

# ÍNDICE

Entidad: ASOCIACIÓN DE MUJERES GITANAS ROMI DE VALENCIA

<b>CONTENIDO</b>	3
<b>3. DIAGNÓSTICO</b>	3
3.1 INDICADORES CUANTITATIVOS.....	4
3.2 INDICADORES CUALITATIVOS .....	4
<b>3.3 INFORME</b>	5
.....	5
III PLAN DE IGUALDAD ROMI VALÈNCIA .....	6
<b>4.1 MARCO LEGISLATIVO</b>	6
.....	6
4.2 FASES III PLAN DE IGUALDAD .....	6
4.3 CARACTERÍSTICAS DEL II PLAN DE IGUALDAD.....	8
<b>4.4 ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	8
.....	8
4.5 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN .....	8
<b>4.6 VIGENCIA</b>	9
.....	9
<b>4.7 MEDIOS Y RECURSOS</b>	9
.....	9
4.9 OBJETIVOS II PLAN DE IGUALDAD .....	10
4.10 MEDIDAS A SEGUIR PARA FOMENTAR PROCESOS DE IGUALDAD .....	11
HERRAMIENTAS COMUNICATIVAS Y DIVULGADORAS DEL PLAN .....	13
5.1 OBJETIVOS DE LAS ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS .....	13
<b>5.2 DIFUSIÓN INTERNA</b>	14
.....	14
5.3 DIFUSIÓN EXTERNA.....	14
6. METODOLOGÍA PARA CONSECUIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD .....	14
<b>7. FORMACIÓN</b>	15
.....	15
<b>8. ANEXOS</b>	16
.....	16
8.1 ACTA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	16
8.2 ORGANIGRAMA .....	17

Entidad: ASOCIACIÓN DE MUJERES GITANAS ROMI DE VALENCIA

DATOS DE LA ENTIDAD	
NOMBRE	ASOCIACIÓN DE MUJERES GITANAS ROMI VALENCIA
CIF	G-96359310
CONSTITUCIÓN	21 DE NOVIEMBRE DE 1994
DOCIMICIO SOCIAL	C/ SAN DIONISIO, 8. PTA. 2
REPRESENTANTE	DOLORES SANTIAGO LIZAMA
SECTOR ACTIVIDAD	SERVICIOS SOCIALES. MUJER. IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS
TELÉFONO	962072407
CORREO ELECTRÓNICO	asociación_romi@hotmail.com
WEB OFICIAL	<a href="http://asociacionromi.org/">http://asociacionromi.org/</a>

La Asociación de Mujeres Gitanas Romi Valencia (Romi), es una entidad sin ánimo de lucro, constituida el 21 de noviembre de 1994, y cuyo fin principal es la promoción integral de la mujer gitana, así como la lucha contra el racismo y la marginación social. Trabaja por la igualdad social entre mujeres y hombres, y, a su vez, por la igualdad social dentro de las riquezas de la diversidad.

La mujer gitana se enfrenta a una doble discriminación: por una parte, por ser mujer, en una sociedad patriarcal, y por la otra por pertenecer a una minoría étnica, en una sociedad en la que el racismo y la intolerancia todavía están a la orden del día.

Desde Romi, se realizan proyectos, programas, dinámicas y actividades enfocadas a eliminar todo tipo de discriminación y estereotipo negativo que gran parte de la ciudadanía tiene hacia la población gitana. El empoderamiento y la mejora de la autoestima de la mujer gitana son uno de los principios que se trabajan para mejorar su situación.

Para conseguir sus objetivos, Romi cuenta con un equipo interprofesional competente en el ámbito de la inserción social, psicología y trabajo social. Las mujeres asociadas tienen como meta conseguir por ellas mismas un cambio y la transformación social que elimine las barreras que se les imponen para vivir una vida digna.

La igualdad en derechos, de oportunidades y la vida digna, es el valor fundamental que engloba cualquier ámbito de la entidad de manera transversal.

