



**REMAR**

# **PLAN DE IGUALDAD**

# INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN

**REMAR** es una **ONGD** que comienza sus actividades de intervención social el año **1982**, con el objetivo de ayudar a las personas en situación de exclusión social, por lo que asume el nombre de **REMAR “Rehabilitación de Marginados”**. Con este objetivo, lleva **40 años** luchando contra las **injusticias sociales** y **problemáticas** como las adicciones, seguridad alimentaria, cobertura de necesidades básicas, salud, educación, violencia familiar y de género. Tenemos presencia en **70 países**, donde trabajamos para la igualdad entendida en su concepto más amplio, igualdad del ser humano.

REMAR nace en la ciudad de Vitoria el año 1982, siendo sus estatutos aprobados para el ámbito del País Vasco en febrero de 1985.

Su labor se amplía a otras **Comunidades Autónomas** y en **1990** se constituye **REMAR ESPAÑA**, entidad de ámbito estatal que posteriormente alcanza un **ámbito internacional**, como hemos mencionado anteriormente. Actualmente, Remar atiende a perfiles muy diversos y que se encuentran en situación de exclusión social por numerosas causas (personas reclusas y ex reclusas, personas y familias extranjeras, personas que han tenido que abandonar sus hogares por situaciones de peligrosidad en los mismos...).

En definitiva, nuestra entidad ha evolucionado para cubrir las necesidades mínimas de subsistencia (alimento y alojamiento) a los diferentes perfiles que han ido surgiendo en estos años.

En perspectiva de futuro, Remar apuesta por conseguir un desarrollo sostenible, es por lo que actúa siguiendo los **objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030**:



La **ONGD** quiere hacer frente a los **desafíos globales** que se plantean en la sociedad; entre ellos, lograr la **igualdad** entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, **reducir las desigualdades**, **disminuir la pobreza** y **el hambre**, **fomentar el empleo** decente pleno e inclusivo, **lograr una educación** equitativa y de calidad y promover el bienestar para todos.

# MARCO LEGAL PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

Nuestro **plan de igualdad** se enmarca dentro de unas directrices **legales y constitucionales**, debido a que trabajamos en el ámbito **nacional** y a nivel **internacional**, consideramos indispensables las siguientes referencias legislativas para guiar nuestro plan.

## NORMATIVA INTERNACIONAL

La adopción de la Carta de las Naciones Unidas, firmada en San Francisco el 26 de junio de 1945, posicionó el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, en relación con los derechos humanos.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada en España en 1983, reconociendo la igualdad entre mujeres y hombres como principio jurídico universal.

## NORMATIVA EUROPEA

Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, son un objeto que debe integrarse en todas en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros.

Directiva 2002/73/CE, que refiere la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2004/113/CE, refiere la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

## NORMATIVA NACIONAL

Referencias constitucionales.

Art 9.2 CE, es obligación de los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea reales y efectivas.

Art 14: 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.

Ley Orgánica 3/2007, 2 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



# DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal. Nuestra entidad lleva desde el año 1984 trabajando por la igualdad, aceptando la diversidad de los perfiles de la población que acude a nuestros recursos. Con el fin de ayudar a solventar las situaciones de exclusión social que rodean a las personas con las que se trabaja. Como refiere la Constitución Española, en sus artículos 9.2 y 14, la no discriminación de hombres y mujeres por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social es obligación de los poderes públicos y estas referencias constitucionales son el fundamento de nuestra entidad; ya que, cada persona y cada perfil con el que tratamos es único, por ello, el sentir de nuestra entidad se fundamenta en trabajar con las personas, en lugar de los colectivos en los que la sociedad determina que pertenecen.

**En concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, nuestra entidad en su plan de Igualdad cumple con los objetivos:**

ODS 5 “Igualdad de Género” Meta 5.1 “ Poner fin a la discriminación”. Meta 5.2 “eliminar todas las formas de violencia de género”

ODS 10 “Reducción de las desigualdades” Meta 10.2 “Garantizar la igualdad de oportunidades”

En nuestra entidad la intervención en los procesos de ayuda a las personas que acuden a nuestros centros, está basada en principios de no discriminación, sea cual sea la condición en la que accedan. Creemos que la intervención no debe de estar encuadrada en modelos genéricos sino que debe de ser personalizada en base a las condiciones particulares de cada individuo. Partiendo de la base de igualdad en la diversidad.

**El término equidad alude a una cuestión de justicia:** la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades. La equidad de género nos permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, sin dejar a lado las particularidades de cada persona.

