PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA FUNDACIÓN HUMANITARIA DE LOS ROTARIOS ESPAÑOLES

2020-2023

NOVIEMBRE DE 2019

FUNDACIÓN HUMANITARIA DE LOS ROTARIOS ESPAÑOLES C/ Agastia 60 28043 Madrid
www.fhre.es; info@fhre.es / director@fhre.es

1) INTRODUCCION.

La Fundación Humanitaria de los Rotarios Españoles (FHRE) es una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo prioritario es la realización de acciones de cooperación internacional al desarrollo y de acción social dirigidas prioritariamente a la población más vulnerable, siempre con una perspectiva de lucha contra la pobreza y dimensión clara de contribuir a su desarrollo con equidad, solidaridad y justicia.

Si hasta no hace muchos años, considerábamos que nuestro trabajo debía de quedar más en el anonimato, sin protagonismos en las actuaciones y sin dar publicidad a toda la labor social emprendida desde hace años. Hoy, las circunstancias han cambiado y desde el año 2017 hemos decidido apostar por una mayor difusión y visibilización del trabajo realizado en todas nuestras intervenciones de cooperación internacional al desarrollo y de acción social, entendiendo la forma en la que nos comunicamos como un instrumento para el cambio social y político que debe garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y el buen gobierno.

Así mismo, y en el marco de la actual Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la FHRE ha considerado necesario sumarse a las iniciativas de autoevaluación y revisión de la coherencia entre sus acciones, sus concepciones y su misión. Producto de este nuevo proceso de análisis y cambio interno de estrategia institucional se ha procedido a dotar a la organización de su propio Plan Estratégico 2020-2023 y se han aunado esfuerzos para la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad de Género que refleje el compromiso de nuestra organización con este principio jurídico universal reconocido en diversos tratados internacionales en materia de derechos humanos.

2) LA FUNDACION HUMANITARIA DE LOS ROTARIOS ESPAÑOLES.

La Fundación Humanitaria de los Rotarios Españoles fue creada en el año 2003, mediante escritura de fecha 8 de Mayo otorgada por el notario de Blanes, D. Antonio Valcárcel Sánchez.

Tal como expresan sus estatutos, la Fundación es una organización sin ánimo de lucro y **"su objetivo principal es la cooperación exterior para el desarrollo y la lucha contra la pobreza".** Además, llevar a cabo otros proyectos como son dar soporte económico a todo tipo de obra social, docente, cultural, artística, benéfico-asistencial, deportiva y similar, estimulando y fomentando el ideal de servicio y voluntariado.

Se encuentra inscrita en el Registro de Fundaciones del Ministerio de Educación Cultural y Deporte por resolución "Orden ECD/2014, de 10 de marzo (número del registro 1633) y también se encuentra inscrita en el Registro de Organizaciones no gubernamentales para el desarrollo de la Agencia Estatal de Cooperación Internacional para el Desarrollo, dependiente del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación.

Como ONGD se le aplica el régimen especial regulado por la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, del Régimen Fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al Mecenazgo.

La Fundación está compuesta en nuestro país por doscientos veintiséis clubes que integran a más de cuatro mil cuatrocientos rotarios y rotarias, los cuales aportan su conocimiento y su trabajo como voluntarios/as y sus recursos para dar cobertura a los programas emprendidos por la Fundación.

3) COMPROMISO

La Fundación Humanitaria de los Rotarios Españoles, de conformidad con los establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, respetando la igualdad de trato y oportunidades, declara su compromiso para implantar medidas que conduzcan a alcanzar ese fin dentro de nuestra Organización, siguiendo las directrices que marca la citada Ley.

Para ello se elabora este PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, que formará parte de nuestro plan estratégico para los próximos años, afrontando este hecho como una modernización de nuestro sistema de gestión, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

4) DIAGNÓSTICO.

Para la elaboración del presente Plan, se ha realizado un estudio para conocer la situación de la organización respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que conforman el equipo de personal voluntario de la Fundación y obtener información sobre 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 internamente como en la realización de sus acciones de desarrollo y acción social.

El diagnóstico realizado ha puesto de manifiesto las siguientes conclusiones generales:

4.1 EN RELACIÓN AL PERSONAL DIRECTIVO.

Como se refleja en el cuadro, el avance de estos últimos años hasta noviembre de 2019 ha sido muy importante, sobre todo en la relación a nuestro personal directivo.

NÚMERO DE CLUBES ROTARIOS EN ESPAÑA	226			
	TOTAL	**HOMBRES**	**MUJERES**	**% MUJERES**
NÚMERO DE SOCIOS/AS ROTARIOS/AS TOTALES	4.431	3.377	1.054	23,79%
NUMERO DE PRESIDENTES/AS	226	159	67	29,65%
NÚMERO DE SECRETARIOS/AS	226	134	92	40,71%

4.2 EN RELACIÓN AL PERSONAL CONTRATADO INTERNO Y EXTERNO.

A pesar de que por propia filosofía de la organización la totalidad de sus socios y socias son personal voluntario. Es cierto, que en esta nueva etapa de profesionalización de la entidad emprendida en el 2017, se ha procedido a contratar a una persona en sede (Madrid) Licenciada en Economía que realiza funciones de técnica administrativa. En relación a las empresas de servicios externos que tenemos contratadas como asistencias técnicas puntuales, se encuentran:

- Devalar Consultoría Europea SL, con un equipo de 5 personas, 4 mujeres.
- Argos Consejeros y Asesores SL, con una plantilla de 10 personas empleadas, 8 mujeres.

