

eje 2

Promoción de la igualdad de trato y defensa de derechos

La FSG viene realizando un esfuerzo importante por la promoción de la igualdad de trato (en todas sus formas), tanto hacia la sociedad en general como en nuestro funcionamiento interno. Sin embargo, este esfuerzo resulta todavía insuficiente, por lo que se hace necesario ser más proactivos en este terreno durante el próximo periodo. Por ello, un objetivo estratégico del nuevo plan es, precisamente, reforzar este papel.

La evolución del escenario en los últimos años ha visto como se introducían en el ordenamiento legal español directivas europeas relativas a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y por razón de origen étnico. Estos nuevos instrumentos comprometen a la creación de órganos especializados para la defensa de las víctimas de la discriminación y la promoción de la igualdad. En España se pondrá pronto en marcha la actividad del Consejo para la Igualdad de Trato, cumpliendo así con el mandato de la Directiva del Consejo 2000/43. Ha habido avances significativos en la legislación nacional para la igualdad entre hombres y mujeres y se ha creado un nuevo Ministerio de Igualdad. En la actualidad este ministerio trabaja en la elaboración de un proyecto de Ley de Igualdad que deberá establecer un marco comprensivo de todas estas políticas. La FSG debe aprovechar este escenario como una oportunidad para reforzar y expandir las actividades que viene llevando a cabo y tener una mayor presencia en la protección y la defensa de las víctimas de la discriminación. Será necesario, por tanto, reforzar el equipo que trabaja en el Área de Igualdad de Trato para que pueda impulsar un plan de acción contra la discriminación, que constituirá una línea de intervención prioritaria de la FSG. Por otro lado, la Fundación debe seguir introduciendo medidas de igualdad (captación, promoción y mayor protagonismo de personas gitanas) y asegurarse de que esta actitud se extienda al ámbito de la equidad de género (ej. nuevos elementos de conciliación de la vida personal/familiar), convirtiéndonos en catalizadores de las políticas de igualdad también dentro de la propia entidad.





Línea de intervención 6: plan de acción contra la discriminación

| Objetivos específicos | Indicadores de resultado |
|--|---|
| <p>6.1 Asistir y acompañar a las víctimas de discriminación étnica y/o de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Información a las víctimas. - Mediación en conflictos. - Asesoramiento a abogados de oficio. - Asistencia jurídica a las víctimas (desde la FSG o en cooperación con otras entidades). - Atención básica y apoyo a las víctimas de violencia de género. | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas atendidas y grado de satisfacción de las mismas. - Resultados obtenidos (fichas recogidas, casos de mediación, casos ante los tribunales, sentencias favorables, etc.). - Nº de entidades con las que se coopera. - Seguimiento realizado de los casos. |
| <p>6.2 Sensibilización sobre la lucha contra la discriminación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización de campañas dirigidas a la sociedad en general. - Formación de agentes clave: periodistas, policías, juristas y otros profesionales. - Información y asesoramiento a otras entidades sociales y asociaciones gitanas, a nuestros usuarios/as y a la población gitana en general. | <ul style="list-style-type: none"> - Campañas y publicaciones realizadas. - Nº de actividades de formación y de personas formadas y grado de satisfacción de las mismas. - Nº de asociaciones y entidades implicadas. |
| <p>6.3 Reforzar la acción institucional y política: propuestas, recomendaciones, acceso a recursos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participar en el proceso de elaboración y posterior desarrollo de la Ley integral de Igualdad de Trato. - Participación en el Consejo de Igualdad de Trato, procurando que tenga un papel activo. - Impulsar la creación de órganos de igualdad de trato a nivel autonómico/local (observatorios, oficinas de igualdad de trato...). - Colaboración con las Oficinas del Defensor del Pueblo, los Institutos de la Mujer, Oficinas de Derechos Humanos u otros organismos relacionados con la igualdad de trato, a nivel local y regional. - Colaboración con las Oficinas del Defensor del Pueblo, los Institutos de la Mujer, Oficinas de Derechos Humanos u otros organismos relacionados con la igualdad de trato, a nivel local y regional. | <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de participación proactivo en el Consejo de Igualdad de Trato. - Acción de lobby ante las administraciones (reuniones mantenidas, documentos de propuestas y recomendaciones realizadas, propuestas asumidas por los organismos correspondientes). - Participación en eventos, reuniones y aportaciones a diferentes niveles (europeo, central, autonómico y local). - Nivel de cooperación con órganos y entidades relacionadas (nivel local, autonómico, central). |





| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – Relaciones a nivel europeo: Agencia de Derechos Fundamentales. – Relaciones a nivel estatal: OBERAXE (MTIN), Ministerio de Igualdad, y Oficina de Derechos Humanos (MAEC). – Seguimiento de la legislación autonómica, estatal y europea en materia de igualdad de trato. | |
| <p>6.4 Realización y difusión del Informe anual de Discriminación y Comunidad Gitana.</p> | <ul style="list-style-type: none"> – Elaboración del informe (sí/no). – Nº de entidades a las que se ha llegado, seminarios de presentación, noticias relacionadas, etc.). |
| <p>6.5 Realización de otros estudios e informes sobre distintas situaciones de discriminación.</p> | <ul style="list-style-type: none"> – Nº de estudios realizados y difusión. |
| <p>6.6 Desarrollar una estrategia de intervención con la comunidad gitana en el ámbito de la equidad de género, prestando una especial atención al análisis y el desarrollo de unas primeras actuaciones relativas a la violencia de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> – Estrategia de intervención elaborada a finales de 2009. |
| <p>6.7 Asumir a nivel interno la igualdad de trato:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Conciliación personal/familiar-laboral. – Equidad de género como elemento transversal (denominación del área de mujer; formulaciones del convenio colectivo, etc.). – Sensibilización y formación interna de las personas empleadas acerca de la discriminación. – Medidas de acción positiva dirigida a una mayor promoción y protagonismo de las personas gitanas (en especial de la mujer) en la entidad. | <ul style="list-style-type: none"> – Compromisos asumidos por la entidad (cuáles y a qué niveles). – Nº de actividades de formación y capacitación de la plantilla. – Grado de satisfacción de la plantilla. – Grado de satisfacción del grupo de participación gitana y del grupo de mujeres gitanas. |
| <p>6.8 Desarrollar un grupo de trabajo interno sobre acciones de lucha contra la discriminación.</p> | <ul style="list-style-type: none"> – Nº de encuentros, reuniones, documentos producidos, casos analizados. |
| <p>6.9 Adaptación y mejora de los instrumentos de recogida de información y seguimiento existentes.</p> | <ul style="list-style-type: none"> – Adaptaciones y mejoras introducidas en los instrumentos. |
| <p>6.10 Negociar convenios con el Ministerio de Igualdad y con el Consejo para la Igualdad de Trato que den soporte institucional a nuestra actividad en este campo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> – Nº de convenios firmados. |