

**PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
2021-2025**



INTERPRETA NATURA

ÍNDICE

Introducción.....	3
Normativa.....	5
Naturaleza.....	6
Entidad.....	7
Plan.....	9
Compromiso.....	10
Diagnóstico.....	11

ÁREA: Acceso al empleo 11

ÁREA: Conciliación

ÁREA: Clasificación profesional

ÁREA: Formación

ÁREA: Promoción

ÁREA: Retribución

ÁREA: Salud laboral

ÁREA: Comunicación y lenguaje no sexista

Conclusiones generales.....	17
Desarrollo del plan y programación.....	17
Mecanismos de seguimiento y evaluación.....	18
Difusión.....	18
Guía de medidas.....	19



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 en el establecimiento de 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.

Para el cumplimiento de los fines enumerados se realizan las siguientes actividades:

- reuniones y seminarios sobre temas monográficos relacionados con los fines.
- Proyectos y actuaciones sobre el territorio.
- Asesoramiento en iniciativas tanto en el ámbito público como privado.
- Acciones de voluntariado y participación.
- Iniciativas de educación ambiental y de interpretación del patrimonio.
- Desarrollo de actuaciones y campañas divulgativas.
- Desarrollo de materiales educativos e interpretativos.
- Organización de programas formativos, de especialización o de investigación.
- Rutas, viajes y experiencias para el fomento del turismo sostenible en los territorios.
- Edición de libros, guías y publicaciones.
- Actividades encaminadas a la protección de la infancia, la juventud y al fortalecimiento de la igualdad de género.
- Acciones de formación y divulgación con cualquier tema relacionado con los fines de la asociación.
- Y todas aquellas acciones lícitas que, a propuesta de los socios, se estimen pertinentes y necesarias para el cumplimiento de los fines sociales.



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 una igualdad de género real. Es por esta razón por la que hemos decidido adoptar el presente Plan de Igualdad, que además de 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 la 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 no gubernamental, sin ánimo de lucro, inscrita en el Registro Autonómico de Asociaciones, unidad territorial de Valencia, sección Primera con el número CV-01-056009-V.

Está formada por un equipo especializado en la interpretación del patrimonio natural y cultural con fines de sensibilización para la conservación. Entre nosotros se encuentran profesionales expertos en campos como la pedagogía, la interpretación, las artes, la historia, el desarrollo sostenible en el medio natural o la gestión de proyectos.

Entre las principales productos que ofrece la asociación se destaca la interpretación del patrimonio natural y cultural, la educación ambiental en todas sus variantes y a lo largo del ciclo vital, las excursiones guiadas por la naturaleza así como los itinerarios teatralizados en parajes naturales, la organización de eco viajes para centros formativos y la gestión de proyectos de desarrollo rural.

La asociación tiene personalidad jurídica propia y capacidad plena de obrar para administrar y disponer de sus bienes y cumplir los fines que se propone. INTERPRETA NATURA realiza principalmente sus actividades en el ámbito del territorio de la Comunidad Valenciana aunque esporádicamente establece colaboraciones con entidades tanto del territorio español como de otros países.

La estructura de la Asociación sin ánimo de lucro cuenta con una Junta Directiva compuesta por personas elegidas por la Asamblea de Socios. Entre las funciones de la junta directiva destacamos la representación social de la Asociación, la ejecución de los acuerdos de la Asamblea General y la búsqueda de financiación y colaboración institucional.

Población atendida por la institución:

El perfil de población participante en las actuaciones de INTERPRETA NATURA es muy variado en función de la actividad concreta. Una gran parte de ellas se desarrollan en escuelas, colegios de educación especial, institutos y otros centros formativos por lo que niños y niñas en edad de escolarización, adolescentes y personas jóvenes representan un perfil representativo. También acuden a nuestras actividades familias, personas voluntarias, grupos de trabajadores y profesionales del mundo de la interpretación natural y cultural. Interpreta Natura trabaja con personas de todos los perfiles sociales, con empresas y con la administración.



Datos generales de la Empresa:

Nombre de la Empresa	INTERPRETA NATURA
CIF	G98849169
Domicilio Social	C/ Concepció Arenal, 2 bajo, izda. C.P. 46600 Alzira, (Valencia)
Teléfono- e-mail	962018393
Actividad a la que se dedica	Interpretación y conservación del patrimonio natural y cultural
Nº y Domicilio de Centros de Trabajo	C/ Concepció Arenal, 2 bx. esq 46600 Alzira, (València)
Productos/Actividades Principales	Interpretación del patrimonio; educación ambiental; guías de naturaleza; ecoviajes; responsabilidad social corporativa; proyectos de desarrollo rural
Forma Jurídica	Asociación sin ánimo de lucro

Instalaciones de la empresa

La Asociación Interpreta Natura cuenta con un local comercial en el que se ofrece atención directa al público. Se encuentra en la calle Concepció Arenal número 2 (46600) de Alzira, València.

