

PLAN DE IGUALDAD

2020-2024

ALDARTE



MARCO CONCEPTUAL

Desde un marco teórico de referencia feminista se consideran las conexiones entre la heterosexualidad, el género asignado al nacer y el binarismo como normas sociales hegemónicas, con las normas de género coercitivas y sexistas.

Tradicionalmente la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres y la lucha contra la LGTBI+fobia se han enfocado como temas separados. En estas reflexiones teóricas consideramos que ambas luchas tienen una misma raíz, el sexismo.

El sexismo y la LGTBI+fobia son dos caras de la misma moneda. Siendo conscientes de la diferencia entre la violencia machista y las agresiones a las personas LGTBI+, se puede decir que existen importantes conexiones entre ellas. La LGTBI+fobia constituye uno de los principales obstáculos para el cambio de las concepciones patriarcales de la masculinidad. Resultaría poco útil luchar contra el acoso LGTBI+fóbico si se descuida la intervención del sexismo en la constitución de nuestras sexualidades, deseos y géneros.

La violencia contra las mujeres (generada por la desigual estructural entre mujeres y hombres) y la violencia contra las personas LGTBI+ (generada por una estructura de género normativo y su binarismo) son ambas amenazas que deberían ser entendidas como una llamada al orden para que todo siga igual y sin resistencias a la subordinación de un orden patriarcal y su división de la realidad según la lógica binaria femenina/masculina.

La LGTBI+fobia deriva del sistema sexo/género/deseo que asigna a cada posición de sujeto unos roles determinados y jerárquicamente organizados (COLL-PLANAS, 2013). En este sentido, el género es un sistema de poder en el que la violencia es producto y sostén y, a través del cual se producen, regulan y organizan las relaciones (Garaizabal, 2014). Las violencias de género son, por tanto, una expresión de esas relaciones de poder desiguales que están en la base y reproducen este sistema de dominación. La LGTBI+fobia se entiende como una expresión más de las violencias machistas entendidas estas como los ejercicios de dominación de la masculinidad hegemónica hacia los sujetos subalternos. (INAI, 2018).

La lucha contra la LGTBI+fobia y contra el sexismo no son luchas diferenciadas y contrapuestas, sino que están estrechamente unidas y tanto la LGTBI+fobia como el sexismo son violencias que ayudan al mantenimiento del patriarcado o mejor dicho del heteropatriarcado, ya que la heterosexualidad como norma de obligado cumplimiento ayuda al mantenimiento de las estructuras patriarcales de nuestra sociedad.

1. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ALDARTE

1.1. INTRODUCCIÓN

A continuación se describe el Plan de Acción aprobado por la JUNTA DIRECTIVA DE ALDARTE a la luz de las distintas informaciones obtenidas en el Diagnóstico. Para ello se han utilizado las aportaciones de:

- La junta Directiva de ALDARTE
- Los Grupos de Discusión
- Los Cuestionarios remitidos por el personal
- Documentación analizada y registros existentes

Para la descripción del Plan de Acción –diseñado para el período 2020-2024- se han estimado las siguientes variables:

- **Identificación**
- **Objetivo perseguido**
- **Descripción general de la Acción**
- **Responsable(s) de la ejecución**
- **Colectivo afectado**
- **Período de ejecución**
- **Evaluación del impacto de la acción**

Este primer diseño del Plan de Acción 2020-2024 es una aproximación generalista en cuanto a la descripción exacta del desarrollo de las acciones. Éstas deberán ser planteadas con mayor precisión, anualmente, una vez se vaya ejecutando dicho Plan. El año 2024 estará destinado a la evaluación del impacto producido por las acciones realizadas entre 2020 y 2023 y a la planificación de la próxima herramienta de trabajo.

