

PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN ALBIHAR

INDICE

1. OBJETO
2. PRESENTACION ALBIHAR
3. PORQUE DE ESTE PLAN DE IGUALDAD
4. RASGOS QUE GUIAN EL CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD ALBIHAR
5. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES
6. OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN DEL PI
7. DIFUSIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN

1. OBJETO.

A pesar de todos los cambios sociales experimentados en las últimas décadas, relacionadas con un importante reconocimiento social de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres (Igualdad Jurídica), uno de los obstáculos que con mayor fuerza se imponen al pleno desarrollo de las personas es precisamente la desigualdad originada desde discriminaciones existentes por razón de sexo que confirma la inexistencia de una Igualdad Real o Efectiva.

La desigualdad no se manifiesta sólo en términos de condiciones objetivas (desempleo, condiciones laborales, invisibilidad pública, falta de poder económico, ausencia en los espacios de decisión, etc), también en términos de sistemas y relaciones de poder, hábitos y comportamientos, administración y distribución de tiempos, oportunidades y espacios profesionales, sociales o culturales, modelos de vida y de construcción de la identidad basados en la supremacía de un sexo y la subordinación de otro.

Se han dado pasos significativos para la igualdad de oportunidades y derechos entre uno y otro sexo y se han producido grandes avances en las Políticas de Igualdad en el marco de la Unión Europea y de las plataformas de Acción de Naciones Unidas, así como a nivel nacional (LO 3/2007) y autonómico (Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para promoción de la igualdad de género en Andalucía, que proclama la transversalidad de los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las actividades de los poderes públicos) pero todavía existen retos importantes relacionados con las necesidades, los intereses, los deseos y las demandas de las mujeres.

Por ejemplo, siguen existiendo todavía 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.

Debemos asumir el reto de superar este desequilibrio entre las situaciones de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. A cada persona nos corresponde la labor de aplicar parámetros igualitarios en nuestra actividad diaria y estar alerta de cuantas discriminaciones puedan surgir. Así, la igualdad efectiva no será real hasta que no exista una implicación de toda la ciudadanía en todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales, de todos y todas.

En este sentido y apelando a los valores y fines que perseguimos en nuestras entidades y organizaciones pertenecientes al Tercer Sector, debemos ser las primeras en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad pretendido en nuestro país. Debemos ser consecuentes con cada una de las normas que la *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* recoge, formulando y aplicando todos los mecanismos y herramientas necesarias para facilitar un proceso de adaptación a la gestión de una ONG.

2. PRESENTACIÓN ALBIHAR

Desde la Fundación Albihar promovemos el desarrollo humano acorde con la dignidad de la persona y respetuoso con la identidad cultural de los grupos sociales.

La misión de ALBIHAR es incidir positivamente en los factores que condicionan un **desarrollo humano equitativo y sostenible, y fomentar una educación en valores** que pone en el centro a la persona y su dignidad para construir una sociedad más justa y solidaria.

Esta misión expresa la centralidad de la persona como pilar que justifica nuestra labor y manifiesta nuestro interés en actuar con los grupos humanos sin distinción de ningún tipo, con el fin de colaborar al desarrollo humano.

En Albihar trabajamos tanto con donantes públicos (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Comunidades Autónomas, Ayuntamientos, organismos internacionales), como con empresas y otros donantes privados.

La Fundación Albihar, es una institución privada con sede social en Granada, se constituye el 13 de enero de 1998 por iniciativa de un grupo de profesionales que comparten valores cristianos con el fin de promover entre la juventud valores solidarios. Desde el inicio hemos promovido acciones para acompañar a las personas mayores y dependientes.