## CONTENIDO

Todas las personas tenemos los mismos derechos a vivir una vida digna, sin ningún tipo de distinción. Desde Romi se defiende la idea de que la igualdad debe ser un valor universal, que no entienda de sexos, minorías étnicas, religiones, nacionalidades etc. En el trabajo que se realiza desde Romi, un pilar fundamental es el respeto y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El equipo profesional, colaborativo y asociado de Romi se compromete a través de este III Plan de Igualdad a:

- La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y fundamental en la entidad.
- Que el principio de igualdad sea promovido de forma transversal en todos los ámbitos de trabajo, actuación y organización.
- Incluir el principio de igualdad como uno de los objetivos a alcanzar por la entidad.
- Dar a conocer a todo el equipo las medidas que se van a llevar a cabo para poner en marcha el I Plan de Igualdad.
- Facilitar todas las herramientas y recursos necesarios para realizar el diagnóstico, ejecución, seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad, así como los efectos generados del primero.
- Crear un nuevo Comité de Igualdad encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las medidas del II Plan de Igualdad.

### 3. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es el que refleja la realidad existente en la entidad. Se realizan actividades de recopilación de información, análisis de las estructuras sociales y laborales desde una perspectiva de género, se formulan propuestas desde el equipo de Romi y se recopila toda la información para realizar el diagnóstico.

El resultado del diagnóstico es el que expone las necesidades concretas que la entidad debe trabajar para que la igualdad sea real y efectiva. Características del diagnóstico realizado en Romi:

- Instrumental: es la herramienta o medio mediante el cual se puede conocer la realidad de la entidad, desde la que debe partir el I Plan de Igualdad.

- **Aplicado:** como herramienta sirve para ser aplicado como base en el Plan de Igualdad, con carácter práctico y orientativo en la toma de decisiones y gestión del plan.
- **Analítico:** recoge un análisis de la y estudio de la situación de la entidad en el momento concreto de su realización. Puede reflejar la evolución en la ejecución de las políticas de igualdad observando los cambios de un informe a otro.
- **Holístico:** realiza un análisis global, para tener una perspectiva general de la realidad de la entidad, centrándose al mismo tiempo en los puntos más específicos que requieran de un estudio más concreto.

A partir del diagnóstico se consigue recoger desde una perspectiva de género los datos correspondientes a la organización de la entidad, la gestión de los puestos de trabajo, las responsabilidades y repartos de tareas, la accesibilidad, las medidas de conciliación familiar/personal y laboral, las condiciones laborales y los salarios. A su vez, se recogen una serie de indicadores, cuantitativos y cualitativos, que son los que muestran la situación de la entidad en términos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### 3.1 INDICADORES CUANTITATIVOS

ÁMBITO	INDICADOR
Contrataciones	Nº de mujeres y hombres en el equipo
Igualdad salarial	Porcentaje salarial entre mujeres y hombres
Representación de la entidad	Nº de mujeres y hombres como portavoces
Cargos de responsabilidad	Nº de mujeres y hombres con cargos responsables
Agresiones sexuales	Nº de agresiones en el ámbito laboral
Actitudes sexistas	Nº de actitudes sexistas en las relaciones laborales
Mejora de empleo	Nº de oportunidades igualitarias en mejora de empleo

### 3.2 INDICADORES CUALITATIVOS

ÁMBITO	INDICADOR
Políticas de Igualdad	Existencia de un Plan de Igualdad
Lenguaje inclusivo	Comunicación y lenguaje no sexista
Imagen de la entidad	Visibilización de la mujer en todos los ámbitos
Representación de la entidad	Paridad en la representación y altos cargos
Participación igualitaria	Igualdad de oportunidades en la participación colectiva
Libertad de expresión	Igualdad en la libertad de expresión

Libertad de opinión	Igualdad en las propuestas y opiniones
Conciliación de la vida laboral	Existencia de medidas de conciliación

### 3.3 INFORME

El siguiente paso, después de la realización del diagnóstico con su correspondiente búsqueda de información y recogida de indicadores, es la realización de un informe que englobe la realidad de la entidad reflejada. Los puntos que se pueden destacar del informe de Romi son los siguientes:

- En Romi siempre ha sido un valor fundamental el respeto a la igualdad y a la no distinción por razones de género, raza, minoría étnica, religión, sexualidad etc.
- El cumplimiento de la legislación vigente y la constante actualización para tener el conocimiento más reciente de las normativas.
- La promoción integral de la mujer es un objetivo prioritario al que acceder a través de políticas inclusivas e igualitarias.
- La creación del III Plan de Igualdad es necesario para asegurar una igualdad real y efectiva.
- La totalidad del equipo se compromete a llevar a cabo las medidas y políticas de igualdad planteadas.
- En las relaciones laborales no hay ni habrá distinción entre mujeres y hombres.
- La igualdad de trato debe ser transversal en todos los ámbitos de la entidad.
- El respeto y apoyo mutuo son las máximas en las relaciones laborales.
- Todo el equipo, sin excepción entre los diferentes cargos, cumplirá las políticas de igualdad para asegurar una igualdad real y efectiva.
- La opinión de las mujeres del equipo tendrá el mismo valor que la de los hombres.
- Las mujeres formarán parte de la representación y la imagen de la entidad.

