

1

Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Asociación Montaña y Desarrollo Serranía de Ronda -Universidad Rural Paulo Freire- Años 2017-2019



Clausura del IV Foro Feminista Rural en Genalguacil

2 Reunidos en la sede de la Asociación en Benalauría el día 25 de mayo de dos mil diecisiete, las y los socios, de la Asociación Montaña y Desarrollo, Serranía de Ronda -Universidad Rural Paulo Freire- acuerdan, tal y como se recoge el Acta nº. 16, en el punto 5, **Propuesta para hacer un Plan de Igualdad en nuestra Asociación Montaña y Desarrollo, aprobándose por mayoría.**

Esta Asociación, desde que nació, tiene como uno de sus principios los valores del feminismo para ir minando los valores del patriarcado. Estamos creando un espacio en la Serranía de Ronda, ya vamos por el octavo año consecutivo, al que llamamos "Foros Feministas", abierto a todo el Estado Español, para acercar los valores del Feminismo a la población rural.

La decisión de poner en marcha este proceso de elaboración del Diagnóstico y Plan para la Igualdad en nuestra Asociación, supone el inicio de la integración de forma sistematizada de la gestión para la igualdad de mujeres y hombres, tanto en nuestra organización como en los municipios de la Serranía de Ronda.

El **Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de La Asociación Montaña y Desarrollo Serranía de Ronda, 2017-2019**, se ha estructurado en cuatro secciones:

- _ La primera ubica el plan en el **marco legal de aplicación.**
- _ La segunda **identifica las necesidades** de intervención prioritarias a partir del análisis de diferentes documentos de gestión interna y programas en marcha.
- _ La tercera **define los objetivos** a alcanzar derivados del análisis previo.
- _ Y la cuarta **establece y propone una serie de medidas** y acciones de actuación diferenciadas en cinco áreas: Lenguaje no sexista, formación en igualdad de oportunidades, adaptación del convenio laboral a la legislación vigente en materia de igualdad y conciliación, incorporación de medidas de responsabilidad social en materia de igualdad y conciliación e inclusión de los informes de impacto previo de género. En cada una de las áreas se especifica quien es la persona o equipo responsable.

1. Marco legal de aplicación

El presente Plan de Igualdad se va a realizar tomando en consideración la diferente normativa en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, laboral y familiar

3 ➤ En el ámbito comunitario, **las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio.**

➤ En el ámbito estatal: **LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.** Texto legal que regula la promoción de la conciliación, a través del cual se llevan a cabo una serie de reformas de otros textos legales a fin de adecuarlos a la nueva norma e introducir las medidas de conciliación que la misma contempla.

➤ También en el ámbito Estatal, **la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres,** se produce la introducción transversal de la perspectiva de género en la política general del Estado, se introducen cambios en el Estatuto de los Trabajadoras/es, a la vez que se incorporan nuevas mejoras para la conciliación de los ámbitos personal, familiar y laboral.

➤ En cuanto a nuestra comunidad autónoma está la: **LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.** Así en el **Capítulo III** que hace referencia a la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es de resaltar:

- Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.
- Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.

En la Sección I. De la conciliación en las empresas privadas:

- Artículo 38. Conciliación en las empresas.

Y en la Sección II. De la conciliación en la función pública andaluza:

- Artículo 39. Conciliación en el empleo público.
- Artículo 40. Permiso de paternidad.

ORDEN de 9 de marzo de 2004, por la que se publica un texto integrado de los Decretos 137/202, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, 18/2003 de 4 de febrero, y 7/2004, de 20 de enero, ambos de ampliación de las medidas de apoyo a las familias andaluzas.

Objeto de la Ley de Igualdad

4 Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. Ley Orgánica de Igualdad (Art. 1).

La ley realiza una traslación de las distintas estrategias adoptadas en el ámbito público, al ámbito de las relaciones privadas, pues también recoge medidas que se podrían calificar como preventivas (Planes de Igualdad), junto con el desarrollo de acciones positivas, asimilables a la previsión de políticas activas para la promoción de la igualdad.

