

ESTRATEGIA DE GÉNERO

2023-2026

attsf

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES Y TÉCNICOS SIN FRONTERAS



ÍNDICE

<u>Abreviaturas</u>	4
<u>Presentación</u>	6
<u>Proceso de elaboración de la <i>Estrategia de Género</i></u>	8
<u>Ámbito de aplicación y duración</u>	10
<u>Diagnóstico participativo</u>	12
<u>Contratación, selección de personal y voluntariado</u>	13
<u>Formación</u>	14
<u>Conciliación y corresponsabilidad</u>	14
<u>Cultura organizativa y compromiso por la igualdad</u>	15
<u>Prevención y lucha contra el acoso y las violencias de género</u>	15
<u>Objetivos de la estrategia</u>	16
<u>Líneas de acción</u>	18
<u>Medidas</u>	20
<u>Cronograma</u>	28
<u>Seguimiento y evaluación</u>	30

ABREVIATURAS

ATTsF	Asociación de Trabajadores y Técnicos sin Fronteras
BdT	Base de Transportes para la Distribución de la Ayuda Humanitaria
CLI	Centro Logístico Integral
CLM	Centro Logístico MIAMA
CPRS	Campamentos de Población Refugiada Saharaui
MIAMA	Ministerio de Agua y Medio Ambiente
MLRS	Media Luna Roja Saharaui
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible

PRESENTACIÓN

La Asociación de Trabajadores y Técnicos sin Fronteras (ATTsF) nace el año 2003 con la misión de apoyar a la población en situación de especial vulnerabilidad como víctimas de desastres naturales, refugiadas y afectadas por conflictos armados y crisis complejas y prolongadas.

ATTsF reúne a un grupo de profesionales de perfil técnico con vinculación a diferentes ramas como la mecánica, electricidad, electrónica, mantenimiento de maquinaria industrial, soldadura, fontanería, etc. Actualmente la organización desarrolla su actividad en Navarra, con programas de sensibilización y educación para el desarrollo; en Mozambique, con programas de desarrollo rural; y en Campamentos de Población Refugiada Saharaui (CPRS) en el sur de Argelia, con programas de acción humanitaria.

Alcanzar la igualdad de género y tener unas condiciones laborales equitativas para el personal y para el de nuestras socias locales ha supuesto una preocupación constante para nuestra organización. Con la presente *Estrategia de Género*, iniciada en el año 2023, **formalizamos nuestro compromiso con la igualdad de género.**

Este documento es una herramienta técnica para la institucionalización de la perspectiva de género que implica traducir la voluntad política hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no solo en los compromisos y acuerdos formales, sino también para garantizar las mismas oportunidades profesionales en el empleo, en la conciliación entre el ámbito personal y profesional, en el acceso y la participación, en la formación y en nuestra cultura organizativa. En definitiva, **contribuye a mejorar las condiciones de trabajo de toda la plantilla, el funcionamiento de ATTsF y la implementación de nuestros proyectos y acciones.**

Esta estrategia se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en concreto con el objetivo 5 de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Más específicamente se enmarca en la meta 5.2. que pretende eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en el ámbito privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación; y la meta 5.3. para asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública. También responde a los objetivos estratégicos planteados por la Plataforma de Acción de Beijing, que recogen la necesidad de una relación transformadora basada en la **igualdad entre hombres y mujeres para alcanzar el desarrollo sostenible** y del empeño y participación de las organizaciones institucionales a todos los niveles.

En el marco nacional cumplimos con el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y con las disposiciones que apelan a las organizaciones para **implementar un conjunto de medidas para construir el marco necesario para que se pueda ejercer la igualdad** de oportunidades y de trato. Esta estrategia también toma como referencia la meta 5.5. del Plan Director 2018-2021 de la Cooperación Española para velar por la plena y efectiva participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades a través del apoyo a la creación de estrategias de transversalización de género, entre otras herramientas. De la misma forma, nos basamos en el artículo 5 de la ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, que marca que la acción voluntaria se desarrollará con arreglo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de actuación del voluntariado y la no discriminación del voluntariado.