### III PLAN DE IGUALDAD ROMI VALÈNCIA

#### 4.1 MARCO LEGISLATIVO

- Art. 9. Constitución Española de 1978.
- Art. 14. Constitución Española de 1978.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
- Carta Social Europea de Derechos Humanos y Sociales de 1961.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing 1995.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección Integral contra la violencia de Género.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, por la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

#### 4.2 FASES III PLAN DE IGUALDAD

Para realizar el presente Plan de Igualdad, desde la Asociación de Mujeres Gitanas Romi de Valencia se han llevado a cabo una serie de fases de trabajo, organización y coordinación. Permitiendo así una correcta estructuración del plan. Para que el desarrollo del mismo, por tanto, sea satisfactorio, es necesario una evolución en la que cada tarea lleva al siguiente paso. Las fases son las siguientes.

I. Iniciativa- Tras el éxito del I, y II Plan de Igualdad se toma la iniciativa de tras su revisión, realizar el III Plan de Igualdad para que durante el desarrollo de los objetivos y metas de la entidad se continúen llevando a cabo medidas de protección de la igualdad entre mujeres y hombres.

II. Compromiso- se reúne todo el equipo y se llega al acuerdo unánime de la necesidad de volver a crear un II Plan de Igualdad.

III. Creación de la nueva Comisión de Igualdad- de manera asamblearia, se reúne el equipo y se eligen las personas que van a formar parte de dicha

comisión para asegurar el cumplimiento de las medidas de fomento de la igualdad de oportunidades.

IV. Diagnóstico- realización de un diagnóstico a través de la valoración y análisis del funcionamiento interno, relaciones, actitudes, medidas, roles etc. Se recogen datos cuantitativos como cualitativos. Así como el análisis de los resultados, fortalezas y debilidades del I Plan de Igualdad y II.

V. Creación del III Plan de Igualdad- se estructura el Plan de Igualdad con medidas, acciones, dinámicas, formación, actividades y estrategias dirigidas a la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres. Se plantea la temporalidad de los objetivos y resultados a conseguir. También se calendarizan las reuniones de evaluación y seguimiento que se realizarán, y la posibilidad de realizar otras extraordinarias si la situación lo requiere.

En esta fase se diseña todo el Plan de Igualdad en base al diagnóstico realizado y los análisis y estudios de las personas que forman la Comisión de Igualdad para asegurar una programación que se ajuste a la realidad de la entidad. Se reflejan todas las políticas de igualdad que se van a llevar a cabo a través del II Plan de Igualdad.

VI. Difusión- el III Plan de Igualdad se da a conocer a todas las personas internas que forman parte del equipo de Romi a través de estrategias de formación y comunicación. A su vez, el III Plan de Igualdad se hace público de forma externa para promover que se lleven a cabo políticas de igualdad en todos los ámbitos sociales, así como la política de transparencia que promueve la entidad.

VII. Ejecución- en esta etapa se ponen en marcha todas las prácticas y medidas propuestas en el Plan de Igualdad, ya conocidas por el personal del equipo de la entidad, con el objetivo de mejorar los resultados obtenidos en el diagnóstico.

VIII. Seguimiento y evaluación- se realiza un seguimiento y evaluación continuados para conseguir una mayor adaptación de la estrategia a la realidad. Se realizan las modificaciones pertinentes si la situación real de la entidad lo demanda. Para ello las reuniones de la Comisión de Igualdad no serán fijas, sino que se podrán realizar todas aquellas que se consideren necesarias para cumplir las políticas de igualdad planteadas.

Se realizan informes y estudios periódicos que muestren la evolución del Plan de Igualdad I y II. De esta manera se conoce los objetivos alcanzados, a qué nivel y las posibles barreras u obstáculos a superar.

Gracias a la evaluación continua se puede analizar la viabilidad del III Plan de Igualdad y las mejoras o modificaciones pertinentes. Cualquier cambio se comunica, y explica, a todo el equipo que forma la entidad.

