

PLAN DE IGUALDAD INTERPRETA NATURA



INTERPRETA NATURA

INDICE

INTRODUCCIÓN	2
NORMATIVA	3
NATURALEZA.....	5
ENTIDAD.....	5
PLAN.....	7
ÁMBITO DE APLICACIÓN	
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN	
VIGENCIA	
MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA	
DIAGNÓSTICO.....	8
ÁREA: ACCESO AL EMPLEO	
ÁREA: CONCILIACIÓN	
ÁREA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	
ÁREA: RETRIBUCIÓN	
ÁREA: SALUD LABORAL	
ÁREA: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	
DESARROLLO DEL PLAN.....	14
PROGRAMACIÓN	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
DIFUSIÓN	
GUÍA DE MEDIDAS.....	15
ÁREA: ACCESO AL EMPLEO	
ÁREA: CONCILIACIÓN	
ÁREA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	
ÁREA: RETRIBUCIÓN	
ÁREA: SALUD LABORAL	
ÁREA: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	



INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades es un conjunto ordenado de medidas adoptadas para conseguir la Igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Tras la adopción de un compromiso entre las diferentes partes que forman la asociación o empresa, se procede a realizar un diagnóstico de la situación actual. Dichos datos nos guiarán a la hora de establecer los indicadores que nos informaran sobre el grado de consecución de los objetivos a alcanzar. Para ello, en el presente documento se analizan detalladamente las diferentes áreas de trabajo con el fin de detectar y corregir los procesos en los que la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres pueda verse dificultada.

Áreas de trabajo analizadas:

- Acceso al empleo
- Conciliación (laboral, personal y familiar)
- Clasificación profesional, promoción y formación.
- Retribuciones.
- Salud laboral.
- Comunicación y lenguaje no sexista.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Interpreta Natura es una asociación dedicada a la educación medioambiental cuyo fin principal es dar significado a los rasgos naturales y culturales para que sean amados y conservados. A pesar de tratarse de una asociación pequeña, existe la firme voluntad de tomar conciencia y comprometerse con la igualdad tanto de trato como de oportunidades entre hombres y mujeres a nivel interno y externo. Es por esto que se ha adoptado un compromiso de seguir un plan de mejora continua mediante la ejecución del presente Plan de Igualdad.

Entre los fines de la asociación encontramos:

- Potenciar la Interpretación del Patrimonio definida como “el arte de comunicar el significado del patrimonio natural y cultural para que los visitantes lo aprecien y adopten una actitud favorable a su conservación” mediante la promoción de actuaciones relacionadas con la disciplina.
- Impulsar la edición de textos y libros de temáticas relacionadas con la interpretación, el medio ambiente, el patrimonio natural y cultural etc.
- Planificar y ejecutar programas interpretativos en espacios naturales y sitios de interés histórico artístico.
- Promover iniciativas para fomentar la educación para la sostenibilidad así como aumentar el compromiso social con el medio ambiente y los recursos culturales.
- Facilitar y promover todas las iniciativas de voluntariado en la conservación de la naturaleza, el paisaje y el patrimonio natural y cultural, por ejemplo a través de proyectos de Custodia del Territorio.
- Fomentar cualquier iniciativa de empleo y emprendimiento que sea respetuosa con el territorio y su patrimonio o que contemple los fines generales de la propia



asociación, especialmente el empleo juvenil, atendiendo, en todo caso, a criterios de igualdad de género.

- Defender la política de consumo racional y ahorro de recursos, así como la gestión adecuada de los residuos.
- Promover iniciativas de turismo sostenible para el desarrollo y motivar estrategias que conduzcan hacia los territorios rurales inteligentes.
- Defender el mantenimiento de nuestros bosques.

NORMATIVA

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo se encuentra amparado por el ordenamiento jurídico, tanto a nivel nacional como comunitario e internacional.

Algunas de las normativas más relevantes en materia de igualdad en el ámbito de la empresa a nivel internacional son las siguientes:

El artículo 3 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer fue resuelta por la Asamblea general 34/180 del 18 de diciembre de 1979.

