
Plan de igualdad

**CENTRO DE
ESTUDIOS RURALES
Y DE AGRICULTURA
INTERNACIONAL**





1. INTRODUCCIÓN

Como se recoge en nuestro PEC 2019-2024 CERAI es una asociación de personas y entidades, y esta identidad asociativa orienta nuestros procesos estratégicos, operativos y nuestra cultura organizativa. Apostamos por el diálogo, el debate, la reflexión conjunta y la participación como claves de relación y como experiencia que forma y hace mejores a las personas y a las organizaciones. Como espacio de participación, aspiramos a canalizar y fortalecer capacidades y compromisos individuales para dotarlos de una lógica colectiva como vía para lograr impacto y sostenibilidad en los cambios sociales, contribuyendo a la formación de ciudadanía global activa.

CERAI entiende que su trabajo debe quedar integrado en una perspectiva ecofeminista, lo que implica cuestionar el paradigma o visión del mundo capitalista que encuentra sustento sobre prácticas extractivistas de sometimiento de los ecosistemas naturales y las sociedades que los habitan. El ecofeminismo plantea que los elementos antropogénicos de control y explotación de la naturaleza se asientan sobre un pensamiento patriarcal. Por tanto, que dé pie a una perspectiva de los procesos más holísticos y sostenibles, que sitúen en el centro la vida, apostando por la justicia social, la equidad en términos de derechos, las oportunidades y el poder, el respeto a todas las formas de vida y la del medio natural.

Sin embargo, el actual reto es llevar a la práctica esas prescripciones legales; la transversalización del género, en las intervenciones de las organizaciones y al interior de la misma, requiere de compromisos más sistemáticos para alcanzarla.

CERAI, con la elaboración de este plan de Igualdad de género, y su aprobación por el máximo órgano de gobierno de la Asociación, pretende establecer ese compromiso sistemático para alcanzar la igualdad de género, a nivel interno y en su trabajo como organización de Cooperación, Formación y Educación para el Desarrollo.



La motivación para alcanzar la igualdad de género a todos los niveles no descansa sólo sobre la base de la justicia, sino también en la seguridad de que nos aportará una visión de conjunto más amplia e integradora y nos permitirá una mayor coherencia en todas nuestras intervenciones.

Un factor esencial para que el cambio sea sostenible es la igualdad de género. Por ello, constituye uno de los valores fundamentales hacia los cuales se orienta nuestra labor.

2. OBJETIVOS y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. Objetivo General

El objetivo del presente documento es promover la igualdad de género, tanto en el marco de nuestras actividades y acciones como dentro del CERAI. El Plan aspira también a incrementar las medidas centradas en la igualdad de género. Con ello se pretende favorecer la coherencia y aprovechar las sinergias entre el enfoque transversal de género en nuestras acciones y actividades y la equidad de género dentro de la organización.

Como entidad consideramos que la igualdad de género promovida en la organización constituye un fundamento de corresponsabilidad y coherencia, frente a otras entidades, instituciones y la sociedad en general allí donde cooperamos.

En conjunto debemos poner en práctica y dar vida al Plan en acciones concretas tanto internas como enmarcadas en nuestras actividades y acciones. En este sentido, basado en el diagnóstico interno, así como en la propia experiencia y en las acciones y enfoques de organizaciones con las que colaboramos o hemos colaborado, para impulsar la igualdad de género en nuestras actuaciones, s



2.2. **Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad.**

Ámbito temporal: la vigencia de este Plan es de 5 años hasta 2025, con seguimiento y evaluación anual, de la que podrán salir nuevas medidas, así como mejorarse o eliminarse las que contemplen necesidades de mejora o adaptación, o se hayan considerado ineficaces.

Ámbito personal: el presente Plan es de aplicación a todo el personal relacionado con CERAI, tanto laboral, contratado o voluntario.

El Plan de Igualdad está dirigida a los trabajadores y las trabajadoras, socios y socias, colaboradores y colaboradoras de CERAI.

Ámbito territorial: el presente Plan se aplica a todos los territorios donde CERAI desarrolla su labor, tanto en el Territorio español como en los países donde realiza proyectos de cooperación internacional.

3. MARCO CONCEPTUAL

Consideramos importante realizar una reflexión sobre los conceptos de igualdad y equidad, dentro de nuestra entidad para aplicar tanto en el trabajo interno de la asociación, como de forma transversal en los proyectos que realizamos y en nuestras herramientas y acciones de comunicación.

De esta forma, aunque la igualdad de género está reconocida como un principio universal en múltiples textos internacionales sobre derechos humanos, en cuanto a igualdad formal y real, el concepto de equidad contempla un trato igualitario, pero contemplando las diferentes necesidades de cada persona o colectivo, equitativas o diferenciadas, pero equivalentes y justas en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.



Así, si la igualdad implica igualdad de oportunidades y de resultados, la equidad implica que exista justicia dentro de la igualdad, para que cada persona sea considerada de acuerdo a sus necesidades y sus capacidades.