Pronto entendemos que la solidaridad también debe llegar a quienes están lejos. Por esto a partir del año 2000 comenzamos a colaborar con la República Democrática del Congo enviando fondos propios para algunas iniciativas. En el año 2002 accedemos a las primeras subvenciones para la ejecución de proyectos de cooperación internacional para el desarrollo. Hasta la fecha hemos realizado 77 proyectos en Perú, R.D. Congo, Nicaragua, Bolivia, Costa de Marfil, Kenia, Uganda, Paraguay y Ecuador.

Desde el principio hemos entendido y valorado la importancia del trabajo en red. Por esto desde septiembre de 2001 participamos como socio fundador, con otras ONGs del norte y sur, en la creación de la Red Euro-Árabe de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo y la Integridad (READI).

En el año 2004 se crea el Área de Educación para el Desarrollo con el fin de consolidar nuestro trabajo de sensibilización sobre la realidad del Sur. Así hemos ejecutado a lo largo de estos últimos años, gracias a la financiación pública, las campañas: “Acércate al sur”, “Conoce el mundo, cambia tu vida”, “Conoce el mundo con Nina y Mayele” y “Conflictos por Recursos”.

Dando continuidad a las actividades de voluntariado desarrolladas desde el comienzo de nuestro trabajo, en el año 2003 se puso en marcha la campaña “Falta tu mano,

Albihar

F u n d a c i ó n

hazte voluntario” para sacar adelante los proyectos sociales a favor de personas mayores, enfermas e infancia. En 2005 nace también la “Operación Guadalupe” para favorecer la integración de las mujeres inmigrantes.

En el 2007 a consecuencia del terremoto que asoló parte de Perú, comenzamos a trabajar en el área de Acción Humanitaria, extendiendo nuestro trabajo con el tiempo a Costa de Marfil y la República Democrática del Congo.

Hemos realizado una concentración geográfica de nuestros proyectos de cooperación internacional, lo que nos llevó a abrir en el año 2010 una sede en Perú y en el 2012 una sede en la R.D. Congo.

En el año 2013 con el objetivo de hacer frente a las consecuencias de la crisis económica en materia de desempleo, se puso en marcha el Área de Inserción Sociolaboral. Además, en ese mismo año, firmamos un convenio con el Ayuntamiento de Granada para ejecutar acciones en el marco de los programas de personas mayores, mujeres inmigrantes y menores.

En el 2015, el Ayuntamiento de Granada concede a la Fundación Albihar el premio de atención a personas mayores.

En el 2016, la Fundación Albihar recibe por primera vez el sello de Transparencia y Buen Gobierno de la Coordinadora ONGD-España. Además, la Fundación Albihar pasa a formar parte de la Red de Entidades de Acción Voluntaria (REDAV).

En el 2019 renueva su sello de Transparencia y Buen Gobierno de la CONGDE.

En 2020 durante la crisis sanitaria vivida por la pandemia mundial de COVID´19, pasamos una situación de incertidumbre junto a los voluntarios y usuarios de la fundación de la cual hemos salido fortalecidos y más afianzados en la necesidad de nuestro trabajo. Además la Fundación Obra Social La Caixa nos selecciona como ejecutora de su programa Siempre Acompañados para rescatar de la soledad a las personas mayores de la ciudad de Granada.

En enero de 2021, trasladamos nuestra oficina a la Calle Alhóndiga nº 6 4º B para dar un mejor servicio a todas las personas.

3. PORQUÉ EL PLAN DE IGUALDAD EN ALBIHAR

Entendemos que no es posible apoyar el desarrollo institucional hacia la igualdad de género de nuestros socios locales, ni promover la igualdad de género tanto en nuestros proyectos en suelo nacional como en los de países donde trabajamos, sin antes comprometernos como institución a implementar medidas concretas hacia la equidad de género y a dar visibilidad a estas acciones.