Además de la sede, la Asociación mantiene un contrato de custodia del territorio juntamente con la fundación Fundem en un terreno forestal cercano al Parque Natural de la Casella. La asociación se encarga de proteger su interés natural mediante la erradicación de especies invasoras, la conservación del sistema de riego tradicional, el fomento de la biodiversidad y de polinizadores, el incremento de la participación ciudadana y la prevención de incendios forestales.

Àmbito territorial:

Multinacional	
Nacional	
Local/Regional	X

La Asociación Interpreta Natura desarrolla sus actividades generalmente en el territorio de la Comunidad Valenciana, sin embargo realiza actividades puntuales en colaboración con otras entidades del territorio nacional e incluso internacional.



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

Gloria Falomir Ortí

Pedro Climent Canchal

VIGENCIA

El presente plan ha sido aprobado en la Junta General de la Asociación de manera que entra en vigencia desde el 1 de enero de 2021 y se desarrollará durante los próximos cuatro años hasta el 31 de diciembre de 2025 (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. (ANEXO)

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En el presente documento se realiza un diagnóstico inicial de la realidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la asociación Interpreta Natura.

Así mismo se anexan a continuación las fichas que recogen las acciones a desarrollar así como los indicadores de seguimiento y evaluación.

La asociación se compromete a realizar un informe anual sobre los resultados de las acciones programadas para los próximos 4 años.

Una vez finalizado el plan se realizará una evaluación final en la que se recogerán los resultados obtenidos y se propondrán nuevas líneas de actuación para el siguiente plan que se realizará para poner en marcha en el nuevo curso del año 2025.



EL COMPROMISO

Con el presente plan, la asociación Interpreta Natura presenta un acuerdo formal para incorporar la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio fundamental en el desarrollo de su actividad. Una pequeña aportación desde la realidad inmediata para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres.

La incorporación de este valor a la política estratégica de la empresa, tanto a nivel interno como a nivel externo beneficia tanto a las personas asociadas como a todas las personas que acuden a las actividades desarrolladas por la asociación.

Las medidas establecidas en el Plan serán incorporadas en todos los ámbitos especificados a continuación. Un plan de acciones concreto, con medidas de seguimiento y marcado en el calendario, que contará con los recursos necesarios para ser desarrollado y evaluado con el objetivo último de brindarle continuidad en el futuro de la asociación.

De esta forma, la asociación Interpreta Natura y su Junta Directiva adopta el compromiso de:

- Integrar el criterio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres como un principio básico y transversal en el desarrollo de la actividad de la asociación.
- Incluir este valor en la política de objetivos de la asociación.
- Crear la figura de vocal de Igualdad de Género en la Junta Directiva, encargada de implementar el Plan, hacerle el seguimiento y evaluarlo. Así como prestarle atención a la detección de otros inconvenientes a medida que vayan apareciendo, para profundizar en ellos, hacerlos conscientes con el objetivo de desarrollar líneas de acción para transformar dichas situaciones..
- La asociación toma el compromiso formal de poner a disposición del Plan los recursos necesarios, tanto materiales como humanos para la implementación de las medidas establecidas por el presente Plan así como de los futuros Planes de Igualdad de Género.



DIAGNÓSTICO

- **ÁREA: ACCESO AL EMPLEO**

Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo de 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 criterios 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 uno 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.

- ÁREA: 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 cinco hombres y una mujer.

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

Dentro del mismo grupo profesional no existen departamentos o secciones.

- **ÁREA: FORMACIÓN**

El Plan de Formación del personal asociado contempla que:

Los socios/as disponen de un presupuesto anual equivalente al ingreso por el importe de las cuotas de los propios asociados/as. El socio/a puede solicitar cualquier tipo de formación que esté relacionada con las necesidades o tipo de tareas que se realizan en la propia organización. Dichas becas serán otorgadas por orden de solicitud y aprobadas en asamblea de la directiva.

Asesoramiento. Se debe disponer un horario de atención tanto al asociado/a como a cualquier persona que tenga interés en participar activamente en la sociedad. Para ello se disponen de micro-cursos introductorios de hasta una hora de duración que se desarrollarán de forma individual en las propias oficinas de C/ Concepción Arenal. Esta atención se realizará todos los jueves del año de 16 a 19 horas salvo imposibilidad.

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 salvo la formación exigida por la asociación y acorde al puesto desempeñado.

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.

- **ÁREA: 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 pero con consultables previa solicitud y aprobación.

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 asociación no se producen comentarios irónicos o burlones, 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 asociación puesto que no la había.

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

Se difunden y aprecian los logros 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 Y PROGRAMACIÓN

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.

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 FORMACIÓN (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/as, 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 de 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								
<p>Actividad:</p> <p>Programa de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades.</p> <p>Destinatarias/os:</p> <p>Personal de la Junta Directiva (Encargado de los procesos de reclutamiento personal).</p> <p>Metodología:</p> <p>Curso Online de Igualdad de Oportunidades del Ministerio.</p> <p>Recursos:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Humanos</th> <th>Materiales</th> <th>Económicos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Junta directiva</td> <td>Soporte informático</td> <td>300€</td> </tr> </tbody> </table>			Humanos	Materiales	Económicos	Junta directiva	Soporte informático	300€
Humanos	Materiales	Económicos						
Junta directiva	Soporte informático	300€						



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.