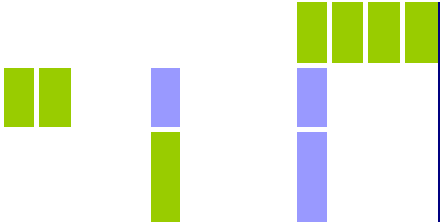
1.2. PLANIFICACIÓN GENERAL

Leyenda:

Período de Ejecución de la acción
Continuidad de la acción

PLANNING GENERAL						
Área de Trabajo	Identificación	2020	2021	2022	2023	
Sensibilización y Comunicación y Género	Sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres y Diversidad Sexual y de Género al conjunto de la plantilla	█		█		█
	Adaptación de todos aquellos documentos estandarizados de uso interno y externo a un uso no sexista del lenguaje y las imágenes	█	█	█	█	█
	Aplicación en la renovación de la Web de ALDARTE de la perspectiva de género, atendiendo a un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes y favoreciendo la presencia de la mujer en roles no asociados a su género	█				
	Visibilizar en las comunicaciones exteriores el compromiso por la igualdad de ALDARTE	█	█	█	█	█
	Creación de una Comisión o Equipo de Trabajo interno a favor de la igualdad y la diversidad sexual	█	█	█	█	█
Gestión de RRHH	Especificar el compromiso que por la igualdad de mujeres y hombres tiene ALDARTE en las distintas ofertas de empleo o en los procesos de reclutamiento que realice.	█	█	█	█	█
	Atender a un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en las ofertas de empleo y procesos de comunicación a realizar		█	█	█	█
	Evaluar y adecuar anualmente las tendencias salariales atendiendo al principio "a trabajo de igual valor, igual salario"			█	█	█

	Desarrollar una Política Retributiva objetiva, justa y conocida por toda la plantilla
	Recogida de información sobre necesidades y expectativas de la plantilla en materia de conciliación.
	Planificar formación específica en materia de Diversidad Sexual y Género para todo el personal de ALDARTE y para las nuevas incorporaciones que vayan sucediéndose



1.3. ÁREA DE ACTUACIÓN: SENSIBILIZACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES

ÁREA DE ACTUACIÓN: SENSIBILIZACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES							
Nº	Identificación	Objetivo	Descripción	Responsable de ejecución	Colectivo afectado	Período ejecución	Evaluación de la Acción
1	Sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres y Formación en DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO al conjunto de la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> Mantener el actual clima de sensibilidad sobre las distintas desigualdades por razón de género. Eliminar fórmulas no inclusivas del lenguaje interno y externo. 	<ul style="list-style-type: none"> Acción de capacitación en DIVERSIDAD y Género (2 horas) al total de la plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> Organización : Técnica de Igualdad Impartición: Técnica de igualdad 	Todo el personal	Segundo semestre 2020	Fin de 2020
2	Adaptación de todos aquellos documentos estandarizados de uso interno y externo a un uso no sexista del lenguaje y las imágenes.	<ul style="list-style-type: none"> Modelizar y estandarizar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes, previendo posibles fórmulas androcéntricas o sexistas. 	<ul style="list-style-type: none"> Adaptación de los documentos estandarizados –encuestas, formularios, cartas, tarjetas de visita, firmas estandarizadas de mails, presentaciones comerciales, etc.- que existan en ALDARTE. 	Técnica de Igualdad. Junta Directiva	Todo el personal	Segundo semestre 2020	Fin de 2020
3	Aplicación en la renovación de la Web de ALDARTE de la perspectiva de género, atendiendo a un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes y favoreciendo la presencia de	<ul style="list-style-type: none"> Modelizar y estandarizar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes. 	<ul style="list-style-type: none"> Adoptar el enfoque de género en el diseño y elaboración de contenidos a incluir en la nueva página Web de ALDARTE 	Organización: Equipo de Igualdad		Segundo semestre de 2020	Fin de 2020