A nivel europeo se toma el compromiso comunitario de reconocimiento y garantía de la igualdad de género se encuentra recogido desde 2011 en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género. Asimismo estos derechos se detallan en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en la que en su artículo 20 y 21 reconoce que todas las personas son iguales ante la ley sin discriminación por razón de sexo, raza o color. En su artículo 23 , referente al ámbito laboral, especifica que la igualdad entre hombres y mujeres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

Con el objetivo de garantizar la igualdad de trato entre géneros surgen las siguientes directivas, en 1978 la Directiva 79/7/CEE del Consejo hace referencia a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. La Directiva 92/85/CEE del Consejo se centra en la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. La directiva 2006/54/CE recoge los aspectos relacionados con el empleo y la ocupación. Finalmente la Directiva 2010/18/UE por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental con el fin de facilitar y regular la conciliación familiar en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Hacia la misma dirección va el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres entre los periodos 2016 y 2019 así como la Estrategia de Igualdad de género para el 2018 hasta el 2023. De igual manera los esfuerzos para la igualdad se materializan de nuevo con el PActo Europeo de la Igualdad de género 2011-2020 (2011/C 155/02).



A nivel nacional el derecho a la Igualdad de trato y oportunidades sin distinción de sexo se encuentra recogida en la Constitución Española (1978) en sus artículos 9.2 y 14. A nivel específico en el ámbito de la conciliación laboral y familiar contamos con la Ley 39/1999 de 5 de noviembre. La Ley Orgánica 3/2007 surge para la igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres. El Decreto 850/2015 regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

NATURALEZA

El pleno reconocimiento de la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a pesar de haber dado pasos agrandados, ha resultado ser insuficiente. Un claro ejemplo de ello es la subrepresentación de las mujeres en los órganos directivos de las empresas, la desigualdad retributiva o las dificultades que encuentran en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Como Asociación reconocemos nuestro papel como agente social en la consecución de la igualdad de género. Es por esta razón por la que se ha realizado el presente Plan de Igualdad, que además marcar unos estándares necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades, busca lograr una mejor situación tanto de los y las trabajadoras como del equipo en general.

El Plan de Igualdad aporta soluciones adaptadas a la realidad de la asociación, y por esta razón nos suma al cambio, a la puesta en acción para la promoción y ejecución de medidas que garanticen el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, a prevención de la violencia de género en el ámbito laboral y a la consecución de una transparencia que asegure la aplicación de parámetros en igualdad de condiciones y sin distinción en razón de sexo y género.

ENTIDAD

INTERPRETA NATURA es una asociación sin ánimo de lucro que tiene como objetivo principal la conservación del patrimonio natural y cultural haciéndose valer principalmente de las técnicas de interpretación.

El proyecto nace del deseo de un grupo de profesionales de los sectores relacionados con el Patrimonio Natural y Cultural de impulsar proyectos comprometidos en su conservación y divulgación.

Realizamos acciones de desarrollo territorial en espacios naturales protegidos, acciones educo-interpretativas para escolares, campañas medioambientales, etc.

Nuestro equipo es multidisciplinar en los campos de la interpretación, las artes, la pedagogía, la historia y el medio rural y natural. Nos apasiona todo lo relacionado con la naturaleza y el medio ambiente, así como las manifestaciones culturales del hombre en el propio medio. Por ello queremos transmitirlo y acercarlo a las personas con aspectos que resulten cercanos; así evitamos extendernos en información y no tanto en emoción.



Datos generales de la Empresa:

Nombre de la Empresa	INTERPRETA NATURA
CIF	G98849169
Domicilio Social	c/ Virgen del Lluch, 19-3-5 cp 46600
Teléfono- e-mail	962018393
Actividad a la que se dedica	Educación ambiental y custodia del territorio
Nº y Domicilio de Centros de Trabajo	Calle Virgen del Lluch 19 3 5
Productos/Actividades Principales	Itinerarios teatralizados, huertas educativas, campañas de concienciación ambiental y buenas prácticas, jornadas de voluntariado ambiental.
Forma Jurídica	Asociación

Àmbito territorial:

Multinacional	
Nacional	
Local/Regional	X



PLAN

ÁMBITO DE APLICACIÓN: Asociación Interpreta Natura

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

JUNTA DIRECTIVA ASOCIACIÓN INTERPRETA NATURA.

Presidencia: Federico Llorca Navasquillo

Secretariado: Carmen Flordelís Durá

Tesorería: José Luis Alemany Che

Vocales: Francesc Camarasa Collado

David Cayuela López

VIGENCIA

El presente plan ha sido aprobado en la Junta General de la Asociación Interpreta Natura el pasado día 18 de Abril del 2020, junta realizada de manera online a causa de la situación excepcional derivada del Covid19. De manera que se pondrá en vigencia el próximo curso (2020-2021) y se desarrollará durante los próximos cuatro años (2021-2025). Con un compromiso de revisión anual de la vigencia del plan y de las acciones llevadas a cabo así como las futuras.

MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

La asociación Interpreta Natura se compromete a proporcionar todos los medios y recursos (humanos y materiales) necesarios para poner en marcha el Plan de Igualdad. Todos ellos especificados en las tablas de las acciones concretas a desarrollar en relación a las diferentes áreas propuestas.



DIAGNÓSTICO

AREA:ACCESO AL EMPLEO

Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo la asociación son diversos y accesibles tanto a hombres como a mujeres.

Se publican las ofertas de empleo de la asociación de forma que no se expresa claramente la preferencia por alguno de los sexos

Se utiliza lenguaje neutro cuando se oferta una vacante en la empresa.

El perfil profesional descrito en nuestras ofertas se adapta a los requerimientos del puesto ofertado y no muestra ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Se establecen criterio claros para la aceptación de candidaturas sin sesgo de género.

No existen modelos de solicitud de empleo

No se fomenta especialmente la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentra subrepresentada

Se fomenta la contratación para la sustitución del personal de la plantilla en situación de excedencia familiar, paternidad, maternidad, etc.

Las personas responsables del proceso de selección no reciben formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

No se recurre a consultoras externas para la selección del personal.

En los procesos de selección no se realizan pruebas o exámenes que favorecen a un sexo en detrimento del otro.

Los contenidos en la selección son iguales para hombres y mujeres.

En las entrevistas personales, no se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado.

No se utiliza un lenguaje sexista a la hora de realizar las distintas pruebas del proceso de selección.

Se utiliza un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas del proceso de selección de personal.



No quedan recogidas estadísticamente y desagregadas por sexos, los resultados de cada una del proceso de reclutamiento y selección.

Los procesos de reclutamiento y selección son totalmente transparentes de forma que se pueda detectar claramente si se ha producido algún tipo de sesgo de género en alguna de sus fases.

AREA: CONCILIACIÓN

Se mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio a la empresa en aspectos de conciliación.

Los horarios de trabajo, reuniones y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras.

Se produce una participación activa de los/as trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución.

Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares.

Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadores y trabajadoras para atender a personas dependientes (medidas económicas, jurídicas o de ocio).

No se lleva a cabo ningún tipo de formación a la directiva y a los y las trabajadoras en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación.

No se informa a trabajadores y trabajadoras sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la empresa.

AREA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

Las categorías y/ o grupos de profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo, son neutras y se definen independientemente del género.

Hay una mujer en la empresa que ocupa cargo de responsabilidad formando parte de la junta directiva de la Asociación.

En general, no se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados.



El caso más destacable en lo referente a la presencia masculinizada dentro de la jerarquía es el caso de la Junta directiva formada por cuatro hombres y una mujer.

La relación entre el nivel de estudios y las categorías profesional es la misma para trabajadoras que para trabajadores.

Dentro de la mismo grupo profesional no existen departamentos o secciones.

Formación

No existe un plan de formación interno en la Asociación. Pero sí que se colabora económicamente para la formación externa relacionada con los fines de la asociación tanto a hombres como a mujeres de todas las categorías y departamentos.

No se analizan las necesidades de formación de cada uno de los puestos atendiendo en particular a aquellos ocupados por mujeres.

La Asociación no cuenta con un programa de mentoring.

Tanto trabajadores como trabajadoras de todas las categorías y departamentos tienen las mismas posibilidades de acceso a formación.

La formación externa no se realiza en horario laboral.

Se colabora económicamente en el pago de programas de formación externa fuera del horario laboral.

El acceso a los programas de formación no entraña una especial dificultad para las mujeres

Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación.

No se organizan cursos específicos para las mujeres de la empresa con la finalidad de prepararlas para promocionar en empleos o funciones en las que se encuentran subrepresentadas o que tradicionalmente han estado ocupadas por hombres.

No se han dado casos de trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia familiar, maternidad o paternidad. No se ha facilitado formación para su reincorporación a su puesto de trabajo por no haber sido necesario.

El equipo directivo no recibe ningún tipo de formación en igualdad de oportunidades.

Promoción

Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción.

Los canales para informar el personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar, garantizan la no discriminación por razón de sexo.



El personal contratado a tiempo parcial tiene las mismas posibilidades de promoción que aquél que cuenta con un contrato a jornada completa.

No hay departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros.

Los puestos ocupados por mujeres y hombres en la empresa tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional.

No se prevén medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas.