Plan de acción (A2): Creación de un cuestionario para las entrevistas personales

Actividad:

Creación de una batería de preguntas para las entrevistas personales de reclutamiento de personal que asegure la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Destinatarias/os:

Personas encargadas de reclutar personal.

Metodología:

Reunión participativa entre las personas encargadas de las contrataciones (la junta directiva) y la comisión de igualdad de la Asociación.

Recursos:

Humanos	Materiales	Económicos
Junta directiva Personal encargado de contratación Comisión de Igualdad	Documento para redactar	Reuniones necesarias y redacción de documentos 250€

Temporalización:

Realización durante la convivencia anual con motivo de la Asamblea General de Socios/as.

Indicadores de evaluación:

Aprobación de la batería de preguntas.
Utilización del cuestionario en las entrevistas personales.



ÁREA DE CONCILIACIÓN		
Diagnóstico		
<p>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 horarios. 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.</p>		
Objetivo General		
<p>OG1: Sensibilizar a la asociación y su plantilla sobre la necesidad de conciliación e información de los recursos disponibles para ello.</p>		
Acción		
<p>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.</p>		
Plan de Acción		
<p>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.</p>		
<p>Destinatarias/os: (a quién van dirigidas) A todo el personal de la asociación.</p>		
<p>Metodología: Creación de un documento explicativo por parte de la encargada en materia de igualdad de género.</p>		
Recursos:		
Humanos	Materiales	Económicos
Encargada en materia de género	Dossier informativo	Diseño del comunicado e impresión: 250€ Sesiones informativas 120€
<p>Temporalización: El dossier se difundirá al principio del nuevo curso (2022-2023).</p>		



Indicadores de evaluación:

Creación del dossier informativo.

Difusión a todos y todas las personas 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/as 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 y presentación: 80€ Actualización de los estatutos 180€



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/as.

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

ÁREA DE FORMACIÓN

Diagnóstico

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación y el acceso a los programas no entraña especial dificultad para las mujeres. Sin embargo, no se organizan cursos específicos para las mujeres con la finalidad de promocionar en empleos en los que se encuentran subrepresentadas.

Objetivo General

Promocionar el acceso de las mujeres a la formación referente a ámbitos en los que se encuentran subrepresentadas a nivel social.

Acción

A1: Habilitar plazas de formación interna específicas para las mujeres en aquellos ámbitos en los que se encuentran subrepresentadas a nivel social así como cubrir parte de los gastos del acceso a la formación externa por parte de las mujeres.

Plan de Acción

Actividad: Difundir entre el público femenino las propuestas formativas así como la posibilidad de cubrir los gastos por parte de la Asociación en aquellos casos en los que respondan a un ámbito en el que la mujer se encuentra subrepresentada.

Destinatarias/os:

Mujeres socias de Interpreta Natura.

Metodología:

Aprobación de la medida en la Junta General de Socios/as.

Difusión de aquellas actividades formativas de áreas en las que la mujer se encuentra subrepresentada por los canales de comunicación interna de la asociación.

Recursos:



Humanos	Materiales	Económicos
Coordinador	Imagen o documento promocional de las actividades formativas	Disposición de 100 € por socio/a para fines formativos

Temporalización:
La puesta en marcha de esta acción se realizará con la aprobación del presente Plan de Igualdad.
En la Junta de Socios anual se contabilizará el número de mujeres beneficiarias.

Indicadores de evaluación:
Número de mujeres socias que se benefician de la medida.

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 por privacidad, pero si son accesibles para las personas trabajadoras.
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 anual 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	130€

Temporalización:

Publicación anual.

Indicadores de evaluación:

Creación de la tabla de retribuciones.

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 acerca 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 en el portal de Transparencia de la web el Protocolo para su accesibilidad por parte de todo el personal.

Destinatarias/os:

A todo el personal de la asociación.

Metodología:

Redacción del Protocolo y publicación en el Portal de Transparencia.

Recursos:

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	Actualización web. 150€

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 Portal de Transparencia de la web.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Diagnóstico

El personal en general, no sabe en qué consiste y cómo afecta el Plan de Igualdad de la asociación puesto que no existía ninguno hasta este momento. 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

Difundir entre los socios y socias el presente Plan de Igualdad una vez haya sido validado.
Promover el uso de un lenguaje inclusivo o neutro en la asociación tanto a nivel interno como externo.

Acción

A1: Difundir el presente Plan entre los socios y socias a través de correo electrónico.
A2: 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	Revisión y reimpresión de documentos: 150€

Temporalización:

Se realizará antes del inicio del nuevo curso escolar 2022-2023.

Indicadores de evaluación:

Modificación de la documentación.
Substitución de la documentación anterior.

