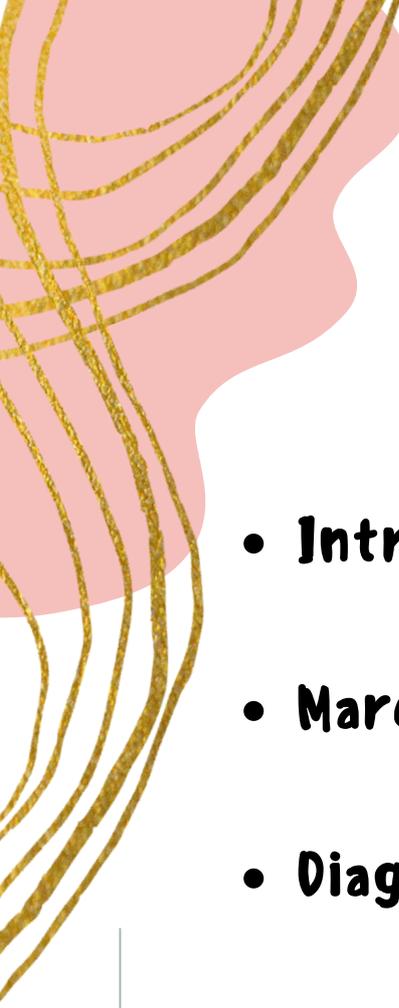


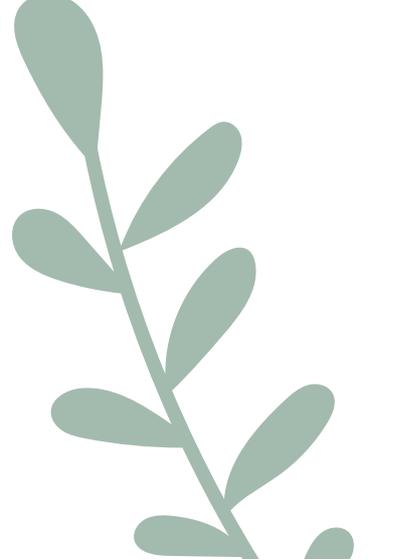


PLAN DE IGUALDAD

**ASOCIACIÓN LA
COLUMBETA
2023 - 2024**



Contenidos

- **Introducción**
 - **Marco legal**
 - **Diagnóstico actual**
 - **Objetivos del Plan de Igualdad**
 - **Desarrollo de actuaciones**
 - **Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**
- 
- 

Introducción

La asociación La Columbeta es una entidad social y sin ánimo de lucro que trabaja por y para la igualdad y que además, dentro de sus estatutos refleja el principio de igualdad y ha pretendido aplicarlo en todas las acciones que lleva a cabo.

Principalmente la asociación se dedica al desarrollo de proyectos sociales destinados a diverso público: infancia y juventud, mayores, migrantes, colectivos desfavorecidos y población general, especialmente en el ámbito rural. En todos los proyectos y acciones llevadas a cabo, se aplica la perspectiva de género, tanto para su implantación, su desarrollo y su evaluación.

Como no puede ser de otra manera, desde La Asociación se pretende seguir el principio de coherencia y aplicar medidas que aboguen por la igualdad de oportunidades también dentro de la propia entidad y entre las personas que en ella trabajan, por lo que en el presente Plan de Igualdad se desarrollan dos líneas: las medidas tomadas de forma interna, es decir, para el equipo de trabajadores/as de la entidad, y las medidas tomadas de forma externa, es decir, qué acciones tomar para promover la igualdad real de oportunidades en nuestras acciones y proyectos.

Marco legal

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas y entidades tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las normativas aplicables que hacen referencia a la igualdad son las siguientes e intentamos estar en consonancia con ellas:

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

-Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

-Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Otros compromisos internacionales a tener en cuenta son:

-La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).

-Convenio de Estambul. 2011. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres.