Por ello, desde el trato igual de nuestra población atendida, además de nuestro personal voluntario y trabajador hemos desarrollado este Plan de Igualdad.

## **Diagnostico a nivel internacional**

Política de Remar

Remar respeta los derechos humanos reconocidos y trata de protegerlos en su ámbito de actuación y responsabilidad.

En 1995, la UNESCO adoptó la Declaración de Principios sobre la Tolerancia, donde afirma: que la tolerancia reconoce los derechos humanos universales, las libertades fundamentales y la diversidad de los pueblos. La Declaración describe la tolerancia tanto como un deber moral como un requerimiento político y legal para las personas, los grupos y los estados.

El racismo, la discriminación y los delitos de odio son formas de intolerancia e nuestra sociedad.

Desde la declaración de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia mundial del COVID 19, se han multiplicado los episodios discriminatorios en los espacios públicos y privados, en los distintos ámbitos cotidianos (sanitario, educativo, laboral, de vivienda...) a nivel mundial y estatal. Es relevante así la actuación en emergencia de otras necesidades de carácter socio económico del conjunto de la sociedad y especialmente de los grupos de población en situación de exclusión social.

Actualmente estamos inmersos en unas necesidades sociales cambiantes, con miedos e incertidumbres diversas, por lo que los mensajes que transmite la sociedad deberían versar sobre la solidaridad, la responsabilidad y los cuidados de la propia sociedad.

Remar promueve el respeto a la integridad física de las personas, especialmente de aquellas más vulnerables. Por ello, tiene una política de tolerancia cero con acciones que puedan constituir delitos de acoso, abuso, violación y explotación sexual contra todo ser humano, pero especialmente, contra las personas más vulnerables. Actuará para garantizar el no encubrimiento de dichas conductas.



# CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

---

**Diseño universal:** es un plan diseñado para todo el conjunto de las personas que forman Remar: personal de la junta Directiva, personas trabajadoras, personas voluntarias y beneficiarios de nuestros recursos. No está exclusivamente dirigido a mujeres, es un plan para todas las personas independiente de su género.

**Diversidad:** es un plan que se adapta a todas las personas, evitando su discriminación por cualquier motivo, nacionalidad, género, condición física, discapacidad...etc.

**Transversalidad de género:** como uno de los principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad e integración de mujeres y hombres, que ambos sean iguales en cada parte del proceso, del momento para que ambos puedan optar a la inclusión de manera real, respetando las características y la idiosincrasia de cada persona.

**Participación:** como principio básico en todas las intervenciones y planificación de la entidad.

**Dinámico y activo:** es un plan pensado para poder adaptarse a los diferentes momentos por los que atraviesa la entidad.

**Diálogo:** como herramienta fundamental para la elaboración del plan y para el trabajo en la entidad.

Este plan está orientado a un dinamismo constante, para adaptarse a los cambios sociales que nos encontremos para poder seguir luchando contra la exclusión social en la que centra su labor nuestra entidad.





# PERSONAS DESTINATARIAS, ÁMBITO DE APLICACIÓN

---

Nuestra entidad está constituida principalmente por personas voluntarias que anteriormente fueron objeto de intervención por la problemática social que incluían y que tras un periodo de readaptación en nuestra entidad lograron conseguir una integración social y posteriormente han querido desempeñar una labor de voluntariado en Remar; por ello, con el objetivo de incluir en nuestro plan a todas las personas integrantes de la Junta Directiva, trabajadoras y voluntarias, hemos incorporado también a las personas beneficiarias de nuestros proyectos, además de para garantizar esa igualdad en el momento presente hacerlo pensando en su futuro como posibles miembros activos de la entidad.

**Por ello, las personas destinatarias de este Plan de Igualdad son todas las personas que forman parte de Remar:**

- Todos los cargos, personas trabajadoras, colaboradoras y voluntarias de la Federación de Asociaciones REMAR y de sus Asociaciones Miembro.
- Todos los cargos, personas trabajadoras, colaboradoras y voluntarias de las entidades con personalidad jurídica propia que hayan sido o sean constituidas o establecidas por las Asociaciones REMAR y que dependan de dicha Federación.
- Las personas beneficiarias de los recursos que REMAR cuenta a disposición para cumplir con una integración social y paliar situaciones de exclusión.

## Ámbito temporal

Este plan de Igualdad tendrá una duración de indefinido que será revisado de manera anual, para analizar si se están cumpliendo los objetivos y las metas que del propio plan.

# OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El **objetivo principal** de nuestra entidad se centra en incluir social y activamente a toda persona en situación de exclusión social, sin diferencia de sexos, origen étnico, edad o creencias religiosas, logrando en nuestra entidad un clima de respeto, tolerancia y aceptación de todas las personas beneficiarias, voluntarias y trabajadoras.

Nuestro **Plan de Igualdad** es fiel reflejo de **nuestros objetivos**, haciendo especial hincapié en evitar la exclusión social de hombres y mujeres, que únicamente por los estatus sociales y sus lugares de residencia puedan llegar a tener desde su nacimiento.

## Objetivos específicos dentro del ámbito de la Igualdad, nos encontramos:

- Acoger a toda persona en situación de riesgo y/o urgencia social que acuda a nuestra entidad, donde se le brindará el apoyo necesario para solventar sus necesidades.
- Facilitar el acceso a nuestros recursos y servicios a personas desconocedoras del mismo, mediante campañas de divulgación, el contacto de otros usuarios y el trabajo que se realiza con personas en situación de calle.
- Proporcionar recursos de acogida para cualquier persona en situación de sinhogarismo que quiera lograr una inclusión social.
- Proporcionar herramientas para la inclusión social que permitan adquirir autodeterminación y confianza en nuestros propios usuarios, mejorando las capacidades formativas, laborales, personales y sociales de una manera activa.

Con la finalidad de comprometernos y desarrollar fielmente estos objetivos hemos creado el Plan de Igualdad del que hacemos mención.



# EJES DE ACTUACIÓN

Nuestro plan de igualdad está centrado en la **prevención de situaciones de desigualdad** y en la formación y capacitación del personal de atención directa. Además de los **programas específicos** que Remar tiene enfocados a la mujer y la creación de un observatorio de Igualdad.

## FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Formación de voluntarios que se dedican a la intervención directa y trabajadores de REMAR.

Nuestra entidad funciona en gran parte por el número de voluntarios con los que contamos, éstos desarrollan su labor en diferentes sectores de nuestra entidad. Por ejemplo, hay quienes se dedican a atender los rastros y tiendas de segunda mano, y quienes de manera voluntaria forman el equipo social de las viviendas de inclusión social con las que contamos y son el punto de referencia de nuestros usuarios.

Por ello, es indispensable la formación tanto a los trabajadores de Remar que tengan atención directa con las personas beneficiarias como al equipo social de voluntarios que conviven con los usuarios y forman parte de nuestra entidad.

Además es indispensable una coordinación estrecha entre el equipo social de los recursos de alojamiento, ya que el equipo social es quien ayuda a las personas que están ingresadas y son quienes detectan cualquier comportamiento que sea digno de ser corregido en el trato con los demás. Los equipos sociales de cada hogar son el eslabón principal en la detección y corrección de manera inmediata de las posibles actitudes inadecuadas.

Mediante esta formación se podrá posteriormente crear una comisión tipo “observatorio de la igualdad”

## PREVENCIÓN

En la sociedad actual, el hecho de acudir a los servicios sociales, terapias de salud mental... está infravalorado, llegando incluso a discriminar a una persona por el hecho de acudir a estos servicios, habiendo personas que prefieren callar esta situación. Por ello, es importante concienciar a la población, y desde Remar a nuestra población, sobre la importancia de los diferentes recursos en el ámbito de salud y servicios sociales, de dónde están en cada comunidad y la utilidad de los mismos. Además de destapar ese tabú existente sobre los servicios sociales, los cuales, si existen es porque hay una necesidad colectiva de ellos, de personas que necesitan mejorar en ciertas esferas de sus vidas y pueden conseguirlo por medio de estos recursos (ya sean ayudas económicas, servicios domiciliarios, intervenciones individuales con personal cualificado...).

Por ello, vemos indispensable que una parte del trabajo de prevención se centre en el conocimiento de estos recursos, además de acompañamientos en los casos que sea necesario, respetado siempre los tiempos de la persona con la que intervenimos.

### Resumimos las medidas preventivas de la siguiente manera:

Sesiones de trabajo en Igualdad:

- Igualdad, autocuidados y autodeterminación.

Conocimiento de recursos:

- **Entidades públicas:** centros de Salud y Centros de Servicios Sociales.
- **Entidades privadas:** recursos orientados a la persona que necesita ayuda en una situación de urgencia social.
- Recursos de Remar específicos para mujeres.

Las acciones preventivas se desarrollarán principalmente desde el punto Remar ACERCA, donde; por una parte, en relación a las “sesiones de trabajo en igualdad”, se proporcionará a los beneficiarios que cumplan el perfil información sobre cursos de Igualdad que se realizarán principalmente on line por medio de una Trabajadora social de nuestra entidad experta en violencia de género.