El documento consta de una breve explicación metodológica, una identificación participativa que arroja toda la información necesaria para la definición de los objetivos, las líneas de acción y las medidas, que suponen el cuerpo central de la estrategia. Para finalizar, se detalla la duración y el sistema de seguimiento y evaluación.

La *Estrategia de Género* se ha elaborado en base a los siguientes principios:

- **Colectiva e integral**, al incidir en todas las personas vinculadas a la organización.
- **Flexible**, ya que se adapta a las características de ATTSF, una organización en crecimiento. Por tanto, las acciones se han diseñado teniendo en cuenta la realidad y el contexto concreto en el que trabajamos y en función de nuestras necesidades y posibilidades.
- **Transversal**, pues implica a todas las áreas y dimensiones de la organización.
- **Dinámica y sistemática**, ya que se irá adecuando a cada momento.
- **Participativa**, pues se ha realizado con la participación activa de la plantilla y el voluntariado.

Para la elaboración de nuestra estrategia se parte de un exhaustivo análisis documental y de una identificación participativa que ha facilitado una fotografía de la organización, de sus proyectos y actividades y de aquellos aspectos en los que se puede profundizar.

En el análisis se ha revisado la siguiente documentación:

- Documentos organizativos de ATTSF
- Procedimientos técnicos internos de ATTSF
- Procedimientos internos de la Base de Transportes (BdT)
- Estrategias y herramientas de donantes
- Proyectos presentados
- Evaluaciones
- Informes
- Documentos relativos al personal y el voluntariado

En el establecimiento de nuestro punto de partida se ha habilitado la participación a una serie de actores y actoras fundamentales:

- Dirección y coordinación de ATTSF en Navarra
- Personal técnico de ATTSF en Navarra
- Coordinación y personal técnico expatriado en los CPRS
- Personal técnico local en los CPRS
- Presidencia de la junta directiva de ATTSF
- Voluntarios de apoyo técnico en Navarra
- Voluntarias de comunicación y apoyo técnico en Navarra
- Voluntarias técnicas en los CPRS
- Consultora externa que ha realizado trabajos para ATTSF

El resultado de este ejercicio de análisis es la **definición de una lista de prioridades y objetivos**, y la **propuesta de unas medidas de actuación** con responsables, cronograma e indicadores de seguimiento y evaluación.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN

La presente estrategia se aplica a la totalidad de los ámbitos de trabajo de la organización y afectará tanto a las políticas internas como al diseño, ejecución y evaluación de proyectos y acciones.

La *Estrategia de Género* tiene un **plazo de vigencia de 4 años, iniciando el 1 de enero de 2023 y finalizando el 31 de diciembre de 2026**. En caso de que no se haya aprobado un nuevo instrumento, se ampliará su plazo de vigencia hasta que se concrete dicha aprobación por un máximo de 6 meses.

DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

Con el fin de obtener información para el diseño de las líneas de acción y las medidas de esta *Estrategia de Género*, hemos elaborado un breve diagnóstico en el cual han participado las 5 personas que integran el equipo técnico en Pamplona (4 hombres y 1 mujer) 7 personas trabajadoras de ATTsF (hombres) en los Campamentos de Población Refugiada Saharaui, 6 personas voluntarias (3 mujeres y 3 hombres) y una persona externa que ha trabajado como evaluadora de proyectos (1 mujer).

Es importante destacar algunos aspectos positivos que han hecho que este proceso pueda suponer una buena oportunidad para mejorar la organización general del trabajo en la organización:

- La **participación** y las **expectativas positivas** generadas respecto a este proceso
- La **buena disposición e implicación** de las personas que lo están impulsando
- La **experiencia previa**, plasmada en un conjunto de documentos y procedimientos que recogen medidas con enfoque de género y reflejan el camino que llevamos avanzado en este ámbito.

Todo ello constituye una buena base para que la *Estrategia de Género* llegue a buen término y pueda ser un **documento vivo del que todas las personas se apropien**.