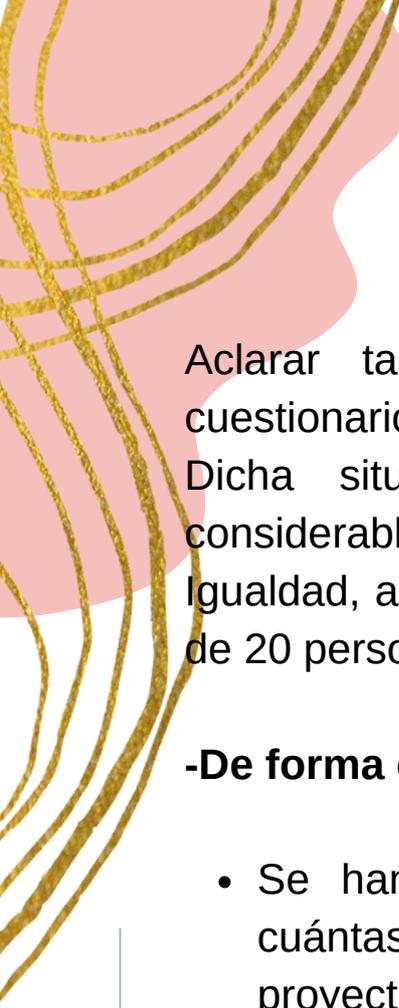
Diagnóstico actual

Para realizar el diagnóstico actual se han tomado varias vías y fuentes de información:

-De forma interna:

- Se han recopilado los datos cuantitativos de la plantilla desagregados por sexo, edad, puesto laboral, antigüedad, situación geográfica y situación de cuidado familiar.
- También se han recogido datos e información cualitativa para conocer el grado en el que se cumplen los criterios de igualdad en la entidad, la sensibilización de dirección y personal, la selección de personal laboral, e información para poder definir criterios de igualdad de cara a la formación, el progreso profesional dentro de la entidad, la corresponsabilidad, la conciliación de la vida laboral y familiar, etc.

Es preciso aclarar que La Asociación La Columbeta, debido a su perfil de proyectos, puede variar sus necesidades de personal y la plantilla aumenta o disminuye conforme los proyectos que se llevan a cabo y se ejecuten en ese momento. Con ello, el diagnóstico de este plan de igualdad se lleva a cabo durante el 2022 en el momento en el que había 18 personas en el equipo de la entidad, de las cuales 15 son mujeres y 3 son hombres.



Aclarar también, que no todas las respuestas de los cuestionarios estaban marcadas.

Dicha situación ha cambiado, aunque no de manera considerable para repercutir en el desarrollo del Plan de Igualdad, al comienzo de 2023, en el que la plantilla pasa a ser de 20 personas, de las cuales 15 son mujeres y 5 son hombres.

-De forma externa (proyectos y actuaciones):

- Se han recopilado los datos cuantitativos valorando a cuántas personas hemos llegado con nuestras acciones y proyectos ejecutados segregados por sexo.
 - También se han recogido datos e información cualitativa para conocer las necesidades de las personas a quienes pretendemos dirigirnos en nuestros proyectos, a través de diversos cuestionarios de detección de necesidades, a través de investigación y observación de la sociedad actual y las problemáticas que nos rodean.
- 
- 

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE FORMA INTERNA:

Teniendo en cuenta a la plantilla de La Asociación La Columbeta se detectan varios factores a tener en cuenta:

Se trata de una entidad feminizada, esto se da cuando la mayoría del personal que la compone (más de un 60%) son mujeres. En este caso, a la hora de hacer el diagnóstico, el personal se compone por un 83% de mujeres y un 17% de hombres.

A comienzos del 2023, durante el inicio del desarrollo del Plan, como se ha dicho antes, los porcentajes son los siguientes: 75% de mujeres y un 25% de hombres, por lo que no cabe duda de que se trata de una entidad feminizada.

El puesto de coordinación de la entidad, representado por una persona, se trata de un hombre.