Se motiva tanto a las mujeres como a los hombres para que participen en los procesos de promoción profesional

La promoción a puestos de mayor responsabilidad lleva implícita una mayor dedicación de las personas promocionadas a dicho puesto.

ÁREA: RETRIBUCIÓN

El convenio colectivo de la empresa define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos.

La empresa no tiene una política retributiva transparente, no se publican los cuadros salariales.

Los pluses o beneficios sociales son accesibles para todos los y las profesionales.

Los pluses o beneficios sociales son accesibles para todos los trabajadores (no solamente a los y las trabajadoras a jornada completa)

El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en una misma categoría o grupo profesional atendiendo a las horas realizadas.

No hay colectivos o categorías profesionales a los no les sea aplicable el convenio en materia salarial

No hay categorías profesionales donde se producen diferencias salariales notables entre trabajadores y trabajadoras.

No existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales.

Las categorías masculinizadas no tienen más facilidad de acceso a pluses, complementos, primas o incentivos que las categorías feminizadas.



Las mujeres no perciben menos complementos salariales que los hombres.

ÁREA: SALUD LABORAL

En nuestra empresa no se producen comentarios irónicos o burlones con normalidad, en relación al aspecto físico a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeros y/o compañeras.

No se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas.

No se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista.

No existe regulación sobre el acoso por razones de sexo, el acoso moral o el acoso sexual.

No se tiene conocimiento de ningún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa.

Se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a la situación personal de cada persona.

Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos a su situación personal.

No se ha dado el caso de tener que adaptar las condiciones del puesto de trabajo, funciones, horarios, uniformes a causa de un embarazo.

Se adapta el mobiliario y los utensilios a las características corporales específicas de mujeres y hombres.

ÁREA: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

El personal por lo general, no conoce personalmente la política de igualdad de la empresa

El personal, por lo general, no sabe en qué consiste el plan de igualdad de la empresa y en qué le afecta.

Se difunden y aprecian los logros de profesionales de las mujeres de la empresa tanto como los de los hombres.

No aparecen en la publicidad de la asociación imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloran a las mujeres.

No se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género



No suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de la asociación.

Se utiliza de forma genérica el masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres.

No se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos.

CONCLUSIONES GENERALES

El diagnóstico de cada área se ha realizado a través de los resultados obtenidos en los cuestionarios realizados a diferentes personas de la empresa así como del estudio de las bases de datos de la asociación. De esta manera, los cuestionarios han sido realizados por dos personas de la junta directiva y por dos personas trabajadoras. Se han realizado de manera anónima para evitar cualquier tipo de sesgo.



DESARROLLO DEL PLAN

Con el fin de establecer las pautas a seguir para la consecución de los objetivos planteados, a continuación se presentan diferentes fichas, una referente a cada área de trabajo estudiada, con la descripción de cada medida que se adoptará. Cada ficha cuenta con el nombre del área a desarrollar, la presentación de los resultados obtenidos durante el diagnóstico, el objetivo a alcanzar y las acciones a seguir, las personas destinatarias de la acción, la metodología utilizada, los recursos necesarios para desarrollarla, la temporalización y los indicadores de evaluación para esclarecer el grado de cumplimiento.

PROGRAMACIÓN

Acción	2021	2022	2023	2024
ÁREA ACCESO AL EMPLEO (A1)	X			
ÁREA ACCESO AL EMPLEO (A2)	X			
ÁREA DE CONCILIACIÓN (A1)		X		
ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (A1)	X	X	X	X
ÁREA DE RETRIBUCIONES (A1)		X		
ÁREA DE SALUD LABORAL (A1)			X	
ÁREA DE COMUNICACIÓN (A1)		X		

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las acciones programadas en el Plan de Igualdad pasarán a formar parte del cronograma profesional de la Asociación de tal manera que se integrarán en las tareas de la vocal en Igualdad de Género. El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará a lo largo de toda su vigencia. Cada acción que se vaya realizando será presentada en la Junta General y más tarde a la Asamblea General. Se medirá la acogida entre los socios, la eficacia de las acciones y los resultados, así como el nivel de satisfacción de los socios y las socias en la implantación.



Para facilitar el seguimiento y la evaluación, se ha preparado una serie de fichas en las que se recogen por áreas y se especifican el diagnóstico, los objetivos, los indicadores de evaluación y los recursos necesarios para llevar a cabo las acciones.