	la mujer en roles no asociados a su género	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visibilizar el papel de las mujeres en un entorno laboral atendiendo al establecimiento de relaciones igualitarias. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empleo de imágenes que ayuden a desbancar a los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres, sobre todo en el mundo laboral y asociativo 	Impartición: técnica de igualdad			
4	Visibilizar en las comunicaciones exteriores el compromiso por la igualdad de ALDARTE.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visibilizar el compromiso de ALDARTE con el fomento de la igualdad de mujeres y hombres y la Diversidad Sexual 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Posible creación de un lema que resuma el compromiso de la Entidad para con el fomento de la igualdad de mujeres y hombres. Inclusión del lema en los distintos formatos existentes para las comunicaciones externas –encabezamientos en cartas y documentos, papelería, anuncios en prensa, etc.-. 	Técnica de igualdad.		Segundo semestre 2020	Fin de 2020
5	Creación de una Comisión o Equipo de Trabajo interno a favor de la igualdad y la diversidad sexual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la estabilidad de la línea de trabajo iniciada, a través de la creación de una estructura o unidad que coordine y ejecute las medidas contempladas en el Plan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación de un Equipo de Trabajo interno con la Técnica de Igualdad y adhesión voluntaria, que trabaje en el desarrollo de las medidas contenidas en el Plan o de otras que puedan surgir en paralelo. 	Junta Directiva	Toda la plantilla	Segundo semestre 2020	Fin de 2020

1.4. ÁREA DE ACTUACIÓN: POLÍTICA DE SELECCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN: POLÍTICA DE SELECCIÓN							
Nº	Identificación	Objetivo	Descripción	Responsable de ejecución	Colectivo afectado	Período ejecución	Evaluación de la Acción
1	Especificar el compromiso que por la igualdad de mujeres y hombres tiene ALDARTE en las distintas ofertas de empleo o en los procesos de selección que realice	<ul style="list-style-type: none"> Visibilizar la actuación de ALDARTE en favor de la igualdad de oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Incluir en los espacios habilitados para la selección –anuncios, convocatorias, etc.- una indicación expresa sobre el respeto y el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en ALDARTE 	JUNTA DIRECTIVA		2021	Fin de 2021
2	Atender a un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en las ofertas de empleo y procesos de comunicación a realizar	<ul style="list-style-type: none"> Respetar el uso inclusivo de la comunicación, favoreciendo la identificación de mujeres y hombres con el puesto ofertado. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisar para cada proceso de selección el tratamiento dado al lenguaje y las imágenes, si las hubiera. 	JUNTA DIRECTIVA Técnic de Igualdad		2021	Fin de 2021

1.5. ÁREA DE ACTUACIÓN: POLÍTICA DE CONTRATACIÓN (ALTAS Y BAJAS)

ÁREA DE ACTUACIÓN: POLÍTICA DE CONTRATACIONES Y CESES							
Nº	Identificación	Objetivo	Descripción	Responsable de ejecución	Colectivo afectado	Período ejecución	Evaluación de la Acción
1	Creación y mantenimiento de un registro de contrataciones atendiendo a la variable género.	<ul style="list-style-type: none"> Disponer de información cuantitativa sobre los procesos de contratación y de cese o finalización del contrato, con el fin de poder evaluar la gestión de personas desarrollada en esta función atendiendo a la perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Creación de un registro de contrataciones y ceses desagregado por sexos. Indicadores de medida (M/H): <ul style="list-style-type: none"> - Altas –contrataciones- y Bajas –ceses o fin de contrato-. - Motivo del cese: fin de proyecto, baja voluntaria otra empresa, baja voluntaria cuidado de familiares, etc. 	Dpto. Administración	Administración de Personal	Semestre inicial 2021	Fin de 2021

