



PLAN DE IGUALDAD DE BEYOND SUNCARE

Cambia el mundo o deja que el mundo te cambie a ti.

BEYOND
SUNCARE

Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL DE REFERENCIA	4
3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.....	6
4. OBJETIVOS DEL PLAN.....	7
5. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL	8
6. COMPROMISO CON LA IGUALDAD.....	8
7. EJES, MEDIDAS Y ACCIONES	9
8. EJES, MEDIDAS Y ACCIONES	10

1. INTRODUCCIÓN

BEYOND SUNCARE es una organización no gubernamental española que desde 2017 realiza acciones de cooperación en materia de desarrollo en el sector salud en países en vías de desarrollo de África. Una asociación sin ánimo de lucro, independiente, apolítica y aconfesional que se rige por la Ley Orgánica 1/2002 de 22 de marzo, del Derecho de Asociación, y por la Ley 23/1998, de 7 de julio de Cooperación Internacional al Desarrollo, tras su inscripción en el Registro Nacional de ONGDs en el año 2020.

Nuestro reto es hacer realidad el acceso universal a la salud. Promover el acceso universal a la salud de la población albina de los países del África subsahariana y la mejora de sus condiciones de vida, buscando siempre contribuir de la manera más eficaz y eficiente posible a la acción general contra la pobreza.

En el presente documento se resumen las orientaciones estratégicas en materia de igualdad que regirán las actuaciones de Beyond Suncare (BS) para el periodo 2023 - 2027.

Este Plan Igualdad da respuesta al Objetivo General 1 y Objetivo Específico 1.1. de nuestro Plan Estratégico y es producto del compromiso de Beyond Suncare con los principios estratégicos de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), concretamente con el ODS 5 orientado al logro de la igualdad de género. Con esta planificación se pretende profundizar en la autoevaluación de aquellos aspectos y/o ámbitos de nuestra entidad en los que se producen o pueden producirse desigualdades y tratar de proponer con anticipación, alternativas que puedan incorporarse como acciones y/o protocolos de actuación a implementar por la entidad en los próximos años.

Se pretende por tanto con este I Plan de Igualdad, alcanzar la igualdad efectiva de hombres y mujeres tanto internamente como en sus actuaciones en terceros países en desarrollo, cumpliendo así, con la normativa vigente. Conforme al artículo 46 de la Ley de Igualdad 3/2007, los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El Diagnóstico supone la recogida de información sobre el personal de Beyond Suncare, realizar un análisis de género, teniendo en cuenta sus características desagregando la información por sexo, reconocer los aspectos en los que se producen desigualdades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el nuevo Plan de Igualdad.

Esta planificación específica en materia de igualdad es, por tanto, el producto del esfuerzo conjunto de todas las personas que formamos parte de Beyond Suncare. Su elaboración ha planteado un debate sobre las directrices en materia de igualdad y equidad de género a aplicar por la entidad en un futuro y ha posibilitado importantes reflexiones acerca de los objetivos y de las actuaciones necesarias para lograr los fines marcados. Será responsabilidad de todo el equipo realizar con eficacia y rigurosidad las acciones pertinentes para garantizar el seguimiento y evaluación de esta estrategia. 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.

2. MARCO LEGAL DE REFERENCIA

El Plan de Igualdad de Beyond Suncare, ha sido elaborado teniendo como referencia el siguiente marco normativo:

Normativa Internacional.

La igualdad entre mujeres y hombres e encuentra recogida en diversas normas internacionales sobre derechos humanos, donde figura recogida y reconocida como un principio jurídico universal, entre ellos, cabe destacar la Declaración Universal de Derechos Humanos, publicada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. También aparece recogida en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Normativa Comunitaria.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma (1957), se ha desarrollado todo un acervo comunitario en materia de igualdad de sexos. Entre los valores en los que se fundamenta la Unión Europea (UE) se encuentran la no discriminación, la igualdad y el respeto de la dignidad humana y los derechos humanos, [artículos 2 y 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE, 7 febrero de 1992)]. El artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) faculta a la UE para que adopte medidas que eliminen las desigualdades y la insta a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus políticas. En la misma línea el artículo 153 de TFUE recoge las medidas UE relativas a la igualdad de oportunidades en cuestiones de empleo y ocupación, y el artículo 157 reconoce el principio de igual retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo o trabajo de igual valor.