El puesto de administración, representado por una persona, está cubierto por una mujer.

Los puestos laborales de técnicos/as, que ejecutan proyectos, lo componen el resto de personal, y no se aprecia ninguna desigualdad o diferencia en el tipo de trabajo ejecutado, el colectivo dirigido, la actividad y el sexo o género de la persona que lo ejecuta.

Hijos/as a cargo tienen dos de los hombres y cinco de las mujeres.

Ninguna persona del equipo tiene a otra persona dependiente a su cargo a fecha del diagnóstico.



En cuanto a la antigüedad (en base a las respuestas obtenidas):

- Más de 5 años: 2 mujeres y 2 hombres.
- Entre 2 y 5 años: 4 mujeres.
- Menos de 2 años: 5 mujeres y 1 hombre.

En cuanto a la feminización de la plantilla, el equipo considera que se da debido a que las mujeres demandan más este trabajo y se ha hecho hincapié en que se siguen criterios objetivos de selección de personal.

En la entidad hay igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, igualdad que además es compatible con la filosofía y cultura de la asociación en la actualidad.

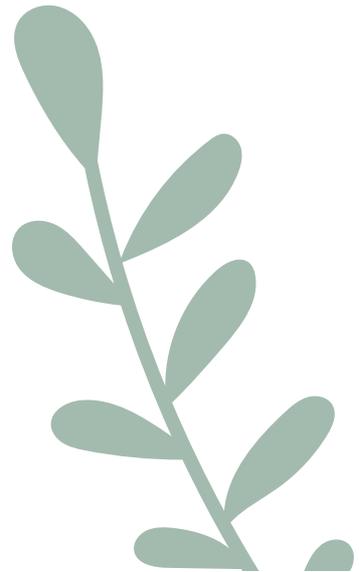
La formación de la entidad es accesible a todas las persona independientemente de su sexo pero sí se ha detectado la necesidad de más formación en materia de igualdad para quienes ya forman parte del equipo.

En cuanto a la retribución de la entidad, esta se establece desde criterios de igualdad , pero sí se detecta un desconocimiento de políticas de conciliación familiar por parte de la entidad, así como se detecta también que no dispone de un protocolo en caso de acoso sexual.





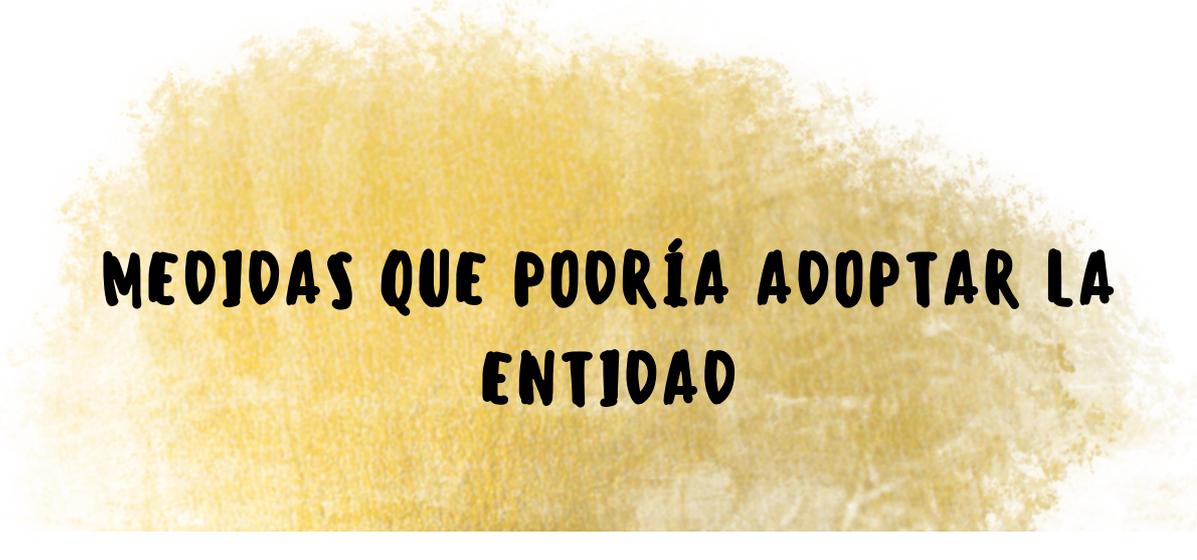
Dentro del diagnóstico, son muy pocas las personas que han desarrollado respuestas a preguntas abiertas a sugerencias u observaciones, pero en las que se han recogido, aparecen descritas:



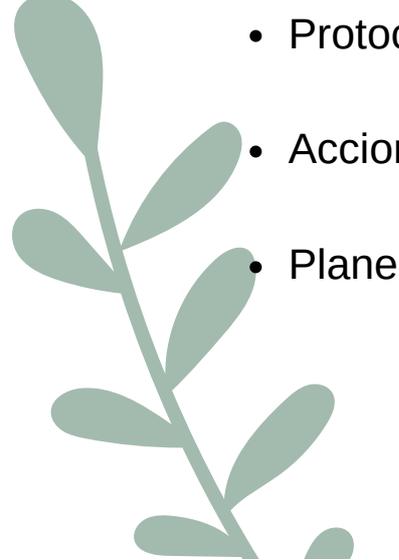
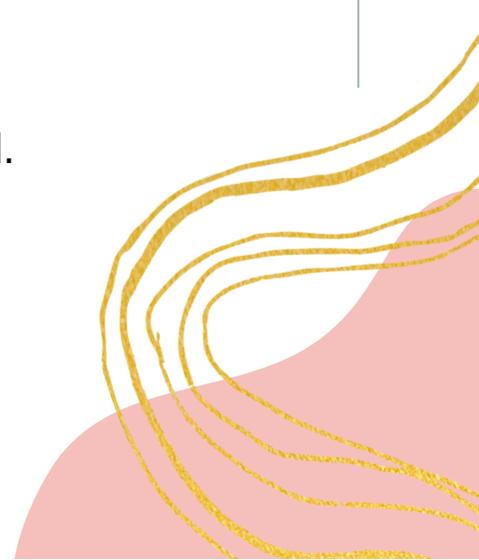


NECESIDADES Y DEFICIENCIAS DE LA ENTIDAD

- Prevención del acoso sexual.
- Condiciones laborales y promoción profesional.
- Necesidad de mayor formación en materia de igualdad.
- Deficiencia en programar conciliación familiar y laboral.
- Fata de política de comunicación no sexista.



MEDIDAS QUE PODRÍA ADOPTAR LA ENTIDAD

- Protocolo de acoso sexual.
 - Acciones formativas en materia de igualdad.
 - Planes de promoción profesional.
- 
- 
-

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE FORMA EXTERNA:

En La Asociación La Columbeta se trabaja en varios grupos, estos son:

