



PLAN DE IGUALDAD

2020-2023

1. Acerca de Juristas Gitanos.
2. Voluntariado, sostenibilidad e igualdad como señas de identidad.
3. Legislación de referencia.
4. Compromiso.
5. Objetivos.
6. Medidas.
7. Control y evaluación.
8. Ámbito de aplicación y destinatarios
9. Duración y vigencia.
10. Comunicación y difusión.

1. Acerca de Juristas Gitanos

Juristas Gitanos es una asociación que nace en 2016, en el ámbito de la Universidad de Alicante fundada por un grupo de estudiantes de Derecho gitanos, con el objetivo de crear un nuevo espacio de encuentro para estudiantes y profesionales del Derecho que facilitase su desarrollo académico y profesional y, a su vez, poder enfrentar la desigualdad, la injusticia y la discriminación que afecta al Pueblo Gitano a través de los instrumentos y cauces que ofrece el ordenamiento jurídico.

Los **finés de la Asociación de Juristas Gitanos**, tal como se recogen en sus estatutos, son:

- Promover el encuentro de estudiantes y egresados gitanos y ofrecer el apoyo y cuidado que necesitan para facilitar su éxito académico y profesional.
- Incorporar el conocimiento y estudio de la cultura e historia del pueblo gitano al ámbito universitario, en particular al Grado de Derecho.
- Promover el encuentro y las relaciones con profesionales, asociaciones, redes u otros organismos en el ámbito local, nacional y europeo, para favorecer el aprovechamiento de sinergias, conocimientos y experiencias, de acuerdo a los fines de la asociación.
- Reforzar la identidad y liderazgo de los jóvenes juristas gitanos, desde valores como la tolerancia y el respeto a los demás, y siempre en el marco de una sociedad diversa, heterogénea y multicultural.
- Estimular el estudio y el respeto de los valores inherentes a la persona y, en particular, la libertad, la igualdad, la no-discriminación por razón de género, nacimiento, lengua, opción sexual o ideología, el pluralismo, la tolerancia y el espíritu crítico.
- Orientar y promocionar al estudiante gitano en su carrera académica y profesional, en el ámbito del Derecho en particular, y facilitar el apoyo para la inserción de los egresados en el mercado laboral.
- Organizar actividades para aumentar la capacitación profesional de los asociados.
- Promover la transferencia y aplicación del conocimiento al desarrollo social.
- Promover la movilidad de los miembros de la comunidad universitaria.
- Impulsar el desarrollo del pueblo gitano, a partir de los mecanismos que ofrece el medio jurídico, para contribuir así a una mejora de su calidad de vida y a su vez, a la construcción de una sociedad más justa.
- Sensibilizar y generar una conciencia social entre la población, particularmente entre la población gitana, facilitando un mejor conocimiento de sus derechos fundamentales, de manera que puedan identificar aquellas conductas que soportan en el día a día constitutivas de delitos de odio.
- Dar a conocer y hacer accesibles entre la población gitana los cauces jurídicos para accionar una demanda frente aquellas agresiones susceptibles de ser constitutivas de delito.

2. Voluntariado, sostenibilidad e igualdad como señas de identidad.

La asociación cuenta con asociados y colaboradores de todas las autonomías de España. El voluntariado constituye un valioso activo para nosotros. Nuestro equipo de trabajo actual está conformado íntegramente por personas que brindan su tiempo, su experiencia y su trabajo de forma voluntaria. Así ha sido desde nuestra fundación.

De esta manera, y junto a nuestros recursos de financiación propios, aseguramos la independencia económica y la sostenibilidad de la organización y de nuestras actividades. No obstante, nos apoyamos también en fuentes de financiación externas, públicas y privadas, para reforzar alianzas y sinergias y ser más eficaces en la materialización de acciones y objetivos comunes. La colaboración con otras organizaciones del sector así como con la Administración Pública, es clave para promover los cambios sociales necesarios para la construcción de una sociedad más solidaria y equitativa.

Aunque nos enfocamos específicamente a población gitana, somos una organización abierta a la participación a todas las personas que lo deseen, y nuestros recursos, servicios y programas de ofertan indistintamente a todos los colectivos que, al igual que el Pueblo Gitano, sufren desigualdad, injusticia y discriminación. Y realizamos esa labor en conexión con otras asociaciones implicadas y comprometidas en la defensa de los derechos de las minorías.

La promoción y defensa de la igualdad es, por tanto, un eje clave de nuestra organización. Esto se refleja en nuestra estrategia, en nuestras acciones y en nuestro equipo de trabajo. Actualmente, y en expresa relación a la igualdad de género, el núcleo operativo de la organización (10 personas) se compone de un 80% de mujeres y un 20% de hombres. Asimismo, el consejo consultivo externo en el que se apoya la asociación, se compone de 50% de mujeres y un 50% de hombres. En cuanto a la ocupación de puestos de responsabilidad, presidencia, secretaría y tesorería de la asociación están a cargo de mujeres. El 75% de los miembros de la Junta Directiva son mujeres. Estos datos cobran mayor relevancia si tenemos en cuenta que solo el 52% de nuestros asociados son mujeres.

Aunque todavía no disponemos de personal laboral contratado, entendemos necesario la elaboración de este plan, no solo para ratificar nuestro compromiso en materia de igualdad, sino para controlar y asegurar ese compromiso a lo largo del tiempo en cada uno de los ámbitos de la organización a nivel interno exterior y lograr así una igualdad real y efectiva.