Aspectos claves de la Ley de Igualdad

- Aporta las claves para hacer efectivo el principio de igualdad.
- Incorpora aspectos vinculados a la normativa laboral y la protección social.
- Promueve actuaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Define medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Regula los Planes de Igualdad y la adopción de medidas a favor de la igualdad en las empresas y su negociación en el marco de los convenios colectivos.
- Promueve la creación de un distintivo empresarial para las empresas que destaquen por la aplicación de igualdad de trato.

2. Informe sobre la situación de la entidad.

Para la realización del diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres de la Asociación Montaña y Desarrollo, Serranía de Ronda, se ha recopilado información cuantitativa desagregada por sexo e información cualitativa sobre la organización, la plantilla, sus condiciones laborales, los procesos de gestión de personal, la prestación de sus servicios y los principales colectivos con los que se relaciona: personas usuarias, familias, voluntariado y otras instituciones.

5 En esta fase, la participación de la plantilla se ha canalizado por un lado a través del grupo de trabajo constituido y se ha realizado directamente en las sesiones formativas desarrolladas, mediante dinámicas de trabajo, y a través de una encuesta de opinión realizada a toda la plantilla.

Posteriormente, en una tabla (ver pág. siguiente) se recogen las principales conclusiones obtenidas, identificando en cada una de las áreas de diagnóstico, los principales puntos fuertes y áreas de mejora detectadas.

Por otro lado, actualmente, de los siete miembros de la Junta Directiva, 4 son mujeres, y 3 hombres, recayendo la presidencia y la tesorería en mujeres.

La estructura organizativa de la Asociación Montaña y Desarrollo, Serranía de Ronda, está compuesta por:

_ Un **equipo fijo y habitual** formado por cuatro personas: - Una administrativa que a su vez hace de coordinadora, una trabajadora social, un educador social, una pedagoga y un pedagogo.

_ Un **equipo que varía en función de los programas en marcha**. Actualmente entre éstos se encuentran el Programa Integral, el Programa de Urgencia Social, el Programa de Voluntariado, el Programa de Medio Ambiente, el Programa del Ministerio de Educación Social y la Organización del VIII Foro Feminista, lo que supone una plantilla de trece personas, siete mujeres y seis hombres.

Todos los programas, así como la Organización del VIII Foro Feminista, tienen en cuenta la perspectiva de género, así como evitar un lenguaje e imágenes sexistas en nuestras convocatorias, memorias y trabajos publicados.

La Asociación cuenta con dos personas técnicas en formación de género, y existe una disposición general hacia el trato y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las actividades que se llevan a cabo.

Tabla de diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres de la Asociación Montaña y Desarrollo, Serranía de Ronda

ÁREA	SUBÁREA	PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA	POSIBLES LÍNEAS DE ACTUACIÓN
5 ORGANIZACIÓN		Compromiso de la Junta Directiva con el género y el feminismo.	Integrar la Igualdad en la gestión de los Programas de la organización, así como en las personas que participan en ellos.	Difundir el Plan de Igualdad a la plantilla, Junta Directiva y a las personas participantes en los Programas. Definir indicadores de género, de los que realizar seguimiento.
	PLANTILLA	Distribución Horizontal	Oportunidades de empleo para mujeres con titulaciones en género.	Formación de la plantilla en género.
Distribución Vertical		Desequilibrio favorable a las mujeres en los puestos de responsabilidad.		Seguir manteniendo a mujeres en puestos de responsabilidad.
CONDICIONES LABORALES	Tipo de contrato y jornada		Porcentaje de mujeres y hombres con contrato por Programas y algunos de corta duración.	Depender menos la plantillas de las subvenciones.
	Seguridad y Salud, Equipamiento	Evaluación de riesgos laborales por puesto contempla la posibilidad de baja anticipada por embarazo.	No se dispone de protocolo de prevención y actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo.	Elaboración participada de un protocolo de Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	Conciliación	Flexibilidad horaria y adaptación a casos individuales.		Recoger y analizar sugerencias de la plantilla.
	Comunicación interna	Buen clima laboral que favorece la comunicación y el conocimiento mutuo.		Diseñar un sistema de comunicación que garantice que las prácticas en igualdad son conocidas por toda la plantilla.
	Sensibilización en Igualdad	Parte del personal con formación en igualdad.		Ampliar a toda la plantilla la formación básica en igualdad.

