



PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN IROKO DESARROLLO
FORESTAL SOSTENIBLE



2020-2023



PLAN DE IGUALDAD

INDICE

- ✓ 1. INTRODUCCIÓN
- ✓ 2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
- ✓ 3. PERSONAS DESTINATARIAS
- ✓ 4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
- ✓ 5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD
- ✓ 6. EL COMITÉ DE IGUALDAD
- ✓ 7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN IROKO
- ✓ 8. PLAN DE ACCIÓN
 - ✓ Empleo: Reclutamiento y Selección de personal
 - ✓ Desarrollo profesional: Formación y Promoción
 - ✓ Comunicación: Lenguaje no sexista y Comunicación interna y externa
 - ✓ Transversalización de la igualdad
 - ✓ Acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - ✓ Retribución
 - ✓ Conciliación vida personal-vida profesional
- ✓ 9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

ANEXOS

- ✓ Compromiso de la Dirección
- ✓ Cartel informativo a la asociación
- ✓ Documento de Aprobación del Plan de igualdad



1. INTRODUCCIÓN

La ley de igualdad, aprobada en marzo de 2007, dice según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, mujeres y hombres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, o cualquier otro aspecto ajeno a su vida laboral representen un obstáculo, y sea en las mismas condiciones retributivas, de formación y promoción dentro de la empresa.*

Aunque la Asociación Iroko no está obligada por esta ley a realizar el plan de igualdad, al comenzar a crecer, siendo este año la primera vez que contamos con dos personas trabajadoras, creemos que es un momento idóneo para plantearnos ciertas medidas y tener una herramienta de base para trabajar en la igualdad. Creemos que la apuesta de Iroko por la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo, lo cual redundará a su vez, en una mayor productividad.

Iroko ha tomado la decisión voluntaria de aplicar la Ley 3/2007 y aprobar un **Plan de igualdad** como un instrumento que facilita la consecución de sus fines.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad de la Asociación Iroko, nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. Entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas así como el seguimiento y evaluación de los resultados.



Para ello, el Plan de Igualdad contempla las actuales medidas que son de aplicación en la asociación y propone una serie de medidas a desarrollar. Las medidas están agrupadas y estructuradas en el plan por áreas temáticas de actuación, teniendo como principales:

- Promover el compromiso y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de acceso a la organización y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir ,y en su caso mantener, una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la asociación.
- Reducir desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos de poder de la entidad.
- Prevenir la discriminación laboral, especialmente por razón de sexo.
- Reforzar el compromiso de la asociación, en orden a mejorar la calidad de vida, así como fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, la vida personal y familiar.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

3. PERSONAS DESTINATARIAS

El ámbito de aplicación se refiere a toda la organización de Iroko y es de aplicación a:

- La Junta Directiva de la Asociación
 - La plantilla de la entidad y todas las personas que contraigan una relación contractual con Iroko en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad
- Los/as voluntarios/as
- Los/as socios/as

4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años, comenzando en Junio de 2020. Transcurrido este plazo, este documento será objeto de revisión o actualización.

5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las principales características son las siguientes:



- Compromiso de la Junta Directiva y de la coordinación de la asociación que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad.
- Es transversal: implica a todas las áreas y niveles de gestión de la organización
- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.

6. EL COMITÉ DE IGUALDAD

El comité está compuesto por las siguientes personas con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan:

- Manuel de Luque – Presidente de la Asociación
- Miguel de la Vega – Voluntario y antiguo coordinador de la Asociación
- Marta Nuero – Coordinadora de la Asociación
- Ana Acebo – Voluntaria de la Asociación y técnica en género

Las funciones del comité de igualdad son las siguientes:

- Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres
- Elaborar los informes anuales y las actas de las reuniones

7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN IROKO

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la asociación durante el cual se realizan actividades de recogida de información, de análisis, y de formulación de propuestas. Iroko ha evaluado la situación siguiendo unos documento de diagnostico, estos han sido valorados por el comité de igualdad . Este diagnóstico es:

- Instrumental: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- Aplicado: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la asociación.



- Flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de la asociación.
- Dinámico: deberá actualizarse continuamente.

Se trata de analizar desde una perspectiva de género para conseguir un equilibrio de:

- Características de la asociación y estructura organizativa
- Características del personal
- Acceso a la asociación
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la asociación
- Remuneraciones (fijas y variables)

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se han establecido unas conclusiones generales y unas posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la asociación:

Iroko es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas. El ámbito de actuación en el que la asociación se desarrolla, el de la cooperación al desarrollo, hace que la asociación y sus integrantes compartan valores de justicia, equidad social y sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos incluido la igualdad de género. En la actualidad existe una intencionalidad extendida en la organización de valorar el talento de las personas independientemente de su sexo. Iroko tiene una intencionalidad de transformación social .

Dentro de las líneas de trabajo de la entidad, recogidas en los diferentes programas de actuación, se incluyen objetivos como la promoción de la mujer, ya sea a través de programas para la ayuda en su inserción laboral, proyectos de empoderamiento, así como en programas de desarrollo asociativo de mujeres y de gestión y dinamización de la mujer en los diferentes países en los que se trabaja.

En cuanto a la comunicación no sexista en Iroko, aunque el lenguaje no sexista no está generalizado en la totalidad de sus comunicaciones, ya es utilizado en muchos de sus documentos y acciones comunicativas. La entidad ha incorporado referencias en distintos documentos a la utilización del masculino neutro que representa a todas las personas independientemente de su sexo. No obstante existe un interés en la asociación en regular el uso del lenguaje no sexista y extenderlo como una práctica generalizada a toda la comunicación que se lleve a cabo en la entidad.



8. PLAN DE ACCIÓN

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de acción la hoja de ruta para este cambio.

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

Las materias que integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

✓ Empleo: reclutamiento y selección de personal

OBJETIVO: Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación. Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo.

MEDIDAS ACTUALES:

- ✓ Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales.
- ✓ No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección.
- ✓ El personal que realiza la selección tiene un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de sexo.
- ✓ En los formularios de personal no consta ni la pregunta de sexo ni se tiene en cuenta en la búsqueda en bases de datos de reclutamiento.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- ✓ Revisar la redacción de los anuncios y ofertas de empleo con el fin de captar candidaturas con la utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo.
- ✓ Elaboración de listado de recomendaciones como apoyo a la redacción.

✓ INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- ✓ Presentación de datos en donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al comité de igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo.
- ✓ Presentación del listado de recomendaciones como apoyo a la redacción



✓ **Desarrollo profesional: Formación y Promoción**

✓ **Formación**

OBJETIVO: Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.

MEDIDAS ACTUALES: En la plantilla actual de Iroko una del personal es experta en género y la otra persona está recibiendo un curso de formación online en genero a través del UN Woman Training center, consiste en 9 módulos <https://trainingcentre.unwomen.org/portal/confirmar/?lang=es>

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- ✓ Ofrecer la realización de este curso online y otros interesantes a toda la asociacion.
- ✓ Compartir artículos, documentos y guías sobre la igualdad y la cooperación al desarrollo

INDICADORES: Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.

Número de artículos compartidos

Promoción

OBJETIVO: Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

MEDIDAS ACTUALES: Se pueden realizar actividades formativas financiadas por el FUNDAE

Actualmente las promociones internas se hallan regidas por el presupuesto disponible y los proyectos.

MEDIDAS A IMPLANTAR: Asegurar las promociones paritarias dentro de la entidad.

INDICADORES: Porcentaje de promociones de mujeres realizadas cada año segregadas por sexo.

✓ **Comunicación**

Lenguaje no sexista

OBJETIVO: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.

MEDIDAS ACTUALES: Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje no sexista, pero no está formalizado

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- ✓ Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.



- ✓ Se informará a las nuevas incorporaciones el compromiso de usar comunicación no sexista.

INDICADORES Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas por género.