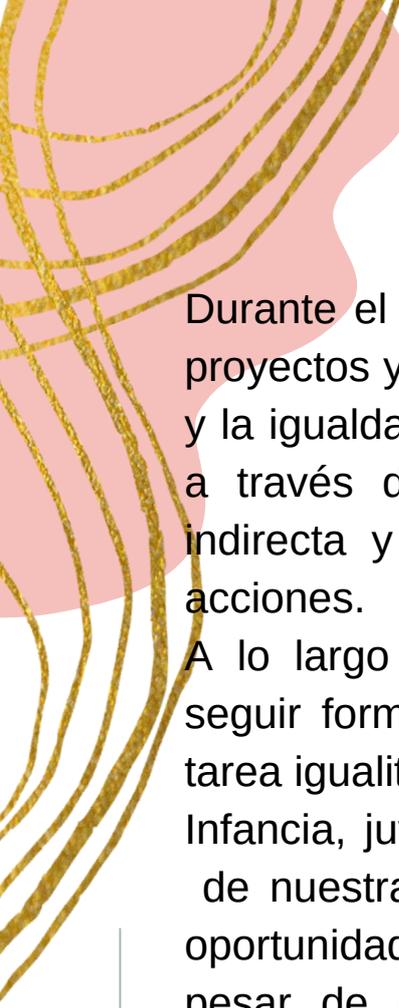
INFANCIA Y JUVENTUD

MAYORES

APOYO A LA GESTIÓN

IGUALDAD

EMPLEO Y FORMACIÓN

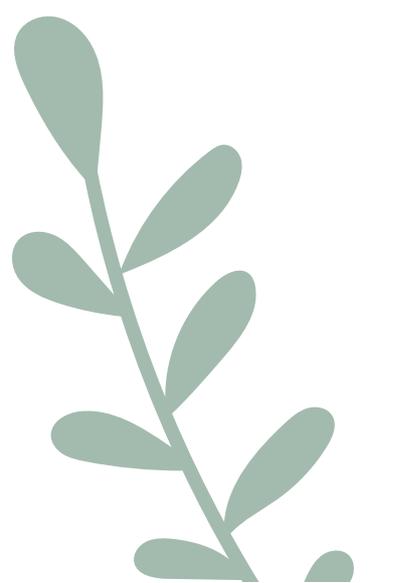
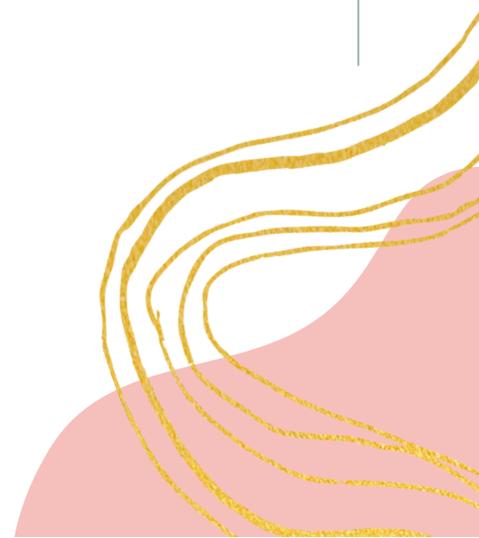


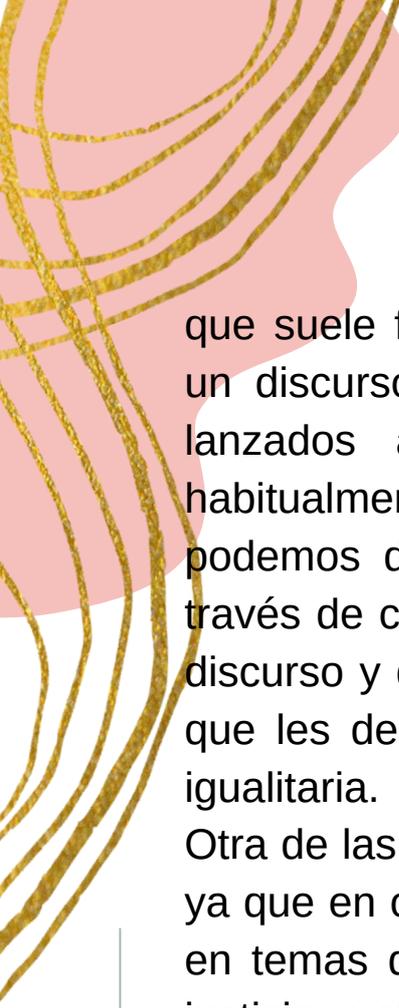
Durante el último año todos los grupos han realizado diferentes proyectos y en todos se tiene en cuenta la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades y se promueven de forma directa a través de los objetivos de estos proyectos o de manera indirecta y transversal durante el desarrollo de las diferentes acciones.