ÁREA	SUBÁREA	PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA	POSIBLES LÍNEAS DE ACTUACIÓN
GESTIÓN DE PERSONAL	Incorporaciones y nuevas contrataciones	Estabilidad en el empleo y escasa rotación en los puestos fijos.		Incorporar la perspectiva de género en el proceso de selección que se defina.
	Procesos de selección	Conocimiento previo de las personas a incorporar.		Recoger información sobre formación en género de las personas candidatas.
	Formación	Los Foros Feministas	Integrar la igualdad de género en los planes formativos de los Programas.	Plan de formación anual para toda la plantilla en horario laboral.
EXTERNO	Atención de Personas Participantes en los Programas	Estrategias de intervención adaptadas a las diferencias individuales. Prioridad por poner en valor los cuidados como bien social.	Menor implicación y participación de padres que de madres. Diferente asunción de responsabilidades por parte de las mujeres de la familia de las cuestiones ligadas a la cotidianidad de los cuidados y por parte de los hombres de la familia de las cuestiones relacionadas con el futuro de sus familiares. Roles de género muy marcados entre las personas usuarias.	Integrar la perspectiva de género en la definición de los servicios prestados. Realizar talleres por separado con madres, padres y familiares responsables y personas participantes en los Programas. Consideración y tratamiento específico de los diferentes tipos de violencia sufridos por usuarias y usuarios.
	Voluntariado		Escasa formación de género entre el voluntariado	Estrategia proactiva para incorporar la formación de género al voluntariado

EXTERNO	Comunicación corporativa y publicidad	Preocupación por hacer un uso no sexista del lenguaje. Diseño y elaboración de campañas de sensibilización de gran impacto social. Buena utilización de las imágenes.	Uso desigual del lenguaje inclusivo en textos y soportes de comunicación.	Sistematizar el uso inclusivo del lenguaje en todas las comunicaciones. Comunicación oral sin sesgos de género en reuniones, grupos... Inclusión compromiso con la igualdad en la página web.
	Entidades Colaboradoras	Colaboración con centros educativos, Ayuntamientos, movimiento asociativo y empresas.		Realizar una función tractora proactiva para el avance hacia la igualdad a nivel social en el medio rural.

3

3. Objetivos.

3.1. Objetivo general.

Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, integrando la igualdad de oportunidades en la organización como principio básico y transversal.

3.2. Objetivos específicos.

- Velar por el uso de un lenguaje neutro, no sexista, en la actividad diaria de la Asociación.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género aplicada a los programas que gestionamos y a las personas participantes que intervienen en ellos.
- Eliminar y prevenir los desequilibrios y discriminaciones por razón de género que se dan en la plantilla, mejorando y optimizando los recursos humanos de la organización.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

- Potenciar el proceso de incorporación transversal de la perspectiva de género en los programas, proyecto y actuaciones impulsados desde la Asociación a través de la realización de informes previos de impacto de género.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos Programas de actuación.

A partir del análisis realizado y de los objetivos del proyecto se plantean una serie de actuaciones encaminadas... Éstas deben ser entendidas como paso previo a la realización de un Plan de Igualdad en años posteriores, profundizando en otras áreas.

4. Medidas y Acciones de actuación para los años 2017/2019

Para mantener los puntos fuertes y abordar las áreas de mejora señaladas en la tabla de diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres de la Asociación Montaña y Desarrollo, Serranía de Ronda, se han definido los siguientes objetivos y se han planteado las siguientes medidas a implantar durante el periodo 2017/2019 del presente Plan de Igualdad:

ORGANIZACIÓN	
OBJETIVOS	MEDIDAS
1. Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión de la Asociación Montaña y Desarrollo, Serranía de Ronda.	1.1. Inclusión de la Igualdad en nuestras gestiones internas y en los Programas.
	1.2. Consolidación y sistematización de la estructura de Igualdad. Asignar a una persona responsable.
	1.3. Seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del Plan para la Igualdad.
	1.4. Solicitud del Reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres".
2. Disponer de estudios, estadísticas e indicadores de gestión con perspectiva de género.	2.1. Inclusión progresiva de la variable sexo, en nuestras publicaciones.
	2.2. Inclusión de indicadores de género en programas y servicios.
CONDICIONES LABORALES	
3. Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para mujeres y hombres.	3.1. Analizar los salarios medios percibidos por mujeres y hombres por programas y puestos de responsabilidad.
4. Prevenir y actuar ante las situaciones de acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo.	4.1. Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo.