1.6. ÁREA DE ACTUACIÓN: POLÍTICA DE PROMOCIÓN Y POLÍTICA RETRIBUTIVA

ÁREA DE ACTUACIÓN: POLÍTICA DE PROMOCIÓN Y POLÍTICA RETRIBUTIVA							
Nº	Identificación	Objetivo	Descripción	Responsable de ejecución	Colectivo afectado	Período ejecución	Evaluación de la Acción
1	Evaluar y adecuar anualmente las tendencias salariales atendiendo al principio "a trabajo de igual valor, igual salario"	<ul style="list-style-type: none"> Disponer de información cuantitativa sobre las retribuciones asociadas a puestos o categorías de puestos de trabajo, con el fin de poder evaluar el principio "a trabajo de igual valor, igual salario" en ALDARTE Aplicar el principio de "a trabajo de igual valor, igual salario" 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar anualmente las prácticas salariales empleadas en ALDARTE y establecer aquellas medidas de compensación que se estimen oportunas. 	Junta Directiva	Todo el personal	2021	2022
2	Desarrollar una Política Retributiva objetiva, justa y conocida por toda la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> Establecer de modo objetivo, minimizando la subjetividad, una Política Retributiva general para todo el personal de la Asociación 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar e implantar un programa retributivo objetivo y conocido por la plantilla de ALDARTE y que resulte de aplicación general. Relacionar el sistema de Gestión por Competencias y de Evaluación del Desempeño con el sistema Retributivo. 	Junta Directiva	Todo el personal	Segundo semestre 2021	2022

		<ul style="list-style-type: none"> Prevenir posibles situaciones futuras de discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> Atender al enfoque de género a la hora de diseñar la política salarial, realizando una valoración de puestos de trabajo no sexista, objetiva y transparente. 				
--	--	--	--	--	--	--	--

1.7. ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL							
Nº	Identificación	Objetivo	Descripción	Responsable de ejecución	Colectivo afectado	Período ejecución	Evaluación de la Acción
1	Recogida de información sobre necesidades y expectativas de la plantilla en materia de conciliación.	<ul style="list-style-type: none"> Conseguir información cualitativa y cuantitativa sobre las necesidades en materia de conciliación del global de la plantilla 	<ul style="list-style-type: none"> Registrar informaciones relevantes en materia de conciliación: personas a cargo y motivaciones, horarios escolares o residenciales, necesidades reales en materia de conciliación, valoración del impacto en la promoción de la adopción de medidas de conciliación, etc. Métodos de recogida de información: <ul style="list-style-type: none"> a través de entrevistas personales con aquellas personas que deseen acogerse a medidas de conciliación 	JUNTA DIRECTIVA Técnica de Igualdad	Todo el personal	Semestre inicial de 2021	Fin de 2021

1.8. ÁREA DE ACTUACIÓN: POLÍTICA DE FORMACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN: POLÍTICA DE FORMACIÓN							
Nº	Identificación	Objetivo	Descripción	Responsable de ejecución	Colectivo afectado	Período ejecución	Evaluación de la Acción
1	Planificar formación específica en materia de Diversidad Sexual y Género para todo el personal de ALDARTE y para las nuevas incorporaciones que vayan sucediéndose	<ul style="list-style-type: none"> Disponer de una plantilla con formación específica y profesionalizada en cuanto a la perspectiva de género y diversidad sexual en sus proyectos y servicios 	<ul style="list-style-type: none"> Impartir una formación específica que desarrolle la perspectiva de Diversidad sexual y de género en el planteamiento y diseño de los proyectos y servicios de ALDARTE Atender a que las nuevas incorporaciones reciban en su período de acogida esta misma formación. 	Junta Directiva Técnica e Igualdad	Todo el personal.	2022-23	2024

2. MANTENIMIENTO DE ACCIONES YA IMPLANTADAS

Junto con la ejecución de las Actividades anteriormente descritas, ALDARTE continuará realizando aquellas otras acciones que, con independencia del presente Plan de Acción, ya se venían desarrollando por iniciativa propia.

En este sentido, se enumeran a continuación las aquellas Buenas Prácticas que se mantendrán por su positivo impacto en el desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres en la organización.

2.1. ÁREA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN

- Planteamiento explícito del principio de igualdad de oportunidades en prácticas u otras vías de acceso a ALDARTE.

2.2. ÁREA DE ACTUACIÓN: CONTRATACIÓN

- Favorecer la presencia de mujeres en ALDARTE en todo su espectro de puestos de trabajo.