A lo largo de este trabajo se han detectado necesidades de seguir formando y realizando acciones que lleven a cabo esta tarea igualitaria.

Infancia, juventud y personas de mediana edad tienen a través de nuestra entidad recursos que traen consigo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pero si se ve que, a pesar de que se trabaje mucho con personas mayores, la mayoría de las acciones ejecutadas con este colectivo se limitan al acompañamiento personal o a actividades relacionadas con su desarrollo cognitivo y/o motor así como su autonomía, pero se echan de menos acciones encaminadas a la detección de la violencia de género en mujeres mayores, así como la prevención o formas de proceder o bien derivar una intervención, debido también a la dificultad de este colectivo de detectar los diferentes tipos de violencia.

Por otro lado, en el trabajo de campo con jóvenes se detectan dos cosas:





que suele formarse un bloque defensivo de chicos jóvenes con un discurso antifeminista, muy aprendido de ciertos mensajes lanzados a través de la manosfera (como es conocida habitualmente), pero que en una terminología más correcta podemos denominar "androsfera" o "machosfera" y también a través de ciertas políticas y se ve la necesidad de un cambio de discurso y de acciones encaminadas a los chicos y los hombres que les den espacio para hablar y promuevan la masculinidad igualitaria.

Otra de las necesidades es evaluar la formación del profesorado, ya que en ocasiones, hay un muro entre alumnado - profesorado en temas que tienen que ver con la igualdad, la diversidad, la justicia y el respeto y debemos valorar dónde está el punto de partida de estas discrepancias.

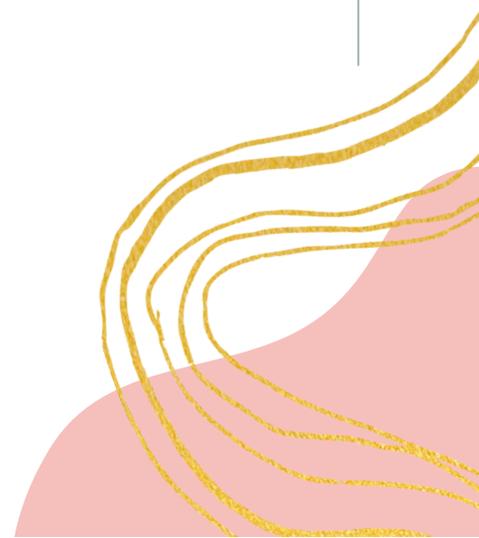
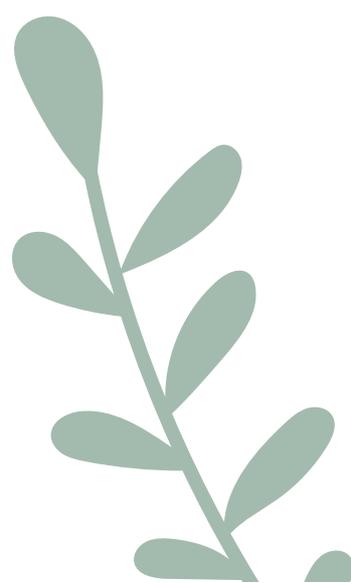
En ocasiones, los chicos y chicas jóvenes no se ven protegidos/as ni comprendidos/as por sus profesores de referencia. Entendemos que podemos realizar un trabajo de detección de falta de sensibilización en el profesorado y a partir de ahí ver si es necesario acciones dirigidas a este colectivo.

