2023-2024

PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN HORUELO

HORUELO

Un lugar donde se encuentran los pueblos

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3
2. PERSONAS DESTINATARIAS 4
3. VIGENCIA 4
4. OBJETIVOS 4
OBJETIVO GENERAL 4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4
5. DIAGNÓSTICO 5
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 5
SELECCIÓN DEL PERSONAL 5
PROMOCIÓN PROFESIONAL 6
CONDICIONES DE TRABAJO 6
ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN 6
FORMACIÓN 7
SENSIBILIZACIÓN Y CLIMA LABORAL 7
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO 7
COMUNICACIÓN Y EL LENGUAJE INCLUSIVO 8
6. EJES DE ACTUACIÓN 9
EJE 1: COMUNICACIÓN Y USO DE LENGUAJE INCLUSIVO 9
EJE 2: SENSIBILIZACIÓN 10
EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR 11
EJE 4: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO 12
7. CRONOGRAMA 13
8. EVALUACIÓN 14

1. INTRODUCCIÓN

La Asociación HORUELO como entidad del Tercer Sector, tiene capacidad de influencia y por ello, un papel necesario y propulsor en la construcción de **la igualdad de oportunidades entre los sexos.**

El carácter democrático del Tercer Sector y su fundamentación como organismo de reivindicación de derechos y transformación social para alcanzar una sociedad igualitaria, lo convierten en vía prioritaria de aplicación de la L.O. 3/2007 del 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI).

Según la LOI, HORUELO **no está obligada a elaborar un plan de igualdad, pero desde la entidad si se considera importante** desarrollarlo y garantizar su puesta en marcha entre el personal, tomando como valores fundamentales la igualdad y el respeto.

Se pretende así **continuar con la incorporación en la política de calidad, el cuidado de prácticas no discriminatorias, e instaurar nuevas acciones de prevención de la discriminación**. Todo esto desembocará en un adecuado clima laboral que garantice la igualdad de trato y de oportunidades entre todo el personal a todos los niveles formación, contratación, promoción, evaluación del desempeño, etc.

Por último, el presente Plan, ayudará a hacer visible el compromiso de la entidad en dicha materia, dándole **continuidad al anterior Plan de Igualdad que se llevó a cabo en los años 2020-2021**. De esta manera, seguimos **contribuyendo a la construcción de una sociedad más igualitaria.**

2. PERSONAS DESTINATARIAS

El Plan de Igualdad está dirigido al personal en plantilla, voluntariado, base asociativa, y a las personas beneficiarias de los proyectos que la entidad desarrolla actualmente.

3. VIGENCIA

El Plan tendrá una vigencia de 2 años (Enero 2023 - Diciembre 2024) siendo revisado al término.

4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que conforman el personal de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la sensibilización en materia de igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en la cultura de la entidad.
- Conocer la situación y percepción de las personas trabajadoras de Asociación Horuelo sobre diversos aspectos relacionados con la igualdad.
- Promover un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

5. DIAGNÓSTICO

A continuación, se presentan las conclusiones elaboradas tras el análisis cuantitativo, cualitativo y cuestionario al personal de la Asociación Horuelo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Las áreas con mayor representatividad de mujeres son las de Gestión, Convivencia, Empleo y la Junta Directiva. La que tiene menos representación de mujeres es el área de protección de menores tutelados y tuteladas.

En la actualidad la Junta Directiva ya no está masculinizada, si no que hay mayor representación de mujeres.

SELECCIÓN DEL PERSONAL

Se puede afirmar que los criterios de selección de personal establecidos en la entidad no están condicionados por el género. La contratación está ligada a las necesidades concretas de los proyectos. Además, la contratación no se realiza habitualmente a través de procesos de selección abiertos, si no que se tiende a la contratación de personas conocidas, o vinculadas a la entidad que cumplan con los criterios requeridos (cualificación profesional, capacidad de aprendizaje y desarrollo profesional, etc.).

Dentro de la entidad, es posible la movilidad de personal entre áreas ante una situación de vacante en otro proyecto (movilidad horizontal).

Tal y como podemos observar en el análisis cuantitativo la plantilla de Horuelo está feminizada de la misma manera que el sector de la intervención social.

Los resultados de la encuesta transmiten que muchas de las personas encuestadas no observan barreras en la contratación de mujeres. En determinados proyectos que anteriormente estaban masculinizados, ya no sucede esto, estando la plantilla más equiparada, como por ejemplo ocurre en el proyecto Al Amal.

Como se recogió en la evaluación del Plan anterior, hay voluntad de que los procesos se realicen en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, y así queda recogido en el documento de gestión de RRHH: “en el proceso de selección para acceder a las vacantes de puesto de trabajo que se produzcan, existirán condiciones de igualdad de oportunidades en cuanto a género, aplicándose criterios objetivos”.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

En general, en Horuelo, no existen medidas concretas de promoción interna. Cuando se han producido necesidades de promoción, éstas se han realizado en función de criterios como la experiencia, la trayectoria dentro de la entidad, la capacitación y la motivación personal para el puesto. No se observan dificultades en la promoción de las mujeres, ni que las responsabilidades familiares puedan influir a dicha promoción.