#### 4.3 CARACTERÍSTICAS DEL II PLAN DE IGUALDAD

Todo plan de igualdad debe seguir una serie de características básicas imprescindibles para poder cumplir sus objetivos. Estas características son las siguientes:

- Transversal- es un plan que implica todos los ámbitos de trabajo de la entidad. Supone un trabajo holístico aplicable a todas las áreas interprofesionales, relaciones laborales, programas, proyectos, intervenciones sociales y actividades.
- Flexible- se adapta a las necesidades y demandas de la entidad. Con capacidad para la modificación con el objetivo de mejorar y conseguir que las medidas sean aptas para obtener los resultados esperados.
- Colectivo/integral- es un plan que va a influir en todas las personas que forman parte de la entidad, sin distinción de cargos. No sólo mejorará la situación de la mujer en busca de la igualdad, sino también la de los hombres.
- Coherente- busca la igualdad efectiva, con objetivos realistas y adaptados a las características de la entidad.

#### 4.4 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El III Plan de Igualdad de la Asociación de Mujeres Gitanas Romi Valencia se aplicará en todos los ámbitos de trabajo, colaboración y participación de la entidad. Así mismo, todas las asociaciones federadas deberán cumplir las políticas de igualdad reflejadas en el plan.

Cada uno de los programas, proyectos, talleres, actividades o reuniones que se realicen en la entidad, tendrán como base las medidas de igualdad para conseguir que estas sean efectivas en su ejecución.

#### 4.5 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Todas las personas que pertenecen a Romi son concedoras del III Plan de Igualdad, de las medidas para la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Las políticas de igualdad las suscribe el 100% del equipo de Romi, bajo la supervisión y seguimiento de la Comisión de Igualdad creada para esta tarea concreta.

#### 4.6 VIGENCIA

El III Plan de Igualdad de Romi se firma el 24 de OCTUBRE de 2024 y tiene una vigencia de 3 años, hasta OCTUBRE de 2027. Cumplido el plazo, se reunirán de nuevo la Comisión de Igualdad con el resto del equipo de Romi en una asamblea de asistencia y participación abierta.

A lo largo de los tres años se realizarán las reuniones y modificaciones oportunas, ya que se llevarán a cabo juntas extraordinarias cuando la situación lo requiera. Todas las medidas serán revisadas y mejoradas con el objetivo de obtener los resultados esperados en base a una total práctica de políticas de igualdad.

#### 4.7 MEDIOS Y RECURSOS

Desde la entidad se ponen a disposición todos los medios necesarios para poder ejecutar el III Plan de Igualdad. Estos medios y recursos son los siguientes:

- Recursos humanos: en el equipo de Romi, en su mayoría mujeres, hay personas muy sensibilizadas y formadas en igualdad. Toda la plantilla se compromete a cumplir las medidas establecidas. Así mismo, contamos con una persona especializada en ese ámbito, contando con el Máster de Género y Políticas de Igualdad.
- Recursos materiales: todos los materiales necesarios para poder realizar las tareas de cumplimiento, seguimiento, evaluación y divulgación de las políticas de igualdad que se deben poner en marcha.
- Recursos de infraestructura: todo despacho, local o sede en la que trabaje la entidad serán espacios en los que la igualdad de oportunidades y el respeto entre mujeres y hombres son principios fundamentales. En estos lugares se contará con cartería y puestos de información acerca de ello.

Para asegurar la efectividad del III Plan de Igualdad en todos los ámbitos de trabajo en Romi, se realizan una serie de actuaciones y se utilizan herramientas para un correcto seguimiento y evaluación. Éstas son las siguientes:

- Seguimiento y evaluación continuas.
- Indicadores cuantitativos.
- Indicadores cualitativos.
- Reuniones ordinarias de la Comisión de Igualdad.
- Reuniones extraordinarias de la Comisión de Igualdad.

- Reuniones de equipo.
- Comunicación interna del III Plan de Igualdad.
- Comunicación externa del III Plan de Igualdad.
- Realización de un nuevo diagnóstico al finalizar la vigencia de tres años.
- Informes anuales de evaluación de las políticas de igualdad.
- Políticas de igualdad efectivas.
- Formación del equipo en el ámbito de las políticas de igualdad.
- Estrategias de concienciación social.