Por otra parte, desde los puntos de Remar ACERCA se informará a los beneficiarios de nuestros recursos sobre otros recursos y el uso más adecuado de los mismos según el perfil y la necesidad detectada; como por ejemplo los recursos públicos y privados de cada comunidad, en relación a su necesidad, además de los recursos propios de Remar en el caso de que sea necesaria una derivación.



## ÁREA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

El objeto principal de la Atención a la mujer es la superación de situaciones de emergencia social en las mujeres (abandono, maltrato, abusos, adicción, prostitución, extrema pobreza, sin recursos con cargas familiares...) y su posterior desarrollo en un ambiente de equidad, procurando potenciar su realización integral como persona.

Remar es conocedora de la realidad existente en las mujeres en situación de exclusión social, por ello, Remar pretende contribuir a la posibilidad de ofrecer alternativas válidas para que la mujer pueda salir de su estado de exclusión. Por ello, se creó una red de viviendas de acogida donde llegar para ser atendidas, mujeres procedentes de diferentes situaciones y en un estado de vulnerabilidad.

La primera meta marcada desde Remar es conseguir una estabilidad en la vida de estas mujeres a través de estos recursos de alojamiento, donde se da una protección y sustento, y donde las personas dependientes de ellas (principalmente sus hijos) son atendidos en función de los respectivos programas. Es importante recordar que cada caso es diferente y por lo tanto es difícil generalizar, por ello, las actuaciones son individualizadas ya que hay que adecuar cada proceso de inclusión a cada mujer y no la mujer a un proceso de inclusión generalizado.

En definitiva, teniendo en cuenta la especial problemática de la mujer que acude a nuestros recursos de alojamiento, es imprescindible realizar esta distinción entre hombres y mujeres, para poder así trabajar hacia la inclusión de cada sujeto de una manera más efectiva.

## CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE IGUALDAD

La función principal de la comisión es poder determinar cuándo y dónde se produce una situación de desigualdad, es decir, un trato desigual y descortés de unas a otras personas, quedando unos por encima de otros.

Lo ideal es que sea un equipo que pueda gestionar y asesorar a diferentes profesionales y personas voluntarias de Remar ante casos de desigualdad que se produzcan dentro del desempeño de Remar donde haya que intervenir y así poder adquirir destrezas y habilidades para realizar esta intervención que también se podría considerar como una mediación

En el caso de que haya que realizar alguna denuncia se realizará por la Junta Directiva correspondiente.

## COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO

Garantizar la participación de las mujeres en el desarrollo humano de los proyectos de remar a nivel internacional.



# SISTEMA DE EVALUACIÓN

---

Desde nuestra entidad desarrollaremos una evaluación constante que se determinará en las siguientes acciones: cumplimiento de las acciones formativas, revisión de las acciones formativas y creación de una Comisión de Igualdad.

EJE	INDICADORES
Formación y Capacitación	<ul style="list-style-type: none"><li>-Nº acciones formativas.</li><li>-Nº provincias que han desarrollado las acciones.</li><li>-Nº personas voluntarias y trabajadoras que se han formado.</li><li>-Grado de satisfacción de los participantes.</li></ul>
Prevención	<ul style="list-style-type: none"><li>-Nº de sesiones de Trabajo en Igualdad.</li><li>-Nº de provincias que han desarrollado estas sesiones.</li><li>-Nº de beneficiarias de remar que han participado.</li><li>-<b>Nº de intervenciones desde Remar ACERCA:</b> Nº acompañamientos a centros de salud y/o ss.ss. , Nº de personas informadas.</li><li>-Análisis de los recursos de las diferentes provincias donde interviene Remar.</li></ul>
Programas de atención a la mujer	<ul style="list-style-type: none"><li>-Nº de recursos específicos para mujer.</li><li>-Nº de plazas disponibles.</li><li>-Nº de plazas ocupadas.</li><li>-Nº de mujeres que logran una inclusión social.</li></ul>
Comisión de igualdad	<ul style="list-style-type: none"><li>-Nº de personas que forman la comisión.</li><li>-<b>Perfiles de estas personas:</b> voluntarios, trabajadores, miembros junta directiva.</li><li>-Nº casos en los que se ha intervenido.</li></ul>
Cooperación al desarrollo	

## ANEXO



**REMAR**

Plan de Igualdad  
Copyright © ONG Remar  
[info@remar.org](mailto:info@remar.org)