OBJETIVOS	MEDIDAS
5. Garantizar una comunicación objetiva e inclusiva.	5.1. Estrategia de comunicación del Plan para la Igualdad. 5.2. Establecer unas pautas comunes para un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en nuestra Asociación.
6. Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	6.1. Estudio sobre necesidades de conciliación de la Plantilla. 6.2. Adaptación y difusión de las medidas de conciliación que favorezcan la presencia.
GESTIÓN DE PERSONAL	
7. Garantizar procesos de selección no discriminatorios.	7.1. Sistematizar el proceso de selección de personas incorporando la perspectiva de género.
8. Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.	8.1. Análisis desde una perspectiva de género de los criterios que se valoran en la promoción. 8.2. Comunicación a toda la plantilla de los cambios acordados.
9. Formar en Igualdad.	9.1. Integración de oferta formativa en Igualdad en la programación anual de formación. 9.2. Inclusión de datos sobre formación en igualdad realizada por la plantilla en el sistema de seguimiento de formación que se habilite.
EXTERNO	
10. Transversalizar la perspectiva de género en los programas y prestación de servicios de nuestra Asociación.	10.1. Incorporar la perspectiva de género en los programas y servicios de nuestra Asociación.
11. Aumentar el número de hombres en el voluntariado.	11.1. Diseñar una estrategia para incorporar mayor número de hombres a las actividades del voluntariado.
12. Sensibilizar en igualdad a las personas participantes y familias en los Programas.	12.1. Formación sobre los roles y estereotipos de género que se transmiten en nuestra socialización.
13. Difundir el compromiso de la organización con la Igualdad.	13.1. Comunicación del proyecto del Plan para la Igualdad en la página web. 13.2. Hacer un uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones a instituciones y otras entidades, memorias y página web.

Para la implantación de este Plan de Igualdad se seguirá la planificación temporal marcada en las mismas que, de forma global, se muestra en el siguiente cronograma:

		2017 4º-T	2018 1º-T	2018 2º-T	2018 3º-T	2018 4º-T	2019 1º-T	2019 2º-T	2019 3º-T	2019 4º-T
1. Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión de la Asociación Montaña y Desarrollo, Serranía de Ronda										
1.1.	Inclusión de la Igualdad en nuestras gestiones internas y en los Programas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.2.	Consolidación y sistematización de la estructura de Igualdad. Asignar a una persona responsable.	X								
1.3.	Seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del Plan para la Igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.4.	Solicitud del Reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres".	X								
2. Disponer de estudios, estadísticas e indicadores de gestión con perspectiva de género										
2.1.	Inclusión progresiva de la variable sexo, en nuestras publicaciones.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.2.	Inclusión de indicadores de género en programas y servicios.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3. Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para mujeres y hombres										
3.1.	Analizar los salarios medios percibidos por mujeres y hombres por programas y puestos de responsabilidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4. Prevenir y actuar ante las situaciones de acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo										
4.1.	Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo.	X								
5. Garantizar una comunicación objetiva e inclusiva.										
5.1.	Estrategia de comunicación del Plan para la Igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.2.	Establecer unas pautas comunes para un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en nuestra Asociación.	X								
6. Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar										
6.1.	Estudio sobre necesidades de conciliación de la Plantilla.	X								
6.2.	Adaptación y difusión de las medidas de conciliación que favorezcan la presencia.	X								
7. Garantizar procesos de selección no discriminatorios.										
7.1.	Sistematizar el proceso de selección de personas incorporando la perspectiva de género.	X								
8. Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad										
8.1.	Análisis desde una perspectiva de género de los criterios que se valoran en la promoción.	X								
8.2.	Comunicación a toda la plantilla de los cambios acordados.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9. Formar en Igualdad										
9.1.	Integración de oferta formativa en Igualdad en la programación anual de formación.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9.2.	Inclusión de datos sobre formación en igualdad realizada por la plantilla en el sistema de seguimiento de formación que se habilite.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10. Transversalizar la perspectiva de género en los programas y prestación de servicios de nuestra Asociación										
10.1.	Incorporar la perspectiva de género en los programas y servicios de nuestra Asociación.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11. Aumentar el número de hombres en el voluntariado										
11.1.	Diseñar una estrategia para incorporar mayor número de hombres a las actividades del voluntariado.	X	X							
12. Sensibilizar en igualdad a las personas participantes y familias en los Programas										