El Plan de Igualdad de Albihar se basa en la necesidad de sistematizar el compromiso de la organización hacia la equidad de género, desde una perspectiva de justicia

Calle Alhóndiga 6, 4ºB 18001 Granada Tfno/Fax: 0034 958 13 39 01

albihar@fundacionalbihar.org www.fundacionalbihar.org

Inscrita en el registro de Fundaciones de competencia estatal bajo el nº 18/0071. CIF G18468165



F u n d a c i ó n

social, entendiendo que no hay desarrollo posible sin tener en cuenta los derechos de mujeres y hombres, niños y niñas.

Nuestra misión expresa la centralidad de la persona como pilar que justifica nuestra labor y manifiesta nuestro interés en actuar con los grupos humanos sin distinción de ningún tipo, con el fin de colaborar al desarrollo humano.

Por esta razón el plan de Igualdad incorpora medidas concretas para asegurar la equidad de género en primer lugar a nivel institucional, a la vez que establece acciones prácticas para asegurar la incorporación del enfoque de género en los programas y proyectos de cooperación internacional, ayuda humanitaria, educación para el desarrollo y acción social.

4. RASGOS QUE GUIAN EL CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD ALBIHAR

Basándonos en:

- La justicia, entendida como el reconocimiento y disfrute real por todas las personas de los Derechos Humanos, enunciados por NN.UU. en la Declaración Universal de 1948.
- LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía
- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.
- La coordinación con otras instituciones públicas y privadas, con objeto de multiplicar los efectos positivos de la cooperación y la acción social, asumiendo los compromisos de apropiación, armonización y transparencia. En este sentido el enfoque de género no se concibe como una serie de herramientas técnicas que se tengan que aplicar a los proyectos, sino como una cuestión básica de derechos y de justicia social.

Los rasgos que la guían son:

- Es un instrumento integral con planteamientos generales de mejora para lograr la equidad de género supervisando actuaciones, retos, logros, tareas y estructuras de la organización.
- Se basa en la concepción de que aprendemos de nuestro propio proceso, partiendo de los logros de la implementación del propio plan
- Tiene un carácter eminentemente inclusivo.
- Está elaborado desde una metodología participativa.
- Ofrece pautas para ir incorporando de forma integrada y transversalizada, la perspectiva de género. Para ello se plantean tres líneas de actuación y se concretan medidas.
- Es un plan evaluable. Para ello se incorporan indicadores tanto para el proceso como para el impacto a la hora del seguimiento y la evaluación.
- Supone un compromiso corporativo y técnico por parte de la entidad.

Calle Alhóndiga 6, 4ºB 18001 Granada Tfno/Fax: 0034 958 13 39 01

albihar@fundacionalbihar.org www.fundacionalbihar.org

Inscrita en el registro de Fundaciones de competencia estatal bajo el nº 18/0071. CIF G18468165



F u n d a c i ó n

- Pretende contribuir a la erradicación de la violencia de género.

5. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:

- Transversalidad: El principio de igualdad entre hombre y mujeres impregna el conjunto de acciones.
- Visibilidad: Incorpora medidas y actuaciones concretas que ponen el acento en la necesidad de visualizar a las mujeres y a su contribución al desarrollo de las sociedades poniendo en valor su trabajo.
- Inclusión: La máxima “Si diferentes, pero no desiguales”, resume el sentido del principio de inclusión. La diversidad enriquece las relaciones, mientras que la desigualdad y la discriminación, las empobrece y problematiza.
- Paridad: igualdad formal y real entre mujeres y hombres integra el sentido de este principio. Exige la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres la toma de decisiones en el ámbito público, profesional y familiar

6. OBJETIVOS Y LINEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN DEL PI

El plan establece objetivos estratégicos y acciones de cara a las intervenciones implementadas por ALBIHAR. El trabajo en este sentido se basa en la convicción que ningún proyecto es “neutro” sino que tiene un potencial de transformación. Por esta razón es fundamental explicitar el compromiso hacia la promoción de la equidad de género.

Desde el principio, empezamos a implementar proyectos con el objetivo de la equidad de género y la prevención de cualquier tipo de discriminación y violencia.