Por lo tanto, de cara a plantear medidas hacia la población con la que trabajamos, se detecta lo siguiente:





NECESIDADES DE LA ENTIDAD DE CARA AL TRABAJO EXTERNO

- Falta de acciones de prevención o detección de violencia de género en mujeres mayores.
 - Necesidad de crear acciones que tengan que ver con la masculinidad igualitaria y los cuidados en los hombres.
 - Falta de detección de posibles acciones contraproducentes o dañinas por parte del profesorado hacia los/as jóvenes por falta de sensibilización del equipo educativo.
- 
- 

MEDIDAS QUE PODRÍA ADOPTAR LA ENTIDAD DE FORMA EXTERNA

- Acciones o proyectos destinados a la prevención de violencia de género en mujeres mayores.
- Añadir la perspectiva de masculinidad igualitaria en nuestros discursos.
- Crear actividades de fomento del cuidado en hombres y de masculinidad igualitaria, especialmente en el mundo rural.
- Acciones para detectar la necesidad de formación y/o sensibilización entre el profesorado en materia de diversidad e igualdad de género, especialmente entre profesorado de secundaria.

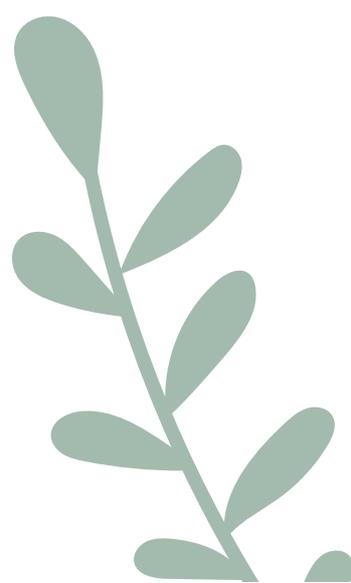
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL:

- Mejorar y fomentar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto a nivel interno como en el trabajo que realiza la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Luchar contra la discriminación por razón de sexo y/o género.
- Mejorar la conciliación laboral y familiar.
- Establecer protocolos de acciones ante acoso laboral.
- Fomentar el uso del lenguaje no sexista
- Luchar contra la discriminación por razón de sexo y/o género.
- Formar al equipo de La Columbeta en materia de igualdad.
- Aplicar técnicas de investigación destinadas a detectar necesidades de sensibilización en igualdad.

- 
- Crear acciones y proyectos de fomento de la igualdad de oportunidades.
 - Abarcar ámbitos concretos de trabajo en igualdad donde hasta ahora no se llegaba.
- 
- 

DESARROLLO DE ACTUACIONES

Área de gestión interna

OBJETIVO

- Prevenir y actuar frente al acoso sexual.

MEDIDA

- Creación de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual.

INDICADORES

- Verificar la elaboración del documento.
- La totalidad de la plantilla está informada del documento

¿QUIÉN LO REALIZA?

- Igualdad.

2023

OBJETIVO

- Investigar sobre las posibilidades de la promoción profesional

MEDIDA

- Buscar información, recursos sobre la promoción profesional en la entidad.

INDICADORES

- Al menos tres reuniones para compartir información.
- Guía de promoción profesional y valoración con la coordinación de la entidad sobre cómo aplicarlo

¿QUIÉN LO REALIZA?

- Igualdad.
- Coordinación la Columbeta.

2024

OBJETIVO

- Fomentar el lenguaje no sexista.

MEDIDA

- Elaboración de guía de lenguaje no sexista en nuestro trabajo.

INDICADORES

- Elaboración de la guía.
- La totalidad de la plantilla está informada del documento.
- Revisiones en publicaciones.

¿QUIÉN LO REALIZA?

- Igualdad.

2023

OBJETIVO

- Facilitar la conciliación laboral y familiar.

MEDIDA

- Crear una serie de medidas de facilitación de la conciliación.

INDICADORES

- Al menos 5 reuniones para tratar este tema.
- Creación de medidas de la entidad para favorecer la conciliación.

¿QUIÉN LO REALIZA?

- Grupo de gestión.
- Coordinación La Columbeta.
- Coordinación de igualdad.

2024

Área de sensibilización y formación

OBJETIVO

- Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad.

MEDIA

- Promover campañas reivindicativas y difusiones en fechas señaladas.

INDICADORES

- Elaboración de las campañas.
- Difusión de las campañas.
- Haber realizado al menos 4 campañas anuales.

¿QUIÉN LO REALIZA?