12.1.	Formación sobre los roles y estereotipos de género que se transmiten en nuestra socialización.		X							
13. Difundir el compromiso de la organización con la Igualdad										
13.1.	Comunicación del proyecto del Plan para la Igualdad en la página web.	X								
13.2.	Hacer un uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones a instituciones y otras entidades, memorias y página web.	X	X	X	X	X	X	X	X	X

12 Comunicación

El **Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de La Asociación Montaña y Desarrollo Serranía de Ronda, 2017-2019**, debe comunicarse a toda la plantilla. En este apartado se recogen los momentos e hitos claves que hay que comunicar.

- **Comunicación del Plan para la Igualdad aprobado a toda la plantilla.**

Una vez finalizado el Plan para la Igualdad se comunicarán los objetivos y líneas de actuación principales, a través de reuniones internas.

Asimismo, se colgarán los documentos completos de Diagnóstico y Plan para la Igualdad en la Página Web de nuestra Asociación, para que quien quiera pueda profundizar en sus contenidos.

- **Comunicación anual del grado de avance en la implantación del Plan para la Igualdad, y de las nuevas medidas a abordar en el año siguiente.**

Anualmente, una vez realizado el seguimiento del Plan para la Igualdad, se informará de las principales acciones desarrolladas a través de soportes gráficos, poniendo a disposición de todas las personas el informe de seguimiento.

- **Comunicación de la obtención del reconocimiento "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres".**

- **Comunicación de la evaluación del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de La Asociación Montaña y Desarrollo Serranía de Ronda.**

Finalizada la vigencia del Plan para la Igualdad 2017-2019, se comunicarán los avances realizados en igualdad, así como las principales líneas de actuación a trabajar en el próximo Plan para la Igualdad.

Evaluación

Anualmente se realizará un seguimiento del Plan para la Igualdad. La organización, una vez sea Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, habrá de informar a la Consejería de Igualdad anualmente sobre el grado de implantación del Plan, así como comunicar el desarrollo previsto para el próximo año. Se prevé coincidir el seguimiento anual del Plan con el cumplimiento de este compromiso, mediante la elaboración de un Informe de Seguimiento Anual.

13

Se asignará una persona que asumirá la labor de coordinación y desarrollo del Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Para ello, requerirá a las personas responsables de las distintas acciones, de la asociación, una valoración de la misma y cumplimentará un cuadro de seguimiento y evaluación de las distintas medidas contempladas en el Plan para la Igualdad.

En relación a cada medida se recogerá la siguiente información:

- Estado de ejecución
- Personal participante, si procede, desagregado por sexo.
- Personal implicado en la ejecución, si procede, desagregado por sexo.
- Cronograma de ejecución. Cumplimiento del cronograma previsto.
- Indicadores de realización.
- Dificultades y propuestas de reajuste en su caso.
- Nuevas necesidades derivadas de la ejecución.

Finalizada la vigencia del Plan para la Igualdad, se realizará la evaluación del mismo, analizando el estado de ejecución del mismo, en base al seguimiento anual realizado y haciendo hincapié en los indicadores de resultado, y en el impacto del mismo en cuanto a reducción de las brechas de género detectadas en el diagnóstico y avances logrados hacia la igualdad de mujeres y hombres.