A continuación se presentan las principales conclusiones estructuradas por las áreas que se abordarán en la estrategia: contratación, selección de personal y nuevo voluntariado, formación, conciliación y corresponsabilidad, cultura organizativa y compromiso por la igualdad, prevención y lucha contra el acoso y violencias de género y proyectos y transversalización perspectiva de género. Se incorporan **citas textuales** recogidas durante las entrevistas.

“Fomentar la incorporación de mujeres es una de las líneas de trabajo futuro de la organización”

Dirección

CONTRATACIÓN, SELECCIÓN DE PERSONAL Y NUEVO VOLUNTARIADO

Junta Directiva, personal de ATTsF y voluntariado somos conscientes de la escasez de mujeres en la base social de la organización. A pesar de que en los puestos técnicos de sede ha habido presencia femenina a lo largo de la historia, se vincula la escasa presencia femenina en puestos directivos y de gestión a la masculinización de la base social y del ámbito de intervención de la organización. **“Fomentar la incorporación de mujeres es una de las líneas de trabajo futuro de la organización”**, y ya hemos comenzado a hacer esfuerzos en este sentido tanto en el ámbito del personal contratado como en el del voluntariado.

Las voluntarias que forman parte de ATTsF hoy en día llegaron a la organización gracias a la relación personal con otros miembros del voluntariado y del asociativo. Parte de ellas se encargan de la comunicación, por lo que hemos constatado que ampliar las líneas de trabajo más allá del ámbito puramente técnico favorece la incorporación femenina. Se destaca que en los últimos tiempos las personas voluntarias del Instituto Cuatrovientos, uno de los caminos por los que llega a la organización nuevo voluntariado, ha aumentado la presencia de mujeres.

En el caso del personal expatriado de ATTsF, concretamente en el puesto de coordinación en los CPRS, encontramos la dificultad del contexto. Al tratarse de un ámbito masculinizado y con hombres que llevan muchos años trabajando en la BdT, la organización debe ser especialmente estratégica y tener en cuenta factores como la experiencia, la formación y también el género de la persona candidata a optar al puesto.

FORMACIÓN

Una de nuestras debilidades identificadas es que no existe un plan de formación para personal de la organización. Las formaciones responden a las necesidades que se plantean en el desarrollo del trabajo. Tampoco contamos con ninguna formación específica en género ni se incluye este aspecto en el *briefing* del personal expatriado.

En el marco del proceso participativo realizado, el voluntariado ha manifestado interés por recibir formaciones básicas en materia de igualdad y ha destacado la necesidad de que la organización asegure unas nociones de género para todas las personas que formamos parte de la misma. **"No solo cuando entras en una organización sino en tu vida personal es importante tener una formación en género. Yo no he tenido ninguna y sí me gustaría tener una formación en género para saber lo que hay, saber cómo actuar ante problemas por ti o para acompañar a alguien"**. Las voluntarias de comunicación y redes se muestran interesadas en formación en comunicación social con perspectiva de género.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

De forma general, en el diagnóstico de esta *Estrategia de Género* se ha evidenciado que tenemos mucho camino andado en algunos aspectos relacionados con la igualdad, a pesar de que no haya una sistematización de esta información. Es el caso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, pues el trabajo se organiza por objetivos y resultados y no por horarios.

Es destacable que en la organización no asociamos la conciliación a las mujeres, sino que los trabajadores también cuentan con estas medidas, lo que favorece la corresponsabilidad en cada hogar. Los horarios son flexibles y los organizamos en función de las necesidades, productividad, etc. Esto es aplicable no solo al personal de dirección y coordinación, sino también al resto del personal técnico. **"Una flexibilidad total que no es habitual y debería ser así en todos los lados"**.

Esta flexibilidad supone un gran atractivo a la hora de incorporar nuevas personas a la organización: **"me dieron flexibilidad absoluta en cuanto a conciliación, de hecho por eso accedí"**.

CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD

La elaboración de esta estrategia es uno de los diferentes avances que hemos planteado en ATTSF en materia de igualdad en los últimos años. También hemos llevado a cabo revisiones del lenguaje inclusivo en la documentación y procedimientos de la organización, la elaboración del *Protocolo contra la explotación, el acoso, el abuso sexual y la violencia de género 2022-2027*, en el marco de las intervenciones en terreno destaca la *Estrategia de Género 2022-2026 de la Base de Transportes para la Distribución de Ayuda Humanitaria* en CPRS y la celebración de fechas clave como el 8M.

Si bien era urgente la necesidad de sistematizar las medidas que contribuyen a la igualdad de género, hemos de continuar esta labor con la socialización entre el personal y el voluntariado. Es decir, **"que no solo sea un documento para donantes, sino un documento concreto, que se socialice y que se discuta, y que todas las personas de la organización lo puedan leer y digerir"**.

Algunos de los aspectos que valora el personal y el voluntariado acerca de la organización y que constituye, en muchos casos, el motivo principal por el que seguir siendo parte de ella es la cercanía, la proximidad y la horizontalidad de la organización. **"El tamaño de la ONG te hace sentirte más cercana a las decisiones que se toman, y desde la coordinación se te involucra"**. Buena parte de las medidas en pro de la igualdad tienen su origen en estas relaciones, pero hay que prestar atención para que esta cualidad no se convierta en un hándicap. La importancia de comunicar las acciones en materia de género es vital, **"a través de información y formación"**. **"Que no se sobreentienda que sabemos cosas que a lo mejor no conocemos"**.

"Me dieron flexibilidad absoluta en cuanto a conciliación, de hecho por eso accedí"

Personal

Existe otra dimensión a través de la cual proyectar el compromiso con la igualdad de la organización: la imagen corporativa. La imagen de ATTSF, desde el nombre hasta el logo, **“transmite la idea inicial de que es una asociación de técnicos (hombres)”**. A pesar de que las mujeres expresan que se sienten incluidas y que priorizan otros aspectos en materia de igualdad, la profesionalización y apertura de la imagen corporativa es un campo a abordar. Este cambio también podría ayudarnos a la incorporación de trabajadoras y voluntarias.

En cuanto al clima laboral se destaca la sensibilidad y la apertura por parte del equipo en cuestiones de género. No se reportan actitudes o comentarios ofensivos desde el personal ni el voluntariado, aunque los conocimientos que tenemos en este sentido vienen de aprendizajes y militancias personales. En cualquier caso es importante prestar atención en este sentido, porque de nuevo la familiaridad y proximidad laboral dentro de la organización podría respaldar algunos comportamientos o comentarios fuera de lugar.

PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL ACOSO Y LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

De nuevo destacar la importancia de socializar los protocolos existentes y los que se creen en los próximos años. El posicionamiento de la organización es muy importante y **“tiene que dejar claro que existen comportamientos que no se tolerarán y tendrán consecuencias”**.

En caso de que se produzca cualquier agresión **“no se puede ignorar o dejar pasar, sino que hay que actuar”**. **“Sería necesario dejar claro quién o quiénes son las personas de referencia en caso de agresión. Yo no lo dejaría en manos de una sola persona, sino que crearía alguna especie de comisión y que todo el mundo tuviera claro que puede acudir a esas personas. Gestionar algo desde lejos es complicado, así que tendría que ser un comité mixto de gente de sede y terreno”**.

“Tiene que dejar claro que existen comportamientos que no se tolerarán y tendrán consecuencias”

Voluntariado

PROYECTOS Y TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Transversalizar la perspectiva de género en los proyectos es un reto que tenemos muy presente en la organización. Si bien consideramos que no está en nuestra mano feminizar la conducción de camiones y la mecánica en los CPRS, por ejemplo, tenemos muy en cuenta el papel de las mujeres en los nuevos proyectos. El planteamiento futuro en los proyectos en los CPRS no solo incluye a la BdT, sino trabajar también con las mujeres en las *wilayas* (con jefas de barrio, jefas de *daira*, etc.) mejorando sus capacidades de gestión y los medios que necesitan. En otros contextos como Mozambique o Colombia entendemos que las mujeres son fundamentales en la ejecución de los proyectos de desarrollo rural. En este ámbito **“no es discutible trabajar con mujeres, no solo por cuestión de inclusión, sino por su papel histórico en cada causa”**.