Tras la creación y ejecución del III Plan de Igualdad, se pone en marcha un riguroso seguimiento, realizado por la comisión creada para tales efectos. Las personas que la constituyen, son las más competentes para realizar la tarea, por su formación o sensibilización en el tema. Conocen los resultados del diagnóstico, las medidas que se van a tomar para fomentar la igualdad de oportunidades y son la figura principal a la que asistir en caso de asesoramiento o posible mediación en conflictos.

Se realizan reuniones de evaluación semestrales para analizar el avance de las medidas y estrategia de fomento de la igualdad. Si la situación lo exige, se realizarán cuantas reuniones extraordinarias sean necesarias para adaptar las medidas a la demanda.

Cada tres años se repite el diagnóstico, con los indicadores, para poder comparar los cambios. Si los resultados no son los esperados, se modificarán las medidas adoptadas desde el III Plan de Igualdad, para conseguir mejorar y los objetivos planteados.

#### 4.9 OBJETIVOS II PLAN DE IGUALDAD

Según los resultados del diagnóstico y la realidad social de la entidad, -

##### **Objetivo general:**

Establecer relaciones de igualdad real y efectiva en todas las áreas de trabajo de la entidad, entre todas las personas que forman parte.

Hacer de la igualdad un principio y valor fundamental que caracterice la entidad.

##### - **Objetivos específicos:**

Estructura de horizontalidad entre mujeres y hombres en la entidad.

Promoción de políticas de igualdad.

Adoptar un lenguaje inclusivo en todos los ámbitos.

Mantener el número de mujeres en la representación como asociación de mujeres que lucha por la igualdad de participación.

Inculcar principios de igualdad de oportunidades y respeto a través de los programas y proyectos.

Trabajar desde la perspectiva de igualdad de trato y de oportunidades.

#### 4.10 MEDIDAS A SEGUIR PARA FOMENTAR PROCESOS DE IGUALDAD

Al tratarse de un plan transversal, son diferentes las áreas en las que se deben tomar las medidas necesarias basadas en las políticas de igualdad. Según el área, se llevan a cabo diferentes medidas:

##### Área de acceso al empleo

- Igualdad de condiciones para acceder a las ofertas de empleo.
- Ofertar puestos de trabajo con un lenguaje inclusivo.
- Formar y concienciar a las personas responsables de RRHH en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Paridad en los equipos de selección de personal.
- Que la competencia y formación sean los requisitos en la selección de personal, no condiciones sexistas.

##### Área de conciliación

- Flexibilidad de horarios en los casos de necesidad de conciliación.
- Igualdad de condiciones en las facilidades para la conciliación.
- Cumplimiento de los derechos de las mujeres en la maternidad.
- Cumplimiento de los derechos de los hombres en la paternidad.
- Vacaciones según contrato laboral con igualdad de condiciones sin distinción entre mujeres y hombres.
- Posibilidad de reducir la jornada por compatibilidad con la crianza y lactancia.

##### Área de clasificación profesional, promoción y formación

- Realizar formación para toda la plantilla sin distinción de ningún tipo.
- Introducir formación en igualdad y sensibilización con perspectiva de género.
- Ofrecer la misma oportunidad de mejora de empleo sin distinción alguna.

- Romper con el 'techo de cristal' que impide el ascenso laboral de las mujeres.
- Oferta de cursos con asistencia paritaria.

#### Área de retribuciones

- Salarios dignos para toda la plantilla.
- Mismo salario para todas las personas a los mismos niveles o cargos sin distinción de ningún tipo.
- Valoración objetiva de cada puesto de trabajo.

#### Área de salud laboral

- Formación en riesgos laborales.
- Formación en riesgos laborales en casos de embarazo.
- Análisis de los puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para el embarazado.
- Recolocación de aquellas personas que ocupen puestos de trabajo con riesgo para su salud en casos concretos.
- Considerar los desplazamientos como riesgos durante el embarazo.
- Plantear el acercamiento del puesto de trabajo a la vivienda de aquellas trabajadoras que puedan estar embarazadas.
- Facilitar la asistencia de las personas trabajadoras a visitas médicas.