También se realizará una evaluación final del Plan de Igualdad y su impacto en la Asociación durante la Asamblea general de socios. Durante la reunión se evaluará participativamente y se abrirán nuevas líneas de acción para profundizar en la Igualdad de Género en el ámbito laboral, estableciendo así objetivos para posibles planes futuros.

DIFUSIÓN

Se trata de dar a conocer el compromiso formal que ha adoptado la Asociación en materia de Igualdad de Género y Oportunidades en el ámbito laboral. Dicha difusión se dirige a todos los socios y socias, así como clientes, administraciones públicas y otros agentes terceros interesados.

Además que mejorar la imagen de Interpreta Natura, queremos mostrar nuestro compromiso con la Igualdad de Género y motivar a otras asociaciones o entidades a emprender acciones en esta materia.



GUÍA DE MEDIDAS

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO (A1)		
Diagnóstico		
Debido a que se trata de una Asociación pequeña, los procesos de reclutamiento y selección no se encuentran estandarizados, no se recurre a consultoras externas y los contenidos son iguales para hombres y mujeres. Como consecuencia, hay diferentes dinámicas que pueden dificultar la igualdad de oportunidades como es la falta de un cuestionario estandarizado para las entrevistas personales y la falta de formación de los encargados de seleccionar personal en igualdad de oportunidades.		
Objetivo General		
<p>OG1: Garantizar que el equipo o persona encargada de la selección de personal tenga formación y/o sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.</p> <p>OG2: Asegurar que las entrevistas personales se hacen en igualdad de condiciones sin la existencia de preguntas diferentes por razón de género.</p>		
Acciones		
<p>A1: Formación del personal de RRHH en materia de Igualdad de Oportunidades.</p> <p>A2: Creación de una batería de preguntas que será usada en las entrevistas personales de reclutamiento.</p>		
Plan de Acción (A1): Formación del personal en materia de Igualdad.		
Actividad:		
Programa de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades.		
Destinatarias/os:		
Personal de la Junta Directiva. (Encargado de los procesos de reclutamiento personal)		
Metodología:		
Curso Online de Igualdad de Oportunidades del Ministerio.		
Recursos:		
Humanos	Materiales	Económicos
Junta directiva	-	En función precios
Temporalización: Convocatoria al Curso de Igualdad de Oportunidades del Ministerio		



2021

Indicadores de evaluación: Adquisición del título acreditativo de realización del Curso de Igualdad de Oportunidades del Ministerio 2021

ÁREA DE CONCILIACIÓN

Diagnóstico

En la Asociación se permite la flexibilización del horario de trabajo mediante la participación activa tanto de los trabajadores y trabajadoras como de la Junta Directiva en la organización de los tiempos de trabajo. Sin embargo, no se lleva a cabo ningún tipo de formación a la directiva y a los/as trabajadores/as en materia de conciliación, asimismo tampoco se informa a los trabajadores y trabajadoras sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la asociación en este ámbito.

Objetivo General

OG1: Sensibilizar a la empresa y su plantilla sobre la necesidad de conciliación e información de los recursos disponibles para ello.

Acción

A1: Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de la jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos etc. Así como de sus derechos como padres y madres y los recursos existentes que favorecen la conciliación familiar.

Plan de Acción

Actividad:

Difusión de un documento en el que se explique el concepto de conciliación, los derechos derivados de la normativa actual y el acceso a diferentes recursos públicos de conciliación.

Destinatarias/os: (a quién van dirigidas)

A todo el personal de la Asociación.

Metodología:

Creación de un documento explicativo por parte de la encargada en materia de Igualdad de Género.

Recursos:



Humanos	Materiales	Económicos
Encargada en materia de Género	Dossier informativo	4h x 10= 40 €

Temporalización:
El dossier se difundirá al principio del nuevo curso (2022-2023)

Indicadores de evaluación:
Creación del dossier informativo
Difusión a todos y todas las persona que forman parte de la plantilla.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Diagnóstico
A pesar de que se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción y de que el acceso a dichos sistemas es igual para hombres y mujeres independientemente de su tipo de contrato o categoría profesional, no se prevén medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas.
Objetivo General
OG1: Aumentar la presencia de mujeres en la Junta Directiva de la Asociación mediante la creación de la figura de Vocal de Igualdad de Género.
Acción
A1: Proponer a la junta de socios la creación de la figura de Vocal de Igualdad de Género en la Junta Directiva.
Plan de Acción
Actividad: Creación de la figura de Vocal de Igualdad
Destinatarias/os: Junta directiva y socios/as en general.
Metodología: Redacción de una propuesta donde se detallen las necesidades y las ventajas de crear



esta figura. Presentación en la Asamblea General de Socios. Votación de la propuesta.