La UE ha adoptado varias Directivas que aplican el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y entre personas independientemente de su origen racial o étnico, orientación sexual, edad y discapacidad en diferentes ámbitos de la vida.

- Directiva 79/7/CEE relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

- Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, entre otras.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que se adjunta al Tratado de Lisboa, incluye un capítulo titulado «Igualdad», en el que se establecen los principios de no discriminación (artículo 21), diversidad cultural, religiosa y lingüística (artículo 22) e igualdad entre hombres y mujeres (artículo 23).

Normativa Nacional.

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978, establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. De igual forma, el artículo 35 de la Constitución declara que todos los españoles tienen derecho a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

También se alude a este derecho fundamental en el artículo 4.2.c) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al referirse al derecho de los trabajadores a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo y el artículo 28 que establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo. En la misma línea se manifiestan la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, entre otras.

Por su parte la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. También reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares.

La reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, trata de dar respuesta a una necesidad normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos. Esta Ley pretende establecer un marco legal adecuado para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de discriminación, el impulso de la aplicación transversal de la igualdad de trato en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, favoreciendo la corresponsabilidad social ante la discriminación.

Otras normas donde figura recogido este principio son el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social (2015-2017), que en su artículo nº 61 establece los pilares de las políticas de igualdad en las Organizaciones del Sector. Y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

El Plan de Igualdad de Beyond Suncare ha sido elaborado tomando este marco legal como referencia, con el fin de cumplir con los objetivos establecidos por todos estos instrumentos legales en materia de igualdad y equidad de género.

3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Para el diseño de las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se ha realizado un estudio-diagnóstico orientado a conocer la situación de la organización respecto a integración del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que conforman el equipo directivo y voluntario de Beyond Suncare.

Se ha tratado de identificar aquellos aspectos que es necesario mejorar con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el funcionamiento de la organización tanto desde un punto de vista interno como en la ejecución de las acciones de cooperación internacional al desarrollo, voluntariado y sensibilización social.

Los resultados del diagnóstico, que fue realizado con apoyo externo durante los años 2021, y 2022, han sido puestos en conocimiento del personal de la entidad con el objeto de promover y facilitar su participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan.

ÁMBITOS/EJES	ÁREA DE MEJORA	PUNTOS FUERTES
Cultura organizativa	Se percibe y refleja en sus documentos institucionales y estratégicos el compromiso de BS con la defensa de la lucha contra la pobreza y las desigualdades en salud por razón de género, clase social, edad, etnia o territorio.	La Directiva de la entidad ha firmado el compromiso con la igualdad de oportunidades.
Selección y contratación de personal voluntario y externo.	Siendo la totalidad de su personal interno voluntario, en su propósito por apostar por una mayor profesionalización y visibilidad de la entidad, se han contratado una asistencia técnica externa que acompaña a la entidad desde marzo de 2022, que recae en la siguiente empresa: - Devalar Consultoría Europea S.L Esta empresa está liderada por mujeres.	El proceso de selección se hace según criterios de gestión de talento, según la información objeto de revisión, siguiendo un protocolo de selección objetivo en el que no se incluyen criterios de discriminación positiva.
Formación	No se ha dado formación en igualdad de oportunidades y diversidad, y la Directiva considera importante conocer el contenido de la ley de igualdad. Sería importante organizar una píldora formativa para todo el personal directivo y voluntario de la organización.	La organización cuenta con personal voluntario con capacidad para diseñar una formación básica que pudiera impartirse anualmente.