#### Área de comunicación y lenguaje no sexista

- Utilización de lenguaje no sexista a nivel de toda la entidad.
- Comunicación corporativa con mensajes inclusivos.
- Imagen corporativa de la entidad inclusiva y paritaria.
- Documentación con lenguaje inclusivo entre mujeres y hombres.
- Valoración objetiva de cualquier aportación de los miembros de la entidad sin ningún tipo de distinción.
- Elaboración de textos enfocados sin distinción de género en la escritura.
- Mantener la figura de la mujer como principal representación de la entidad.

## Área de violencia machista

- Erradicar cualquier tipo de violencia machista, física, psicológica, social, sexual, económica, patrimonial y vicaria.
- Atención y detección con personal especializado para su tratamiento.
- Atención psico-social a las personas que puedan ser víctimas de estas violencias.
- Defensa de los derechos de las mujeres.
- Cumplimiento de las normas y legislación sobre violencia de género.
- Formación en detección de casos de violencia machista.
- Grupos de apoyo mutuo para posibles casos de violencia machista.

### HERRAMIENTAS COMUNICATIVAS Y DIVULGADORAS DEL PLAN

El II Plan de Igualdad es una estrategia clave para conseguir promover acciones de igualdad en la entidad. Es necesario que todo el equipo de Romi conozca las medidas a seguir para fomentar una convivencia justa e igualitaria.

A través de una estrategia de comunicación que abarque todo el equipo, se pueden conseguir resultados de concienciación y de cambio muy efectivos.

Se llevan a cabo una serie de estrategias de divulgación para poder dar a conocer las medidas a seguir por todo el equipo de trabajo. Dichas medidas realizan una difusión a nivel interno y a nivel externo.

### 5.1 OBJETIVOS DE LAS ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS

Es imprescindible que el III Plan de Igualdad sea comunicado a todo el equipo, sino será imposible conseguir los resultados esperados. La comunicación es una parte fundamental del plan, así como la información y asesoramientos. A través de la estrategia comunicativa se consigue:

- Informar a todo el equipo de la entidad sobre el III Plan de Igualdad.
- Comunicar las modificaciones puntuales de las medidas.
- Dar a conocer la evolución del plan.
- Dar a conocer el plan de forma interna, pero también externa. ○  
Contribuir a la sensibilización de todo el equipo.
- Abrir el debate y reflexión sobre las desigualdades.

## 5.2 DIFUSIÓN INTERNA

Todas las personas que forman parte del equipo de Romi, sin distinción de cargos, son conocedoras del III Plan de Igualdad. Se organiza una reunión general para presentar el plan, las medidas y las políticas de igualdad que van a ser la base de toda relación laboral en la entidad. La implicación respecto al III Plan de Igualdad debe ser global, es por ello que su difusión es imprescindible.

## 5.3 DIFUSIÓN EXTERNA

Más allá del personal de Romi, las políticas de igualdad y medidas que se van a llevar a cabo serán de libre acceso. La transparencia es uno de los principios de la entidad, por tanto, el III Plan de Igualdad se da a conocer a instituciones, otras entidades, organizaciones amigas, incluso personas a título individual.

También se puede acceder de manera pública al plan a través de la página web y redes sociales de la entidad.

Web: [www.asociacionromi.org](http://www.asociacionromi.org)

Facebook: <https://www.facebook.com/ROMIVLC>

Instagram: <https://www.instagram.com/asociacionromi/>

## 6. METODOLOGÍA PARA CONSECUIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD

Para poder realizar una correcta ejecución del III Plan de Igualdad y alcanzar los resultados esperados marcados en los objetivos de la entidad, Romi va a seguir una metodología basada en técnicas de análisis, seguimiento, modificación y adaptación de las medidas en base a la realidad, demandas y necesidades de cada momento concreto.

Se tratará de una ejecución evolutiva, cada mejora o cambio serán adaptados con el principal propósito de conseguir una igualdad real y efectiva que pueda servir de ejemplo para una transformación social.

Desde entidades como Romi, en las que se lucha por la igualdad social y la no discriminación por razón de género, es imprescindible crear estrategias de cambio como lo es un plan de igualdad. No es compatible defender los derechos sociales sin que uno de los máximos valores sea el de la igualdad entre mujeres y hombres.

## 7. FORMACIÓN

Forman parte del equipo profesional de Romi personas con formación específica en términos de igualdad. Gracias a estas personas, el resto del equipo tiene acceso a información específica sobre cualquier tipo de duda que pueda suponer el ejercicio de las medidas a tomar en el III Plan de Igualdad.