Dentro del área de Cooperación al desarrollo, hemos implementado varios proyectos que han ayudado a que las mujeres accedan al uso y control de los recursos materiales y económicos, y a que accedan a las áreas de toma de poder y toma de decisiones para su propio desarrollo, el desarrollo de sus comunidades y familias.

Hemos realizado proyectos de Acción Humanitaria teniendo en cuenta las necesidades específicas de hombres y mujeres, de niñas y niños.

También hemos realizado acciones para prevenir la discriminación y la violencia hacia mujeres y niñas, por ejemplo:

- En la República Democrática del Congo hemos realizado proyectos para promover el acceso equitativo de niñas y niños a la educación. También para eliminar los comportamientos machistas en las aulas.



F u n d a c i ó n

- En Perú hemos capacitado a promotores y promotoras de derechos que entre otras finalidades tienen el prevenir acciones de violencia familiar en las comunidades campesinas.

Desde el área de Educación para el Desarrollo, trabajamos para transmitir una verdadera Cultura Solidaria, comprometida con la lucha contra la pobreza, la exclusión, y la promoción de un desarrollo humano integral y sostenible.

Es desde esta visión de la Educación para el Desarrollo, desde la que tratamos de integrar la perspectiva de género en sus diferentes líneas de acción.

Con el propósito de acompañar a la comunidad educativa en la labor de educar personas comprometidas, ofrecemos una serie de servicios que incorporan de manera transversal y/o específica la equidad de género:

- Materiales didácticos curriculares y complementarios, para el aula y para las familias
- Formación de educadores y educadoras, padres y madres.

También promovemos la realización de actividades y campañas de sensibilización social. Que nos permitan acercar esta perspectiva a la ciudadanía, así como dar a conocer la realidad de desigualdad social que sufren las mujeres. Pero también visibilizar el papel protagonista de las mujeres, como agentes de desarrollo.

Creemos que todos los proyectos, tanto de cooperación y educación, como de acción social, nunca son neutros, por esta razón es fundamental realizar un proceso de análisis de género, e identificar intervenciones que puedan, con la participación activa de mujeres y hombres, contribuir a la creación de relaciones más justas y menos discriminatorias.

Los objetivos que se proponen a continuación han sido definidos teniendo en cuenta el análisis de la realidad que determina el contexto en el que trabajamos y considerando los diferentes ámbitos de acción de ALBIHAR. Se han identificado 4 líneas de intervención:

- L1. Desarrollo institucional
- L2. Cooperación al Desarrollo.
- L3. Educación para el Desarrollo,
- L4. Acción Social

Objetivos Estratégicos y Acciones

Este plan tiene como objetivo clave establecer una hoja de ruta para la transversalización del enfoque de género en la organización y para identificar medidas concretas para promover la igualdad entre mujeres y hombres dentro de las 4 líneas de intervención identificadas. En cada línea de intervención se identifican objetivos estratégicos y se priorizan acciones concretas que se implementarán en el marco del plan.

Calle Alhóndiga 6, 4ºB 18001 Granada Tfno/Fax: 0034 958 13 39 01

albihar@fundacionalbihar.org www.fundacionalbihar.org

Inscrita en el registro de Fundaciones de competencia estatal bajo el nº 18/0071. CIF G18468165

L1. DESARROLLO INSTITUCIONAL

O. E. 1.1. Promover la igualdad formal y real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos organizativos y promover el fortalecimiento de capacidades

Acciones:

- 1.1.1 Apoyar la formación del personal contratado y voluntario en aspectos de género;
- 1.1.2 Establecer el criterio de sensibilización en género como aspecto en los procesos de selección y promoción de personal;
- 1.1.3 Incorporar el enfoque de género en los espacios de toma de decisiones;
- 1.1.4 Implementar una política de cero tolerancia hacia el acoso sexual y la violencia de género;
- 1.1.5 Fomentar la igualdad de género en la cultura organizativa y en los espacios de trabajo y voluntariado.