3. Legislación de referencia.

- Art. 9. Constitución Española de 1978.
- Art. 14. Constitución Española de 1978.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
- Carta Social Europea de Derechos Humanos y Sociales de 1961.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing 1995.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección Integral contra la violencia de Género.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, por la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

4. Compromiso.

A fin de adaptar el funcionamiento y acción de nuestra organización a la Ley Orgánica 3/2007, nuestra Junta Directiva propuso la aprobación y adopción de los siguientes compromisos:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la entidad y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos y voluntariado.

5. Objetivos.

- Garantizar en nuestro ámbito de trabajo y actividades la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la participación y asunción de funciones en órganos de dirección o en la estructura funcional, formación, retribución así como conciliación de vida laboral y familiar y personal.

- Asegurar que las decisiones en materia de contratación o suscripción de acuerdos de colaboración no se encuentren basadas en estereotipos, suposiciones o características personales que supongan ningún tipo de discriminación o desigualdad.
- Procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres en Junta Directiva, estructura funcional y equipos de trabajo.
- Promover y facilitar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- Difundir, concienciar y formar a asociados, colaboradores, voluntarios y personal contratado -si lo hubiese- en materia de igualdad entre hombres y mujeres
- Comunicar al equipo de colaboradores (pues actualmente no contamos con personal contratado) todos los aspectos anteriores, a través de e-mail y reuniones de equipo.

6. Medidas.

Para el cumplimiento efectivo de estos acuerdos, se adoptarán las siguientes medidas:

En el área de formación:

- Facilitar la formación a asociados, colaboradores, voluntarios y personal contratado (si lo hubiese) sobre igualdad y no discriminación.
- Realizar talleres de sensibilización en igualdad para la Junta Directiva y para los puestos de coordinación y responsabilidad.

En el área de conciliación de la vida personal y laboral:

- Utilizar herramientas digitales y colaborativas así como realizar las reuniones de trabajo por videoconferencia en horarios flexibles, expresamente ajustados a la disponibilidad de quienes tengan que conciliar vida familiar y profesional.

En el área de prevención del acosos sexual, moral o por razón de sexo:

- Crear un clima de trabajo basado en el respeto y la “tolerancia cero” contra cualquier tipo de acoso, ataque o falta de respeto.
- Establecer un mecanismo interno para denunciar o advertir de posibles agresiones.

En el área de retribución:

- Fijar igual retribución a igual categoría profesional y puesto, garantizando en todo caso la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

En el área de comunicación y sensibilización:

- Evitar un lenguaje sexista tanto en comunicaciones internas como externas, verbales y escritas.
- Crear un sistema de recogida de información, sugerencias y propuestas de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el área de accesibilidad y desarrollo profesional:

- Garantizar la paridad de hombres y mujeres en Junta Directiva, como en los equipos de trabajo (de programas, servicios y proyectos) y en puestos de responsabilidad.
- Revisar y analizar los instrumentos de participación en la asociación y de acceso a órganos de dirección y puestos de responsabilidad.

7. Control y evaluación.

Será la Junta Directiva, de manera general, y la dirección ejecutiva de la asociación, de manera particular, quienes velen por el debido cumplimiento de los acuerdos en materia de igualdad adoptados en esta sesión. Asimismo, se realizará una evaluación anual acerca del grado de cumplimiento de los objetivos fijados así como del diagnóstico de la asociación, a fin de implementar los cambios y medidas que requiera el presente plan. El informe de evaluación como la propuesta de medidas se remitirán a la Junta Directiva para la adopción de los oportunos acuerdos. La evaluación del grado de cumplimiento del plan, se guiará por los siguientes indicadores:

CUANTITATIVOS

- Nº de mujeres y hombres en el equipo
- Porcentaje salarial entre mujeres y hombres
- Nº de mujeres y hombres como portavoces
- Nº de mujeres y hombres con cargos responsables
- Nº de agresiones en el ámbito laboral
- Nº de actitudes sexistas en las relaciones laborales

CUALITATIVOS

- Comunicación y lenguaje no sexista
- Visibilización de la mujer en todos los ámbitos
- Paridad en la representación y altos cargos
- Igualdad de oportunidades en la participación colectiva
- Igualdad en la libertad de expresión y de opinión
- Medidas de conciliación
- Instrumento para la recogida de sugerencias y quejas en materia de igualdad
- Seguimiento y evaluación anual

8. Ámbito de aplicación y destinatarios.

El Plan será de aplicación a todo el personal laboral y voluntario de la asociación con responsabilidades o tareas asignadas tanto el funcionamiento interno de gestión como en las actividades, servicios y programas orientados hacia el exterior, sea por medios físicos o digitales. Este plan también guiará el establecimiento de nuestra relación de colaboración con colaboradores externos individuales y organizaciones, instituciones o empresas aliadas.

9. Duración y vigencia.

El presente plan mantendrá una vigencia de 3 años (hasta Septiembre de 2023). No obstante, se tendrá en cuenta tanto el crecimiento y desarrollo de la organización como el informe de evaluación anual del Plan de Igualdad para proponer y realizar las modificaciones que se consideren oportunas, a fin mantener la eficacia de las medidas adoptadas.

10. Comunicación y difusión.

Se comunicará de forma interna y externa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades por razón de sexo y se informará de la entrada en vigor de este plan, así como de las medidas a adoptar. Su contenido será volcado en la web de la asociación.