electrónico con la base de datos de la entidad y se publicará en página Web y redes sociales.

Seguimiento y evaluación

Si bien el Plan es de obligatorio cumplimiento para la entidad, su naturaleza es flexible en tanto en cuanto es susceptible de mejora en cualquier momento durante su vigencia. Las propuestas de mejora podrán realizarse por personas internas o externas a la organización por vía escrita y tras su evaluación por parte del grupo focal de género y su socialización con el resto del equipo de Sinergos, se decidirá su introducción inmediata o posterior en el Plan, en función de la urgencia asignada a la misma.

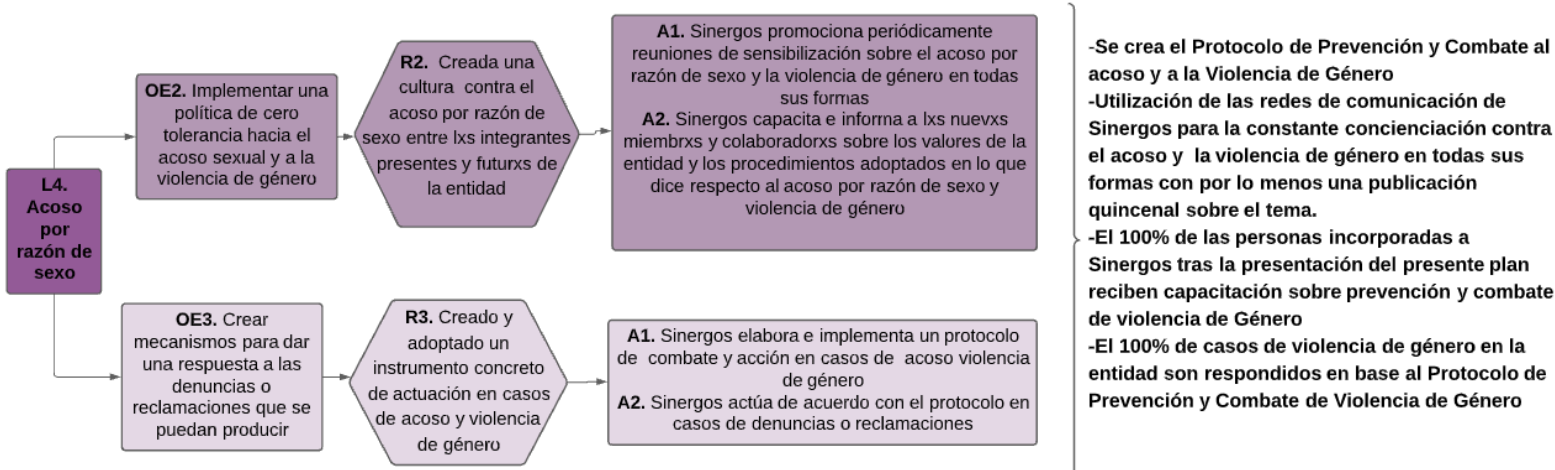
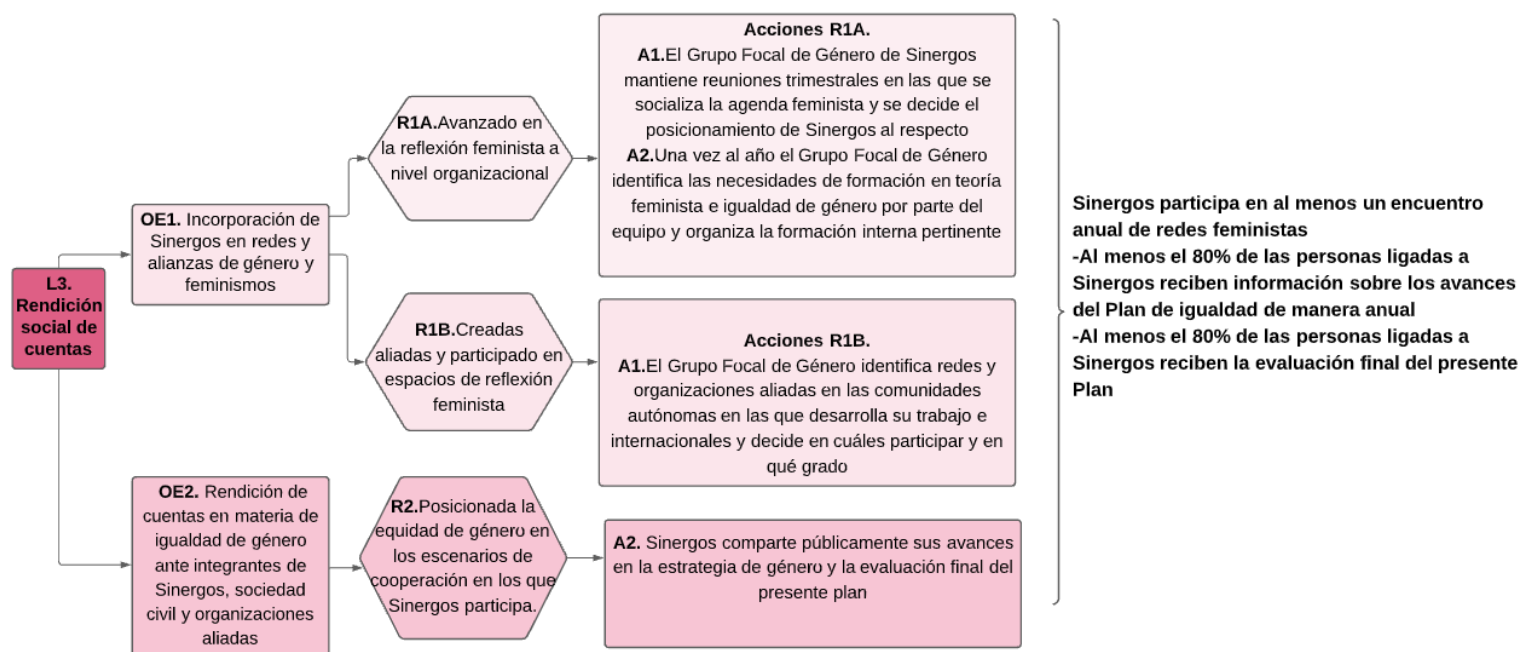
Como ya se ha mencionado anteriormente, el plan se renovará cada cuatro años. Es obligatoria la evaluación interna del plan cada cuatro años. Una vez finalizado el periodo de vigencia del Plan, el grupo focal de género evaluará el mismo y comenzará la elaboración del siguiente.

Toda planificación estratégica que se desarrolle en Sinergos a partir de la creación de este plan deberá hacer referencia al mismo y tener incorporadas las líneas de acción establecidas en este Plan.

Cuadro resumen



Cuadro resumen





SINERGOS

www.sinergos.org