OE 1.2 Incorporar el enfoque de género en las iniciativas de comunicación y difusión para promover la equidad de género

Acciones:

- 1.2.1. Incorporar el enfoque de género en las publicaciones de ALBIHAR
- 1.2.2. Presentar, siempre que sea posible, los datos desagregados por sexo.
- 1.2.3. Seleccionar y publicar imágenes que reflejen y promuevan la equidad entre hombres y mujeres y niños y niñas;
- 1.2.4 Dar prioridad a imágenes que den visibilidad a mujeres en proceso de toma de decisiones y en roles que se consideran no tradicionales; y visibilizar los papeles de los hombres como cuidadores y en espacios privados;
- 1.2.5 Dar voz a mujeres y hombres que condenen cualquier violencia de género;
- 1.2.6 Partiendo del lenguaje como base de construcción del pensamiento, hacer un uso consciente del mismo promoviendo el uso de un lenguaje no sexista;

L 2. COOPERACIÓN AL DESARROLLO

OE 2.1 Asegurar una efectiva transversalización del enfoque de género en todas las etapas del ciclo del proyecto.

Acciones:

- 2.1.1. Incorporar un proceso de análisis de género en todos los procesos de identificación de proyectos;



F u n d a c i ó n

2.1.2. Incorporar datos desagregados e indicadores de género en la formulación, y seguimiento de proyectos;

2.1.3 Asegurar incluir en cada proyecto el presupuesto necesario para implementar actividades de género;

2.1.4 Incluir la sensibilización en aspectos de género entre los criterios de selección de los socios locales y diseñar un plan de formación y sensibilización en temas de géneros de acuerdo con las necesidades de cada socio local;

2.1.5 Incluir la sensibilización en aspectos de género entre los criterios de selección del personal local, incluir siempre que sea posible personal especialista en género y diseñar un plan de formación y sensibilización en temas de géneros de acuerdo con las necesidades de cada socio local;

2.1.6 Asegurar la incorporación del enfoque de género en la implementación de todos los proyectos: a) garantizando la equidad entre hombres y mujeres en el acceso a recursos y beneficios del proyecto, y priorizando el acceso a recursos por partes de colectivos más discriminados; b) garantizando la plena participación de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones de los proyectos, c) identificando las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres en el ámbito del proyecto y diseñando acciones para cubrirlas;

2.1.7 Promover acciones de sensibilización sobre aspectos de género relacionados con el proyecto dirigidas a la población local, incluyendo especialmente a hombres, líderes locales y organismos públicos;

2.1.8 Incluir la incorporación del enfoque de género como requisito para la contratación de evaluaciones externas;

2.1.9 Sistematizar las experiencias y las lecciones aprendidas sobre la incorporación del enfoque de género y compartirlas durante las jornadas para su réplica en otros países;

OE.2.2 Implementar acciones específicas para promover la equidad de género y los derechos de mujeres y niñas y prevenir cualquier tipo de violencia de género.

Acciones:

2.2.1 Apoyar a las mujeres y a las niñas para que conozcan sus derechos y asegurar que se respeten sus derechos humanos, desde un enfoque de empoderamiento;

2.2.2. Promover el acceso de las mujeres a la titularidad de las tierras y otros recursos estratégicos y apoyar iniciativas que contribuyan al pleno ejercicio de los derechos económicos de las mujeres;

2.2.3 Promover la participación real de las mujeres en los espacios de toma de decisiones y en los cargos políticos, fortaleciendo el liderazgo activo y las capacidades de las mujeres que ocupan cargos de poder.