CONDICIONES DE TRABAJO

Se puede observar que las jornadas parciales son mayores en mujeres que en hombres.
Existen distintas categorías profesionales pero su ocupación no está relacionada con el género.

Respecto a la política salarial, los sueldos más elevados están asignados, proporcionalmente, a más hombres que a mujeres. Esto se debe a que las personas que más cobran lo hacen por ocupar puestos de mayor responsabilidad y además tener más antigüedad en Horuelo.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

A raíz de la elaboración del Plan igualdad 2020-2021 existen medidas que facilitan la conciliación laboral y personal que han sido recogidas en un documento interno oficial accesible a todas las personas trabajadoras.

Existe una amplia mayoría de personas que consideran que Horuelo favorece la conciliación. Ninguna persona piensa que no se favorece. Aproximadamente la mitad de las personas conocen las medidas existentes y la otra mitad no.

En la evaluación del Plan 2020-2021 quedó pendiente la revisión de las medidas que pudieran favorecer la conciliación teniendo en cuenta las particularidades de cada puesto.

FORMACIÓN

El horario de las formaciones realizadas desde a entidad facilita la participación tanto de hombres como de mujeres. No se observa a través de los datos recogidos que existan diferencias al respecto.

No existe una formación diferenciada para mujeres y hombres, ya que no se considera necesario.

La formación no está ligada a la promoción dentro de la entidad.

SENSIBILIZACIÓN Y CLIMA LABORAL

Se han llevado a cabo formaciones de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los años 2020 y 2021, enmarcadas en el Plan de Igualdad anterior con el objetivo de favorecer cambio de actitudes o creación de una cultura de la igualdad dentro de Horuelo.

En general, la mayoría de las personas trabajadoras de Horuelo perciben un buen clima de trabajo y un ambiente igualitario dentro de la entidad.

Dado que las formaciones en materia de sensibilización han sido valoradas positivamente por la mayoría de las personas de la plantilla consideramos que se podría continuar realizando acciones de sensibilización para reforzar este aspecto y llegar a la totalidad de las personas trabajadoras.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

Hay casi un 40% de las personas trabajadoras que no saben a quién dirigirse en caso de sufrir acoso. No existe trabajo realizado respecto a esta área dentro de Horuelo. Se considera importante la creación de un protocolo de prevención y actuación ante el acoso.

COMUNICACIÓN Y EL LENGUAJE INCLUSIVO

Con la implantación del Plan de Igualdad 2020-2021, se llevó a cabo una medida importante para facilitar a la Entidad la elaboración de documentación interna y externa con una perspectiva de género utilizando un lenguaje más inclusivo. Esta medida fue la creación y difusión de la Guía de Lenguaje Inclusivo, proporcionado de esta forma un marco más consensuado en la elaboración de los documentos, contenidos, materiales de difusión, etc., fomentando así el uso del lenguaje no sexista.

Tras la revisión actual de la documentación interna y externa de la entidad podemos observar que todavía se encuentran algunas expresiones o palabras que no están adaptadas en lenguaje inclusivo, que aún siendo minoritarias, están por mejorar para así evitar incongruencias en la redacción.

Esto coincide con el dato obtenido en Mayo de este mismo año 2022, al elaborar la evaluación del Plan de Igualdad anterior; el 85,63% de la documentación se había revisado y tenía lenguaje inclusivo incorporado.

6. EJES DE ACTUACIÓN

Los ejes de actuación del Plan son los siguientes:

EJE 1: COMUNICACIÓN Y USO DE LENGUAJE INCLUSIVO

OBJETIVO	Promover la sensibilización en materia de igualdad. Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.

MEDIDA 1	Revisión de la guía de lenguaje inclusivo para su uso en la comunicación interna y externa y difusión de la misma.
Plazo de ejecución	2023
Indicadores	• Existencia de una nueva versión de la guía de lenguaje inclusivo que recoja por escrito los criterios adecuados para la comunicación interna y externa. • Nº y tipo de estrategias nuevas recogidas en la guía. • Acciones de difusión llevadas a cabo. • % del personal que conoce la existencia de la guía.

MEDIDA 2	Sesión formativa sobre el uso de lenguaje inclusivo.
Plazo de ejecución	2023
Indicadores	• Nº de las personas trabajadoras que participan en la sesión. • % de las personas trabajadoras que participan en la sesión.

MEDIDA 3	Asesoramiento por parte de la Comisión de Igualdad a las personas trabajadoras de Horuelo en materia de lenguaje inclusivo.
Plazo de ejecución	2023-2024
Indicadores	• Nº de las personas que han solicitado asesoramiento.