- Igualdad.

Febrero
Marzo
Octubre
Noviembre

2023

Febrero
Marzo
Octubre
Noviembre

2024

OBJETIVO

- Formar en materia de igualdad a todo el equipo de la entidad.

MEDIA

- Buscar e informar de cursos

INDICADORES

- Se facilitan al menos dos formaciones por año.
- Participa el 90% de las personas del equipo en las formaciones.

¿QUIÉN LO REALIZA?

- Grupo empleo y formación
- Igualdad.

2023 - 2024

OBJETIVO

- Participar de forma activa en acciones reivindicativas y crear sinergias con otras entidades/espacios.

MEDIA

- Colaborar con otras organizaciones feministas.

INDICADORES

- Contactar con otras organizaciones.
- Formar parte de una red de asociaciones comprometidas con la igualdad.
- Participar en manifestaciones o acciones sociales en pro de la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.

¿QUIÉN LO REALIZA?

- Grupo empleo y formación.
- Igualdad.

Crear sinergias con otra/s organización/es: JUNIO 2023

Área de acciones hacia la población

OBJETIVO

- Realizar labor de investigación y análisis de la realidad.

MEDIDA

- Cuestionarios y análisis de la realidad buscando la necesidad de sensibilización en el profesorado.

INDICADORES

- Muestra de al menos 900 cuestionarios a jóvenes de entre 14 a 18 años.
- Muestra de al menos 100 cuestionarios entre profesorado.

¿QUIÉN LO REALIZA?

- Grupo de infancia y juventud.
- Coordinación igualdad.

Redacción de cuestionarios:

**Septiembre
2023**

Recopilación de cuestionarios:

**Hasta marzo
2024**

Estudio de necesidades:

**Junio
2024**

OBJETIVO

- Detectar la violencia de género en mujeres mayores.

MEDIDA

- Diseñar actividades que faciliten la detección de violencia de género en mujeres mayores.

INDICADORES

- Al menos dos reuniones de coordinación.
- Crear métodos de análisis de la realidad en este campo.

¿QUIÉN LO REALIZA?

- Grupo de mayores.
- Igualdad.

Detección de necesidades:

**Septiembre
2023**

Diseñar actividades de prevención y detección violencia de género en mayores:

Diciembre 2023

Implantación de actividades:

2024

OBJETIVO

- Fomentar la masculinidad igualitaria.

MEDIDA

- Diseñar actividades dirigidas al fomento de la corresponsabilidad, de los cuidados en los hombres y de la masculinidad igualitaria.

INDICADORES

- No perder en nuestra perspectiva a los hombres y hacerles saber que luchamos juntos/as.
- Diseñar al menos una actividad de fomento de masculinidad igualitaria en adultos.
- Diseñar una actividad de fomento de masculinidad igualitaria aplicada a jóvenes.
- Realizar talleres de corresponsabilidad y cuidados dirigidos a hombres.

¿QUIÉN LO REALIZA?

- Grupo de mayores.
- Grupo de infancia y juventud.
- Igualdad.

Diseño de actividades:

**Octubre
2023**

Realización de talleres:

2023 - 2024

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

La evaluación tiene por objetivo valorar la adecuación de las medidas descritas en el Plan de Igualdad y verificar su coherencia y su realización.

Por ello, se hará un seguimiento **durante la finalización de las reuniones de coordinación**, con el fin de ver si se va cumpliendo con el cronograma establecido y se realizan las actividades y valorar qué dificultades nos podemos encontrar si este fuese el caso.

El seguimiento del Plan, el cumplimiento de indicadores y evaluación del desarrollo de medidas lo llevará a cabo la persona coordinadora del área de igualdad, que repasará el cronograma al finalizar las reuniones de entidad con el fin de hacer seguimiento con los grupos correspondientes.

Todas la medidas están sujetas a modificaciones conforme las necesidades que puedan surgir en el desarrollo e implementación del Plan.