ÁMBITO	ÁREA DE MEJORA	PUNTOS FUERTES
Comunicación y difusión	No se ha identificado un protocolo para la integración de la perspectiva de género en las acciones de comunicación y difusión de la entidad.	La entidad cuenta con una voluntaria experta en comunicación, responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Comunicación en la entidad.
Conciliación	No se ha identificado un protocolo de medidas de conciliación para el personal directivo y voluntario de la entidad.	La organización aplica informalmente medidas concretas de conciliación de horarios flexibles y de promoción del teletrabajo en todos aquellos puestos que lo permitan.
Prevención de acoso	La política de prevención del acoso no está todavía definida.	No ha habido ningún registro de situaciones de acoso en los últimos años ni entre el personal directivo ni voluntario. Se percibe un clima laboral agradable, de respeto mutuo.
Salud y Política Riesgos Laborales	No hay una política definida de acompañamiento a la maternidad.	No hay personal contratado en sede. En el caso de cambiar el escenario se cumplirá con la normativa exigida en PRL a las organizaciones.

4. OBJETIVOS DEL PLAN

Los objetivos generales del presente plan son los siguientes:

- Establecer las pautas y normas de la organización para que éstos permitan mantener la igualdad de oportunidades y la conciliación como principio transversal de Beyond Suncare, en todos los niveles de la organización y en todas las políticas de la organización.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en cada una de las cuestiones que afectan al personal voluntario y directivo y a la organización (acceso, selección, contratación de proveedores externos, formación, conciliación, retribución, comunicación, salud).

Como objetivos específicos de cada uno de los ámbitos o ejes analizados durante la fase de diagnóstico se han establecido los siguientes:

ÁMBITOS/EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
1. Cultura organizacional.	OE1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades de forma transversal en la cultura de la organización.
2. Selección y contratación personal voluntario y externo.	OE2. Garantizar la igualdad en el acceso del personal voluntario y en las relaciones laborales de la organización.
3. Formación.	OE3. Formar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.

4. Comunicación y difusión.	OE4. Consolidar la integración de la perspectiva de género y la utilización del lenguaje inclusivo en la organización.
5. Conciliación.	OE5. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad del personal directivo y voluntario.
6. Prevención del acoso.	OE6. Garantizar que todas las personas que formen parte de la entidad conozcan las herramientas disponibles para lograr un entorno de trabajo seguro y libre de acoso.
7. Salud y prevención de riesgos laborales.	OE7. Creación, comunicación y difusión de un protocolo de protección del personal directivo y voluntario que puedan ser víctimas de violencia de género.

5. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan será de aplicación en todas las delegaciones y/o sedes de Beyond Suncare y aplicable a todo su personal directivo, voluntario y contratación de proveedores.

El presente plan entrará en vigor a partir del día de su firma, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2027, si bien la Junta Directiva (o la Comisión de Igualdad), realizará reuniones de seguimiento del mismo con una periodicidad mínima semestral y podrá actualizarse a la vista de los desarrollos legislativos en la materia o de las modificaciones surgidas de la evaluación de las acciones realizadas.

6. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

En el marco de la actual Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, BS entiende que el enfoque de derechos humanos y de manera específica el de equidad de género (ODS 5), considera a la persona como un sujeto de derechos y al Estado como responsable de garantizar su ejercicio en un marco de igualdad de oportunidades. Desde este punto de vista, BS se compromete con sus actuaciones con la defensa de estos derechos en la lucha contra la pobreza y las desigualdades en salud por razón de género, clase social, edad, etnia o territorio.

Por ello, los proyectos de BS buscan incluir a hombres y mujeres, niños y niñas con albinismo en igualdad de condiciones, y contribuir a su proceso de empoderamiento como estrategia para garantizar su acceso a la salud, a la educación y otras necesidades básicas, abordando los factores determinantes en un marco más amplio de derechos humanos, que los Estados están obligados a garantizar.

De esta manera, en todos nuestros proyectos promovemos acciones dirigidas al empoderamiento no sólo de los/as titulares de derechos, sino también del personal vinculado a titulares de obligaciones y responsabilidades, atendiendo a la perspectiva de género e interculturalidad.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, respetando la igualdad de trato y oportunidades, BS declara su compromiso para la implantación de todas aquellas medidas necesarias para alcanzar tal fin, siguiendo las directrices de la citada Ley. el siguiente link se relacionan los derechos y deberes como voluntario/a reconocidos por la **Ley 45/2015**, de 14 de octubre, de Voluntariado

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11072-consolidado.pdf>

7. EJES, MEDIDAS Y ACCIONES

El diagnóstico en el que se basan las siguientes medidas aquí propuestas, ha sido estructurado en diferentes ámbitos de análisis que se recogen a continuación y que han servido de guía para la planificación de las acciones presentadas en el presente plan:

7.1 Cultura organizacional.

Con el objetivo de mantener el principio de igualdad de oportunidades de forma transversal en la cultura de la entidad se proponen las siguientes acciones:

- 7.1.1 Difusión del plan de igualdad. Indicadores: Nº acciones realizadas/año.
- 7.1.2 Seguimiento y evaluación del Plan. Indicadores: Informe anual de evaluación.