“No sobraría en los proyectos dejar un indicador de género, porque el hecho de empezar a hablarlo, a verlo escrito en un proyecto, es una manera de visibilizar. Tengo la sensación de que tanto proveedores como trabajadores no tienen mucha información, que haya un anexo en materia de género corto pero que sea leído”. A la hora de llevar a cabo las evaluaciones **“es imprescindible que se haga con perspectiva de género, que se recoja información de hombres y mujeres por separado, y que se evalúen sus necesidades por separado”**.

En terreno es importante ofrecer un *briefing* contextual sobre todo al trabajar con mujeres, para evitar trasladar medidas o miradas paternalistas occidentales. En caso de que las personas expatriadas o consultoras trabajen con mujeres, **“sería positivo que la traducción la ofrezca una mujer, para favorecer la confianza y la comodidad de las participantes y asegurar que no existe un sesgo de género en las traducciones”**.

OBJETIVO GENERAL

- Promover el principio de **igualdad de trato entre mujeres y hombres**, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la **igualdad de oportunidades en los procesos de selección** y prevenir la discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo en la incorporación de personal contratado y voluntariado en ATTsF.

- **Sensibilizar y capacitar** en materia de igualdad a todas las personas que forman la organización.

- **Favorecer la conciliación** de la vida laboral y personal de todas las personas que integran la organización y la corresponsabilidad en su vida personal.

- Promover una **cultura organizacional comprometida con la igualdad de género** y acorde a los valores y principios de ATTsF en todos los ámbitos que rodean el trabajo diario de la organización: proyectos, comunicación, relaciones entre las personas, etc.

- Favorecer **condiciones laborales para prevenir el acoso sexual** y arbitrar procedimientos de prevención y de actuación en caso de denuncia.

- Fomentar la **igualdad de género en todas las fases de los proyectos** de acción humanitaria y cooperación de la organización.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Las principales conclusiones del diagnóstico participativo muestran las fortalezas y las oportunidades para la institucionalización de la perspectiva de género en nuestra organización y marcan también los espacios de debilidad institucional, organizativa y técnica que requieren medidas específicas.

La *Estrategia de Género* pone el énfasis en la importancia de **caminar hacia una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades**. Para ello, las líneas de actuación que planteamos responden a las áreas estratégicas esenciales para la institucionalización de la perspectiva de género institucional:

CONTRATACIÓN, SELECCIÓN DE PERSONAL Y NUEVO VOLUNTARIADO

Todo aquello que está relacionado con los procesos de selección y contratación de personal y la búsqueda de nuevo voluntariado. Éste ámbito contribuye a la **correcta gestión y a la transparencia** de la organización.

FORMACIÓN

La formación contribuye al **desarrollo y promoción profesional** y a la disposición de una **base de voluntariado empoderada**. Esta línea de acción tiene que ver con los procesos formativos de todas las personas que integramos la organización y los de nuestras socias en terreno.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Por tal de que el personal y voluntariado podamos desempeñar de una forma óptima nuestras responsabilidades, es de especial importancia que podamos conciliar el trabajo remunerado con los trabajos de cuidados y el ocio. Las medidas de conciliación contribuyen además a **fomentar la corresponsabilidad en los cuidados por parte de los hombres**, elemento imprescindible en la búsqueda de la igualdad de oportunidades.

CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD

Entendida como los valores, misión y visión de la organización que orientan las acciones del personal y el voluntariado y nos otorga la identidad colectiva de la organización. También se entiende como las interacciones y prácticas entre las personas que formamos parte de la institución. Es decir, el **sistema de creencias y actitudes individuales** que han pasado a ser compartidas por la organización.

PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL ACOSO Y LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

Tiene que ver con **asegurar un entorno laboral y voluntario seguro** para todas las personas y titulares de derechos con quienes colabora la organización.