2.2.4 Promover el acceso a la salud de mujeres y niñas, incluyendo salud sexual y reproductiva;

Calle Alhóndiga 6, 4ºB 18001 Granada Tfno/Fax: 0034 958 13 39 01

albihar@fundacionalbihar.org www.fundacionalbihar.org

Inscrita en el registro de Fundaciones de competencia estatal bajo el nº 18/0071. CIF G18468165



F u n d a c i ó n

2.2.5 Prevenir el matrimonio infantil y promover la educación de las niñas;

2.2.6 Prevenir y condenar cualquier tipo de abuso y violencia de género, incluyendo la mutilación genital femenina;

2.2.7 Promover espacios de asociacionismo, redes e intercambio de experiencias entre mujeres, incluyendo intercambio de experiencias con mujeres de otros países;

2.2.8 Implementar actividades cuyo objetivo sea dar voz a las mujeres de los países donde trabajamos, promoviendo la creatividad, y fomentando el reconocimiento de las capacidades de las mujeres;

L 3. EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO

OE 3.1 Asegurar una efectiva transversalización del enfoque de género en todas las intervenciones de educación para el desarrollo y sensibilización.

Acciones:

3.1.1 Formar a aquellas personas del equipo y las que tengan entre sus tareas la coordinación las actividades de sensibilización para que sean capaces de introducir el enfoque de género;

3.1.2 Incluir el enfoque de género en la selección de actividades propuestas y coordinadas por personas o entidades externas a la organización;

3.1.2 Visibilizar el papel de las mujeres como agentes de desarrollo y las desigualdades de género en las actividades implementadas por ALBIHAR;

3.1.3 Introducir el género en todos los proyectos y acciones de sensibilización y educación para el desarrollo desde la formulación de sus objetivos hasta su evaluación;

3.1.4 Elaborar un check list que asegure que todas las actividades planteadas incluyen un enfoque de género en: mensajes, portavoces, testimonios, protagonistas, participantes y el medio seleccionado (espacio y tiempo);

3.1.5 Apoyar las iniciativas de otros colectivos y el trabajo en red en materia de sensibilización sobre igualdad de género.

L 4. ACCIÓN SOCIAL

OE 4.1 Asegurar una efectiva transversalización del enfoque de género en todas las intervenciones de acción social.

Acciones:

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

4.1.2 Asegurar la igualdad de género en la selección de beneficiarios/as de proyectos de acción social;



F u n d a c i ó n

4.1.3 Identificar y ejecutar proyectos destinados a fomentar la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres

4.1.4. Incorporar medidas de fomento de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las iniciativas de acción social.

4.1.5. Incorporar medidas de corresponsabilidad en los proyectos o programas de acción social.

7. DIFUSIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN

El presente Plan constituye el documento de referencia para la incorporación del enfoque de género. Se hará máxima difusión tanto internamente como externamente.

DIFUSIÓN

1. Entrega del plan a todo el personal existente de ALBIHAR;
2. Incluir el plan entre los documentos que se entregan al personal que se incorpora en la organización;
3. Traducir el plan a los idiomas de comunicación con los socios locales y entregar una copia a cada socio local;
4. Incluir en el trabajo con los socios locales los objetivos estratégicos y las acciones correspondientes;
5. Publicar en la página web de ALBIHAR;

IMPLEMENTACIÓN

La implementación del plan se analizará anualmente y se podrá revisar objetivos estratégicos y acciones clave.

Como el plan de igualdad afecta a todo el conjunto de la organización, todas las personas que componen ALBIHAR serán responsables de su implementación, de acuerdo con las responsabilidades y tareas que desempeñan en la organización. Se incluirán las acciones correspondientes en los planes operativos anuales y en los manuales de procedimientos de la organización.

EVALUACIÓN

Al final del periodo se evaluará la implementación de las acciones del Plan y el alcance de los objetivos estratégicos para cada línea de intervención.

Anualmente en el patronato revisará el plan de Igualdad con los datos cuantitativos y cualitativos aportados por cada área del equipo técnico de la fundación

Se podrán realizar evaluaciones intermedias con la participación activa de todo el equipo.