Además, en Romi se realizan formaciones, charlas y talleres sobre igualdad entre mujeres y hombres, respeto y tolerancia. Algunos ejemplos son:

- Programa Estima't i Cuida't. ○ Programa Sastipen Romi. ○ Programa Romi Actúa. ○ Talleres de empoderamiento de la mujer gitana. ○ Charla informativa sobre la Violencia de Género.
- Talleres sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A su vez, se realizan programas en áreas de igualdad, en colaboración de entidades que también trabajan en este ámbito, tanto de la administración como del tercer sector.

## 8. ANEXOS

### 8.1 ACTA DEL PLAN DE IGUALDAD



#### **SOLEDAD SANTIAGO REDONDO, EN CALIDAD DE SECRETARIA DE LA ASOCIACION DE MUJERES GITANAS ROMI DE VALENCIA CON CIF G96359310**

CERTIFICA:

QUE reunida en Asamblea General Extraordinaria con fecha 24 DE OCTUBRE DE 2024, la ASOCIACION DE MUJERES GITANAS ROMI DE VALENCIA (G-96359310), se decidió y acordó en el único punto del día, la creación de una **Comisión de Igualdad** formada por miembros de la asociación cuyo objetivo es el cumplimiento y supervisión del **III PLAN DE IGUALDAD** de la Asociación.

→ DOLORES SANTIAGO LIZAMA    33565391-L  
→ ALBA VARGAS SANTIAGO        54416251-E  
→ AIDA JOVER NAVARRO          22594739-E  
→ ESTHER SÁNCHEZ BARRERA    21792472-H

Y para que conste y surta a efectos se firma la presente certificación en Valencia a 24/10/2024

LA PRESIDENTA



DOLORES SANTIAGO LIZAMA



LA SECRETARIA



SOLEDAD SANTIAGO REDONDO

## 8.2 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA	
<b>JUNTA DIRECTIVA</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Presidenta: Dolores Santiago Lizama</b></li> <li>• <b>Secretaria: Soledad Santiago Redondo</b></li> <li>• <b>Tesorera: Soledad Santiago Redondo</b></li> <li>• <b>Representante ante la Administración: Dolores Santiago Lizama</b></li> <li>• <b>Coordinadora y Responsable de Proyectos: Aida Jover Navarro</b></li> </ul>	
<b>ÁREAS DE TRABAJO</b>	
<b>Área de Educación y Cultura</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dolores Santiago Lizama</li> <li>• Laura Canet Aranda</li> <li>• Daniel Doria López</li> <li>• Alba Vargas Santiago</li> <li>• Juan Santiago Muñoz</li> </ul>	<b>Área de Vivienda</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Núria Marqués Molina</li> <li>• Dolores Santiago Lizama</li> <li>• Aida Jover Navarro</li> </ul>
<b>Área de Salud</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soledad Santiago Redondo</li> <li>• Juan Santiago Muñoz</li> <li>• Esther Santiago Lizama</li> <li>• Núria Marqués Molina</li> </ul>	<b>Área Social</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laura Canet Aranda</li> <li>• Núria Marqués Molina</li> <li>• Alba Vargas Santiago</li> <li>• Soledad Santiago Redondo</li> </ul>
<b>Área Laboral</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aida Jover Navarro</li> <li>• Enrique Santiago Santiago</li> </ul>	<b>Área de Comunicación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Daniel Doria López</li> <li>• Soledad Santiago Redondo</li> </ul>
<b>Área de Participación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Núria Marqués Molina</li> <li>• Dolores Santiago Lizama</li> <li>• Soledad Santiago Redondo</li> <li>• Juana Santiago Redondo</li> </ul>	
<b>Comisión de Igualdad</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dolores Santiago</li> <li>• Soledad Santiago</li> <li>• Esther Santiago</li> <li>• Daniel Doria</li> <li>• Laura Canet</li> <li>• Núria Marqués</li> <li>• Juan Santiago</li> <li>• Enrique Santiago</li> <li>• Alba Vargas</li> <li>• Aida Jover</li> <li>• Juana Santiago Redondo</li> </ul>	<b>Base Social: Voluntariado (16)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mediadores Sociales (2)</li> <li>• Psicólogas (3)</li> <li>• Enfermeras (2)</li> <li>• Higienista Bucodental (1)</li> <li>• Activista y Abogada Gitana (1)</li> <li>• Socias/os: 450</li> </ul>