Recursos:

Humanos	Materiales	Económicos
Vocal de Igualdad de Género	Documento que presente la nueva figura al resto de socios/as	Redacción de la propuesta 2h x 10€ = 20€

Temporalización:

La propuesta se realizará durante la Asamblea General de Socios/as.

Indicadores de evaluación:

Creación del documento de la propuesta

Presentación en la Asamblea General de Socios.

Creación de la nueva figura de Vocal de Igualdad que pasará a formar parte de la Junta Directiva.

ÁREA DE RETRIBUCIONES

Diagnóstico

A pesar de la existencia de un convenio colectivo de la asociación en el que se definen de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos, la asociación no tiene una política retributiva transparente, es decir, no se publican los cuadros salariales.

Objetivo General

Promover la transparencia retributiva para posibilitar la identificación de casos de desigualdad salarial.

Acción

A1 : Publicación de un cuadro de categorías profesionales y salarios que se pondrá en conocimiento del personal, para que se puedan detectar situaciones de discriminación salarial y denunciarlas.

Plan de Acción

Actividad:

Publicación semestral de un cuadro de categorías profesionales y salarios accesible a



todo el personal de la asociación.

Destinatarias/os:

A todo el personal de la asociación.

Metodología:

La figura del coordinador/a será la encargada de realizar este cuadro semestralmente y publicarlo en un lugar accesible al personal de la asociación ya sea mediante un medio físico o virtual

Recursos:

Humanos	Materiales	Económicos
Coordinador Recursos humanos	Documento semestral de retribuciones	5 h x 10€ = 50€ semestrales

Temporalización:

Publicación semestral.

Indicadores de evaluación:

Creación del cuadro
Publicación del cuadro en un lugar accesible.

ÁREA DE SALUD LABORAL

Diagnóstico

En la asociación no se producen comentarios irónicos o se gastan bromas machistas o a cerca del aspecto físico, la vestimenta o la tendencia sexual del personal. A pesar de que todos y todas creemos firmemente en la igualdad de género, no existe ninguna regulación interna sobre el acoso por razones de sexo, el acoso moral o sexual.

Objetivo General

Consecución de un protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo mediante el cual se designará una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, entre cuyas funciones figura la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento y la investigación de los casos denunciados.

Acción



Creación de un protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

Creación de una figura de referencia para la mediación y gestión de las denuncias.

Plan de Acción

Actividad:

Redacción de un protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

Publicación física o virtual del protocolo para su accesibilidad por parte de todo el personal.

Destinatarias/os:

A todo el personal de la asociación.

Humanos	Materiales	Económicos
Encargada del área de igualdad de género de la asociación.	Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.	15 h x 12 € = 180 €

Indicadores de evaluación:

Creación del documento de Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo

Publicación del Protocolo en un lugar accesible.

Observaciones:

Propuestas de mejora:

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Diagnóstico

El personal en general, no sabe en qué consiste el Plan de Igualdad de la asociación y en qué les afecta. A pesar de que suele ser igualitaria la presencia de mujeres y hombres en las imágenes de la asociación y las mismas no se basan en estereotipos de género, se sigue utilizando el masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres.



Objetivo General

Promover el uso de un lenguaje inclusivo en la asociación tanto a nivel interno como externo

Acción

A1: Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al personal o al público en general en cuanto a utilización de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.

Plan de Acción

Actividad:

Redacción de nuevos modelos de impresos, formularios y comunicaciones integrando la utilización de lenguaje neutro e inclusivo.

Destinatarias/os:

Tanto al personal de la asociación como al público externo general

Metodología:

Revisión de los documentos, impresos, formularios y comunicaciones emitidas desde la asociación ya sean para uso interno o para el público en general.

Modificación de dichos documentos con la integración de lenguaje neutro e inclusivo.

Recursos:

Humanos	Materiales	Económicos
Persona encargada del área de Igualdad de Género de la Asociación.	Documentos de comunicación interna y externa de la asociación.	7 h x 12€ = 84 €

Temporalización:

Se realizará antes del inicio del nuevo curso escolar.

Indicadores de evaluación:

Modificación de la documentación.
Substitución de la documentación anterior.



El presente Plan de Igualdad de Género ha sido realizado por la Trabajadora Social de la Asociación, Técnica en Igualdad de Género:

Gloria Falomir Ortí