PROYECTOS Y TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En relación con el ámbito de acción de ATTsF. La transversalización de la perspectiva de género en los proyectos contribuye no solamente a fomentar la igualdad de oportunidades al interior de la organización, sino a **contribuir al cambio hacia una sociedad más justa e igualitaria**.



▲
Personas socias de la organización en Navarra
Voluntariado y personal local de ATTsf en la BdT
▼



TABLA DE MEDIDAS

1. CONTRATACIÓN, SELECCIÓN DE PERSONAL Y NUEVO VOLUNTARIADO

OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y prevenir la discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo en la incorporación de personal contratado y voluntariado en ATTsF

MEDIDA/ACCIÓN	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
MEDIDA 1.1. Explicitar en las ofertas de trabajo un párrafo en el se explique que ATTsF promueve la igualdad de oportunidades de todas las personas y establece medidas de acción positivas para aquellas personas que pertenecen a colectivos infrarrepresentados en los puestos que se ofertan	Todas las ofertas publicadas en adelante incorporan un párrafo que explicita el posicionamiento respecto a la igualdad de género de la organización	Dirección Coordinación país	Desde 1º semestre 2023
MEDIDA 1.2. Elaborar un procedimiento o política de selección de personal desde la perspectiva de género incorporando posibles medidas de acción positiva que posibiliten una mayor equiparación de hombres y mujeres en el personal contratado	Procedimiento o política de selección de personal	Dirección Equipo técnico Junta Directiva	1º semestre 2024
MEDIDA 1.3. Anexar el <i>Código de Conducta</i> al contrato de trabajo y que sea de obligada lectura y firma para cualquier persona que inicie una relación laboral con ATTsF	Anexo del <i>Código de Conducta</i> firmado	Dirección Coordinación país	Desde 2º semestre 2023

2. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO

Sensibilizar y capacitar en materia de igualdad a todas las personas que forman la organización

MEDIDA/ACCIÓN	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
MEDIDA 2.1. Píldoras formativas para el voluntariado. Ofrecer pequeñas píldoras formativas amables gráficamente (vídeos, infografías, etc.) sobre perspectiva de género, perspectiva de género en los proyectos, prevención de acoso y violencias, lenguaje inclusivo, entre otros temas.	Directorio de píldoras formativas	Dirección Coordinación país Responsable EPD Consultoría externa	Desde 1º semestre 2025
MEDIDA 2.2. Formación continuada en materia de igualdad de oportunidades y transversalización del enfoque de género para todo el personal técnico y voluntariado y para el fortalecimiento de la socias locales específico como por ejemplo comunicación, enfoque de acción sin daño, lenguaje inclusivo e instrumentos organizativos, formulación de indicadores con perspectiva de género, etc.	1 formación realizada al año para todo el personal contratado y las socias locales atendiendo a las diferentes necesidades según el trabajo que desempeñen	Dirección Consultoría externa	Desde 2º semestre 2024
MEDIDA 2.3. Formación introductoria obligatoria en materia de igualdad de oportunidades para las personas que inician relación laboral con ATTsF. La organización puede buscar una formación creada por alguna entidad o realizar una consultoría para grabar una masterclass accesible a todo el nuevo personal	Curso de igualdad de género	Dirección Coordinación país Consultoría externa	Desde 2º semestre 2023

3. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO

Favorecer la conciliación de la vida laboral y personal de todas las personas que integran la organización y la corresponsabilidad en su vida personal.

MEDIDA/ACCIÓN	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
MEDIDA 3.1. Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la empresa y darlo a conocer a toda la plantilla. Realizar labores de promoción externa de estas medidas para reforzar el compromiso con la igualdad de ATTsF	Catálogo de medidas de conciliación elaborado, socializado con todo el personal de la organización y difundido al menos en la web o en redes sociales	Dirección Equipo técnico	1º semestre 2024
MEDIDA 3.2. Diseñar un procedimiento de recursos humanos donde se incorpore un apartado que recoja el catálogo de medidas de conciliación	Protocolo de recursos humanos	Dirección	2º semestre 2024

4. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género y acorde a los valores y principios de ATTsF en todos los ámbitos que rodean el trabajo diario de la organización: proyectos, comunicación, relaciones entre las personas, etc.