7.2 Selección y contratación de personal voluntario y externo.

Con la finalidad de garantizar la igualdad en el acceso del personal voluntario y en las relaciones laborales de la organización, se han propuesto como medidas:

- 7.2.1 Incluir en las ofertas de trabajo voluntario el compromiso con la igualdad y no discriminación. Indicadores: Registro de ofertas publicadas.
- 7.2.2 Incorporar valores de igualdad al proceso de incorporación de nuevas personas voluntarias. Indicadores: Actas de entrega de informaciones entregadas en el momento de incorporación de personal voluntario a la entidad.
- 7.2.3 Aplicación de criterios de paridad en la selección. Indicador: Registro de candidaturas y registros de acceso.

7.3 Formación.

Con el objetivo de garantizar que se mantienen los principios transversales de igualdad de oportunidades, se facilitará el acceso a la formación en materia de igualdad del personal directivo y voluntario a través de las siguientes acciones:

- 7.3.1 Sensibilización a personal voluntario sobre la igualdad y no discriminación en BS. Indicador: Nº personas formadas/año.
- 7.3.2 Sensibilización al equipo directivo de BS sobre la igualdad y no discriminación. Indicador: Nº personas formadas/año.
- 7.3.3 Sistema de seguimiento y registro de la formación por sexo. Indicador: Nº acciones formativas/año y Listados de asistencia con recogida información diferenciada.

7.4 Comunicación y difusión.

Con el propósito de consolidar la integración de la perspectiva de género y la utilización del lenguaje inclusivo en la organización, se incluirán las siguientes acciones:

- 7.4.1 Incorporación de la perspectiva de igualdad y no discriminación en las comunicaciones de BS. Indicador: Alcance o impacto comunicaciones/año y Manual de uso de lenguaje inclusivo.

7.5 Conciliación.

Para promover una ordenación equilibrada y equitativa del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se han previsto las siguientes acciones:

- 7.5.1 Implantación política teletrabajo. Indicador: nº personas que teletrabajan/año.

7.6 Prevención del acoso.

Para garantizar que todas las personas que forman parte de la entidad (personal directivo y voluntario) conozcan las herramientas disponibles para lograr un entorno de trabajo seguro y libre de acoso, se prevén las siguientes acciones:

- 7.6.1 Elaboración de un protocolo de acoso. Indicador: Evidencia del protocolo.
- 7.6.2 Difusión del protocolo de acoso entre el personal directivo y voluntario. Indicador: Firma o documento recibí de las personas voluntarias o de la directiva a las que se les envía el protocolo.

7.7 Salud y prevención de riesgos laborales.

Con la finalidad garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de violencia, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de las personas, se proponen las siguientes acciones:

- 7.7.1 Creación, comunicación y difusión de un protocolo de protección a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de violencia de género. Indicador: Evidencia del protocolo.
- 7.7.2 Creación y nombramiento de una persona responsable del protocolo para la prevención del acoso, que velará por su correcta aplicación y será un interlocutor válido para los temas de igualdad y no discriminación entre el colectivo voluntario y la Directiva de BS. Indicador: Evidencia del nombramiento.

8. EJES, MEDIDAS Y ACCIONES

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Para la ejecución del presente plan se creará una Comisión de Igualdad que estará integrada por las siguientes personas:

- Presidenta: Mafalda Soto
- Secretaria: Lorea Bagazgoitia
- Tesorera: Beatriz Montero

La Comisión tendrá la obligación de reunirse trimestralmente para analizar los avances en el cumplimiento del Plan y poder tomar las medidas que sean oportunas en cada momento.