Comunicación interna y externa

OBJETIVO: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la asociación con la igualdad de oportunidades por razón de sexo y dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad.

MEDIDAS ACTUALES: Actualmente se deja libertad a la hora de comunicar y dependiendo de lo integrado que esté en la persona el lenguaje inclusivo se usa más o menos

- ✓ Durante la realización del Plan de Igualdad se realizó un anuncio informativo para dar a conocer su elaboración a través del boletín trimestral y del canal Wassap de los y las voluntarios/as.
- ✓ Se solicitó la participación de la plantilla en la encuesta para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- ✓ Informar a la plantilla de la asociación de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha, así como de la existencia de un Comité de Igualdad.
- ✓ Difusión externa: Comunicación formal a los socios y las socias sobre el compromiso que mantiene con la igualdad.
- ✓ Dar a conocer el plan de igualdad a las instituciones públicas competentes, otras organizaciones y sociedad en general a través de la página web y redes sociales

INDICADORES:

- ✓ Presentación de documentos escritos que verifiquen que las personas que pertenecen a la asociación ha sido informada.
- ✓ Presentación de documentos escritos que verifiquen la información a terceras partes externas sobre el compromiso que mantiene la asociación con la igualdad.

✓ Transversalización de la igualdad

OBJETIVO: Incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención con el público objetivo, especialmente las familias.

MEDIDAS ACTUALES: En la actualidad se incorpora la igualdad en las formulaciones e identificaciones de los proyectos.

MEDIDAS A IMPLANTAR: Incorporar datos segregados por sexo en los informes de las actividades desarrolladas y en la memoria anual de la entidad.



Formación para integrar la perspectiva de género en los proyectos

INDICADORES.

- ✓ Número de personas formadas para la realización de los proyectos
- ✓ Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas
- ✓ Presentación de los materiales de formación que incorporan la transversalización de la igualdad.

✓ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

OBJETIVO: Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS ACTUALES: Actualmente no hay diseñado ningún plan en este sentido

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- ✓ Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Comunicar el protocolo de actuación a toda la plantilla de la entidad.

INDICADORES: Presentación del documento actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

✓ **Retribución**

OBJETIVO: Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la asociación.

MEDIDAS ACTUALES: Todas las trabajadoras están bajo el mismo convenio del estatuto de los trabajadores de acción social y cobran según su trabajo y sus responsabilidades.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- ✓ Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.
- ✓ Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen cualquier obstáculo en el desarrollo de las carreras profesionales.
- ✓ INDICADORES Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.

✓ **Conciliación vida personal-vida profesional**

OBJETIVO: Favorecer medidas de conciliación de la vida laboral, personal y profesional.

MEDIDAS ACTUALES: Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales

Teletrabajo: Actualmente todas las trabajadoras de la entidad teletrabajan

MEDIDAS A IMPLANTAR:



- ✓ Posibilidad de distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral en la que el personal distribuye su jornada laboral adecuándola a las necesidades de la entidad y la situación personal del trabajador.
- ✓ Posibilidad de establecer un espacio de trabajo para la persona que lo solicite.

INDICADORES:

- ✓ Presentación de los documentos de comunicación de medidas de conciliación a la que pueden acogerse las personas trabajadoras de la asociación.

✓ 9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

- ✓ Con el fin de asegurar el cumplimiento del presente Plan de Igualdad, el Comité de Igualdad de la Asociación Iroko Desarrollo Forestal Sostenible elaborará anualmente un informe de evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Este informe podrá contemplar la adopción de medidas correctoras así como la incorporación de las medidas que se consideren necesarias para la consolidación de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad Para la evaluación de la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad se consideraran los siguientes indicadores: La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones.
- ✓ La evaluación se efectuará en distintos momentos:
 - ✓ Evaluación previa (Se corresponde con el Diagnóstico)
 - ✓ Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
 - ✓ Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final.
- ✓ El seguimiento y evaluación del plan de Igualdad serán realizados por el Comité de Igualdad.