MEDIDA/ACCIÓN	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
MEDIDA 4.1. Difusión de la estrategia de género entre todas las personas que integran la organización mediante grupo de whatsapp, la revista, las redes sociales y la web	Estrategia de género difundida	Departamento de comunicación Equipo técnico	1° y 2° semestre 2023
MEDIDA 4.2. Hacer entrega de la <i>Estrategia de Género</i> , el <i>PSEA</i> , el catálogo de medidas de conciliación, el <i>Código de Conducta</i> y demás documentación comprometida con la igualdad de género a todas las personas que se incorporen a la organización y a las socias locales	Número de documentos difundidos	Dirección Coordinación país	Desde 2° semestre 2023
MEDIDA 4.3. Revisión del <i>Código de Conducta</i> e incorporación de medidas de igualdad específicas	<i>Código de Conducta</i> revisado y modificado	Junta directiva Equipo técnico	1° semestre 2025
MEDIDA 4.4. Celebración de fechas clave (8M, 25N..) mediante manifiestos, publicaciones en redes, acciones específicas, etc.	Explicitar actividades de fechas clave en la memoria anual y en la revista	Dirección Voluntariado	Desde 1° semestre 2023
MEDIDA 4.5. Crear un punto focal de género en la Junta Directiva que actúe como persona interlocutora con la Dirección para el fortalecimiento de trabajo en el área y control de acciones previstas en la estrategia	Punto focal constituido y aprobado por la Junta Directiva	Dirección Junta Directiva	2° semestre 2023
MEDIDA 4.6. Abrir un proceso de reflexión sobre la imagen de ATTsF (logo, nombre de la organización, elementos gráficos, web...) para transitar a una imagen más inclusiva que favorezca el sentimiento de pertenencia de las personas que forman parte de la organización independientemente de su género y que promueva la incorporación de mujeres	Grupo focal o asamblea con el personal técnico y el voluntariado para recoger ideas y sentires	Dirección Personal técnico Voluntariado	2° semestre 2026
MEDIDA 4.7. Comunicar y difundir los avances en materia de igualdad en las redes sociales y la web de la organización	Número de publicaciones realizadas	Voluntariado Dirección Equipo técnico	Desde 1° semestre 2023

5. PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL ACOSO

OBJETIVO ESPECÍFICO

Favorecer condiciones laborales para prevenir el acoso sexual y arbitrar procedimientos de prevención y de actuación en caso de denuncia.

MEDIDA/ACCIÓN	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
MEDIDA 5.1. Difundir el <i>Protocolo contra la explotación, el acoso, el abuso sexual y la violencia de género</i> entre todo el personal técnico y el voluntariado de la organización	Reunión para presentar el protocolo	Equipo técnico Voluntariado	2º semestre 2023
MEDIDA 5.2. Aplicación de las medidas (especialmente las preventivas) del <i>Protocolo contra la explotación, el acoso, el abuso sexual y la violencia de género</i>	Número de medidas aplicadas	Equipo técnico	Desde 1º semestre 2023
MEDIDA 5.3. Creación de un comité de referencia para la denuncia de cualquier situación de acoso u otras violencias de género con presencia en la sede y en campamentos	Documento difundido con la información sobre las personas de referencia	Dirección Coordinación país Coordinación sede	2º semestre 2023

v

6. PROYECTOS Y TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar la igualdad de género en todas las fases de los proyectos de acción humanitaria y cooperación de la organización.