EJE 2: SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO	Promover la sensibilización en materia de igualdad. Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.

MEDIDA 4	Acciones de sensibilización y visibilización en materia de igualdad de género: • Creación y difusión de un video documental que recoja los testimonios de personas trabajadoras del sector social en materia de igualdad. • Difusión a través de un canal de comunicación digital, noticias de actualidad o información relevante en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. • Dinamizar una actividad de sensibilización en materia de Igualdad llevada a cabo en el Encuentro Horuelo 2023.
Plazo de ejecución	2023-2024
Indicadores	• Nº acciones de sensibilización llevadas a cabo. • Grado satisfacción de las personas participantes sobre las acciones llevadas a cabo.

EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO	Conocer la situación y percepción de las personas trabajadoras de Asociación Horuelo sobre diversos aspectos relacionados con la igualdad en el puesto de trabajo.

MEDIDA 5	Difusión de la guía de medidas de conciliación existentes.
Plazo de ejecución	2023
Indicadores	• Acciones de difusión llevadas a cabo. • % del personal que conoce la existencia de la guía.

MEDIDA 6	Consultar en cada proyecto las posibles medidas que favorezcan la conciliación teniendo en cuenta las particularidades de cada puesto.
Plazo de ejecución	2023
Indicadores	• Percepción de la plantilla en relación a las mejoras en el área de conciliación. • Nº y tipología de las nuevas necesidades detectadas por proyectos.

EJE 4: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO	Promover un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

MEDIDA 7	Creación de un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Plazo de ejecución	2023
Indicadores	• Existencia del protocolo escrito. • Nº y tipo de medidas recogidas en el protocolo.

MEDIDA 8	Divulgación a la plantilla del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Plazo de ejecución	2023
Indicadores	• Acciones de difusión llevadas a cabo. • % del personal que conoce la existencia del protocolo.

7. CRONOGRAMA

Si bien dentro de cada una de las medidas se detalla el plazo previsto para su ejecución, se incorpora a continuación un calendario de las medidas del Plan de Igualdad.

EJES	MEDIDAS	2023	2024
EJE 1 COMUNICACIÓN Y USO DE LENGUAJE INCLUSIVO	1. Revisión de la guía de lenguaje inclusivo para su uso en la comunicación interna y externa y difusión de la misma.		
	2. Sesión formativa sobre el uso de lenguaje inclusivo.		
	3. Asesoramiento por parte de la Comisión de Igualdad a las personas trabajadoras de Horuelo en materia de lenguaje inclusivo.		
EJE 2 SENSIBLIZACIÓN	4. Acciones de sensibilización y visibilización en materia de igualdad de género.		
EJE 3 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	5. Difusión de la guía de medidas de conciliación existentes.		
	6. Consultar en cada proyecto las posibles medidas que favorezcan la conciliación teniendo en cuenta las particularidades de cada puesto.		
EJE 4 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO	7. Creación de un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.		
	8. Divulgación a la plantilla del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.		

8. EVALUACIÓN

La evaluación es una fase clave en cualquier proyecto, determinante para realizar una adecuada implementación y planificación de mejoras.

La evaluación permite reflexionar también sobre los métodos empleados, los procesos y los condicionantes externos. Debe proporcionar medios para localizar y superar las dificultades encontradas, fomentar la autovaloración y la corresponsabilidad y sobre todo debe generar un sentimiento positivo de avance.

Si no se realiza un seguimiento es muy difícil que las próximas acciones se adecúen a las necesidades que vayan surgiendo.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS E IMPACTO:

Se realizará una valoración en **función de los indicadores inicialmente previstos (reflejados en el epígrafe objetivos y medidas del plan)** y realización de propuestas de mejora.

Además se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.
  - ✓ Nivel de consecución de objetivos específicos en las diferentes áreas de mejora, con la utilización de los indicadores específicos de cada medida.
    Será el instrumento de medida principal del plan de igualdad.

- Valoración del coste (tiempo y recursos) de las medidas puestas en marcha.

- Valoración por parte de las personas integrantes de la entidad.
  - ✓ Valoración de avance en el área de igualdad por parte las personas de la entidad, desagregado por sexo.
  - ✓ Implicación y participación de las personas en las acciones propuestas.
  - ✓ Propuestas de mejora recibidas.

- Dificultades encontradas en la ejecución del Plan y las medidas adoptadas.

La evaluación necesitará de la implicación de todas las partes involucradas, de tal manera que las conclusiones y las posibles propuestas de mejora sean pertinentes.

Tras la implementación de medidas y puesta en marcha de las mismas será la Comisión de Igualdad de Horuelo, con representación de la entidad y de las personas trabajadoras creada para dicho fin, la que evaluará el impacto, adecuación y eficacia de las medidas, corrigiendo y promoviendo cambios en aquellos aspectos en los que se vayan identificando posibles mejoras.