2.3. ÁREA DE ACTUACIÓN: POLÍTICA DE PROMOCIÓN

- Avanzar en el número de promociones protagonizadas por mujeres.

2.4. ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Continuar con la adaptación de las condiciones laborales –principalmente en cuanto a horario– a las necesidades familiares, adaptación ésta que se facilita a nivel individual a aquellas personas que lo solicitan.

2.5. ÁREA DE ACTUACIÓN: POLÍTICA DE FORMACIÓN

- Continuar con el apoyo ofrecido a la realización de acciones formativas –apoyo económico, apoyo a la flexibilidad del horario laboral, etc.-.

3. RECURSOS HUMANOS Y ECONÓMICOS DESTINADOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

ALDARTE ha contado desde sus inicios con personal voluntario y profesional con conocimientos prácticos y estudios sobre la Igualdad de mujeres y hombres así como en Diversidad Sexual y de Género.

Entre su plantilla cuenta con una Técnica de Igualdad formada en el Máster de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV. Año 2003-2005

Como se comprueba a continuación, el Plan de Igualdad ideado pivota sobre un importante trabajo de carácter interno no siendo necesaria la contratación de empresas especializadas para la mayoría de las actuaciones planteadas.

Se establece en el siguiente cuadro una estimación de los recursos económicos que podrán ser requeridos en el horizonte 2020-2024:

Área de Trabajo	Identificación	Presupuesto estimado
Sensibilización y Comunicación y Género	Sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres y Formación en DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO al conjunto de la plantilla.	Trabajo interno
	Adaptación de todos aquellos documentos estandarizados de uso interno y externo a un uso no sexista del lenguaje y las imágenes	Trabajo interno
	Aplicación en la renovación de la Web de ALDARTE de la perspectiva de género, atendiendo a un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes y favoreciendo la presencia de la mujer en roles no asociados a su género y que suponga un avance en las relaciones laborales y empresariales tradicionales	800 €
	Visibilizar en las comunicaciones exteriores el compromiso por la igualdad de ALDARTE	Trabajo interno
	Creación de una Comisión o Equipo de Trabajo interno a favor de la igualdad y la diversidad sexual	Trabajo interno

Área de Trabajo	Identificación	Presupuesto estimado
Gestión de RRHH	Especificar el compromiso que por la igualdad de mujeres y hombres tiene ALDARTE en las distintas ofertas de empleo o en los procesos de selección que realice	Trabajo interno
	Atender a un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en las ofertas de empleo y procesos de comunicación a realizar	Trabajo interno
	Creación y mantenimiento de un registro de contrataciones atendiendo a la variable género.	Trabajo interno
	Evaluar y adecuar anualmente las tendencias salariales atendiendo al principio "a trabajo de igual valor, igual salario"	Trabajo interno
	Desarrollar una Política Retributiva objetiva, justa y conocida por toda la plantilla	Trabajo interno
	Recogida de información sobre necesidades y expectativas de la plantilla en materia de conciliación	Trabajo interno
	Planificar formación específica en materia de Diversidad Sexual y Género para todo el personal de ALDARTE y para las nuevas incorporaciones que vayan sucediéndose	Trabajo interno

PRESUPUESTO TOTAL ESTIMADO DE SUBCONTRATACIÓN

800 €

se resalta el carácter aproximado de esta estimación de presupuesto, debiéndose ser valorado, sobre todo, **el impulso que la Junta Directiva y la Técnica de Igualdad de carácter interno. El coste económico del personal** al servicio del Grupo de Igualdad será mayor si se atiende a la alta carga de trabajo que traerán aparejadas las actividades diseñadas.

Así, se realiza a continuación la estimación del coste interno que podrá llevar aparejado el desarrollo del Plan de Igualdad para el intervalo 2020-2024:

PRESUPUESTO TOTAL ESTIMADO DE COSTE INTERNO DE TRABAJO

17.500 €

(*) Estimación realizada para un marco de trabajo hipotético (1 persona de la plantilla, con una dedicación de media jornada anual)