MEDIDA/ACCIÓN	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
MEDIDA 6.1. Elaborar estudios diagnósticos de género en los países en los que se están llevando a cabo proyectos y especialmente en la formulación de nuevos proyectos	Estudios diagnósticos realizados y sistematizados	Equipo técnico Consultoría externa	Desde 1º semestre 2025
MEDIDA 6.2. Incluir mínimo un indicador de género en la formulación en todos los proyectos de acción humanitaria y cooperación al desarrollo	1 indicador de género en cada proyecto formulado	Equipo técnico encargado de la formulación de proyectos	Desde 1º semestre 2023
MEDIDA 6.3. Buscar colaboraciones nuevas con centros educativos que no sean exclusivamente formaciones en mecánica	1 colaboración firmada	Responsable de EPD	Desde 1º semestre 2026
MEDIDA 6.4. En la firma de convenio de colaboración con socias locales incluir un apartado explícito en materia de igualdad de género con el marco normativo al cual responde, al código de conducta de ATTsF, etc.	Convenios firmados	Personal técnico Dirección	Desde 1º semestre 2023
MEDIDA 6.5. Participar de espacios de incidencia, clústeres, mesas, etc. de promoción de la igualdad de género en terreno y en sede	Número de espacios en los que se ha participado	Dirección Equipo técnico Coordinación país	Desde 1º semestre 2023
MEDIDA 6.6. Transversalizar la perspectiva de género en los proyectos de Educación para el Desarrollo	Matriz de marco lógico de los proyectos presentados	Responsable de EPD	Desde 1º semestre 2023

	2023		2024		2025		2026	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
Elaboración y puesta en marcha del plan								
MEDIDA 1.1. Ofertas de trabajo con párrafo referente al compromiso por la igualdad								
MEDIDA 1.2. Procedimiento selección de personal								
MEDIDA 1.3. Anexar y firmar el <i>Código de Conducta</i> a los contratos								
MEDIDA 2.1. Píldoras formativas para el voluntariado								
Medida 2.2. Formación anual del personal y socias locales								
MEDIDA 2.3. Formación introductoria personas contratadas								
MEDIDA 3.1. Catálogo medidas de conciliación								
MEDIDA 3.2. Procedimiento recursos humanos								
MEDIDA 4.1 Difusión <i>Estrategia de Género</i>								
MEDIDA 4.2. Pack documentación de igualdad para nuevo personal, voluntariado y socias locales								
MEDIDA 4.3. Revisión Código de Conducta								
MEDIDA 4.4. Celebración de fechas clave								
MEDIDA 4.5. Punto focal de género de la Junta Directiva								
MEDIDA 4.6. Reflexión sobre imagen corporativa								
MEDIDA 4.7. Comunicar en redes sociales y web los avances en materia de género								
MEDIDA 5.1. Difundir el <i>PSEA</i>								
MEDIDA 5.2. Aplicación de las medidas del <i>PSEA</i>								
MEDIDA 5.3. Creación de comité de referencia para las violencias de género								
MEDIDA 6.1. Diagnósticos de género en terreno								
MEDIDA 6.2. Indicador de género en la formulación de proyectos								
MEDIDA 6.3. Colaboraciones centros educativos								
MEDIDA 6.4. Convenio socias locales con apartado explícito en materia de género								
MEDIDA 6.5. Participación en espacios de incidencia								
MEDIDA 6.6. Transversalizar la perspectiva de género en proyectos de EPD								
Evaluación intermedia								
Evaluación final y reformulación de la estrategia								

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación de la *Estrategia de Género* son fundamentales para su correcta implementación. Este control permitirá hacer los **ajustes necesarios a las necesidades del contexto con el paso del tiempo**. Se formará un Comité de Evaluación para llevar a cabo estas tareas conformado por:

- Dirección de ATTsF (1)
- Personal contratado (1)
- Voluntariado (al menos 1)
- Punto focal

Este comité **se reunirá a los dos años del inicio de la ejecución de la estrategia (2025)**. En esta reunión deberán evaluar, ajustar y calendarizar las líneas de acción y las medidas para los siguientes dos años.

La evaluación final tendrá lugar con la finalización de la estrategia (2026). Con los resultados obtenidos, se diseñará la siguiente estrategia de género (2027-2030).

□ MAR
* ACUDA

P U R A ● Q U I T E R I A

Estrategia de género diseñada entre 2022 y 2023 por [PURA QUITERIA](#)
Diseño gráfico y fotografía de la portada de *PURA QUITERIA*