5.3 CUMPLIMIENTO DE ODS5 EN TODAS NUESTRAS INTERVENCIONES.

Por último, queremos dejar constancia de que el principio de igualdad y equidad de género ha sido una constante en todas nuestras intervenciones tanto de acción social como de cooperación internacional al desarrollo, dando cumplimiento de un modo especial al ODS 5 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la Agenda 2030. De un modo específico, han sido varios los proyectos realizados en los dos últimos años, los cuales han tenido como objetivo la promoción de los derechos sociales y económicos de las mujeres africanas y latinoamericanas, así como de su autonomía económica, creando y consolidando condiciones de igualdad de género en el mundo del trabajo remunerado, y visibilizando y repartiendo el trabajo no remunerado y de cuidados.

5) OBJETIVOS DEL PLAN.

A NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL.

5.A. Incorporar de manera transversal la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional.

5.B. Visibilizar le compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres y asentar una cultura y un compromiso organizacional con la igualdad de género.

5.C. Hacer un seguimiento de la situación de las relaciones de género dentro de la asociación.

A NIVEL DE IGUALDAD EN EL ACCESO Y EN LAS RELACIONES VOLUNTARIAS Y LABORALES.

5.E. Garantizar la igualdad en el acceso del voluntariado y en las relaciones laborales de la organización.

5.F. Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y asociativa.

A NIVEL DE SALUD LABORAL

5.G. Garantizar la dignidad de las personas integrantes de la Fundación y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.

6) ACCIONES A LLEVAR A CABO.

A NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL.

- Potenciar los posicionamientos de la Fundación en materia de igualdad de género a través de la difusión y comunicación a todos los niveles de la organización.

- Trasponer los posicionamientos de nuestra organización sobre igualdad de género en los documentos de gestión interna de la organización.

- Establecer fórmulas de reconocimiento de buenas prácticas de género y mecanismos de sistematización y socialización de lecciones aprendidas derivadas de nuestras acciones de cooperación internacional al desarrollo y acción social. Premiar a todos aquellos clubes, comités, etc. que cumplan exitosamente con la transversalización de la equidad de género en sus estructuras conforme a lo establecido en este plan.

- Mantener abiertos los espacios de conocimiento y aprendizaje a través de encuentros, talleres y canales de comunicación que incidan en una mejora en la gestión del conocimiento referente al género, garantizándose además, la participación igualitaria de mujeres y hombres en ellos. Programación de talleres o seminarios de aprendizaje que sean necesarios en este tema.

- Presentar una ponencia en materia de igualdad en todas las conferencias, asambleas y congresos que se celebren, motivando y pidiendo a todas las personas socias su puesta en práctica.

- Sensibilizar a todos los niveles de la organización: visibilizar los roles, estereotipos y relaciones de poder de género dentro de la organización y sensibilizar sobre el significado y las ventajas de la igualdad intraorganizacional.

- Potenciar el uso del lenguaje no sexista en toda la comunicación externa e interna de la organización.

A NIVEL DE IGUALDAD EN EL ACCESO Y EN LAS RELACIONES VOLUNTARIAS Y LABORALES.

- Prever mecanismos de selección de personal sensibles al género: en la publicación de las ofertas, en las entrevistas, en los criterios de evaluación. Incluir, dentro de los requisitos de selección de personal, cualificación y actitudes adecuadas para el trabajo con enfoque de Derechos Humanos y Género.

- Establecer mecanismos formales y criterios comunes para el reconocimiento del trabajo voluntario.

- Aumentar el control de cada persona voluntaria sobre su uso del tiempo dentro de la organización.

- Teniendo en cuenta que ya se está empezando a incorporar personal contratado en la organización: revisar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que contemplen la diversidad de las situaciones y permitan una real flexibilidad del tiempo y del espacio del personal operativo y voluntario.

A NIVEL DE SALUD LABORAL.

- Establecer medidas específicas y apropiadas de actuación, resolución y mediación en materia de acoso sexual y acoso por razón de género.

- Establecer medidas preventivas de actuación a aplicar en situaciones de violencia de género hacía el personal operativo y voluntario de la Fundación en el marco de la ejecución de sus proyectos.

7) COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION.

Para la puesta en práctica de este plan se creará un comité especial que estará integrado por tres personas.

Presidente: Isidoro Ales Gómez

Director de la Fundación: Alejandro Amoedo Ruiz

Patrona: Marisol Saénz Carrillo

Actuará como secretaria la responsable del departamento de Administración, Gema Elvira Moya.

El Comité tendrá la obligación de reunirse trimestralmente para analizar las novedades en la ejecución del Plan y tomar las medidas que en cada momento estime necesarias.