En nuestros proyectos se incorporan de forma prioritaria medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales de los colectivos con quienes, y para quienes, trabajamos, principalmente mujeres rurales y comunidades campesinas. Considerar esta perspectiva nos permite que las diferencias existentes en los colectivos con quienes trabajamos sean tomadas en cuenta creando así las condiciones para que estas diferencias no impidan que se tenga las mismas oportunidades de desarrollo, ya sea a nivel social, político.

Para reflexionar, analizar, aprender, incorporar y trascender sobre los conceptos de igualdad y equidad, nos basamos en una perspectiva feminista que abraza los diferentes feminismos como principios sobre los que construir los procesos necesarios para la consecución de una equidad real.

Por ello basamos nuestros proyectos y líneas estratégicas en procesos de empoderamiento, de reflexión y construcción colectiva.

4. FUNDAMENTACIÓN JURIDICA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido cuya proyección se ha ido plasmando y desarrollando paulatinamente a través de distinta y numerosa normativa internacional y que conforma el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica-internacional.

La Convención sobre eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, reconoce este derecho, identifica y define la situación de discriminación y



establece una serie de medidas y garantías para su eliminación y tutela jurídica. Con su ratificación, los Estados firmantes, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones.

En el ámbito europeo, la igualdad entre hombres y mujeres es reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental. La eliminación de la desigualdad, se convierte en un objetivo común a integrarse dentro de las políticas de actuación y del ordenamiento jurídico tanto de la Unión como de sus estados miembros.

Así, la Comisión Europea, en su Estrategia para la igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015, priorizó cinco áreas clave de acción: Igual independencia económica para mujeres y hombres; Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; Igualdad en la toma de decisiones; Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; Igualdad en la acción exterior.

En el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)2020), el Consejo Europeo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

Toda esta normativa internacional se ha venido integrando paulatinamente dentro del ordenamiento jurídico español, y desarrollando a través de normativa de distinta índole.

La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e impone en su artículo 9, la obligación a los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva. En cumplimiento del mandato constitucional se establecen una serie de medidas y garantías de tutela jurídica específicas en todos los órdenes (penal, civil, laboral y administrativo) frente a situaciones de desigualdad o discriminación. En consonancia con lo



dispuesto en la Constitución, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su artículo 10, establece que corresponde a la Generalitat, promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo.

Marco Autonómico

Amparada en el marco legislativo vigente en ese momento, nace la Ley 9/2003, de 2 de abril (BOE núm. 110 de 8 de mayo), para la igualdad entre hombres y mujeres. Pionera en España en materia de «igualdad», nuestra Ley atiende los mandatos constitucionales establecidos en los artículos 9.2 y 14 (C.E.) y cumple con lo dispuesto en el Estatuto de Autonomía en vigor (Ley Orgánica 5/1982) así como las exigencias y recomendaciones internacionales y comunitarias.

Esta Ley de Igualdad tiene por objeto establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las

1 Fundamentación basada en el texto de la “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana”, editado por la Conserjería de Bienestar Social en 2008.

libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, reflejando en su articulado y como medida de fomento de la igualdad en el ámbito laboral, el establecimiento de Planes de Igualdad por parte de las empresas.

En su artículo 20, determina que, a sus efectos se consideran Planes de Igualdad, “los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio” y establece como medida de promoción de la igualdad la posibilidad de incentivar a las



empresas que lleven a cabo un Plan de Igualdad mediante la concesión de ayudas, delimitando y exigiendo como requisito para su obtención, que el mismo sea visado por el órgano de la Generalitat competente en materia de mujer (competencia atribuida a la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de la Conselleria de Bienestar Social).

Marco Estatal

En marzo de 2007, se publica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo). Esta ley tiene por objeto «...hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de 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».

A estos efectos, esta ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Respecto a la Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial, la Ley establece la obligación de todas las empresas de «respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral... » adoptando «...medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores...».

Asimismo, y para determinadas empresas, esta ley, establece la obligatoriedad de la adopción de este tipo de medidas a través de la puesta en marcha de Planes de Igualdad en la Empresa.



Las empresas obligadas a la elaboración de estos planes, según el artículo 45 de esta ley, son las siguientes:

Empresas de más de 250 trabajadores/as

Aquellas empresas para las cuales así lo establezca el convenio colectivo que les sea de aplicación

Aquellas empresas en las que la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador, la sustitución de sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la Empresa

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de Planes de Igualdad será voluntaria, si bien no deben olvidar que es una obligación general para todas las empresas, la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres

Igualmente, esta Ley, en su artículo 46 conceptúa y delimita el contenido de los Planes de Igualdad en la Empresa, si bien a este último respecto nos conviene recordar que, además de los contenidos genéricos establecidos en el citado artículo 46, en el ámbito de la Comunitat Valenciana, deberemos atender a las exigencias mínimas que para el visado de los Planes de Igualdad establece el Decreto 133/2007 de 27 de Julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas en la Comunitat Valenciana.

5. Resultado del diagnóstico

Antes de realizar la presente planificación de la estrategia de Igualdad de nuestra asociación, se ha procedido a realizar un diagnóstico del estado de la perspectiva de género y la igualdad, cuyos resultados principales indicamos a continuación.

Datos del diagnóstico realizado a fecha de 31 de diciembre de 2019:



5.1. Personal asalariado vinculado a la asociación:

NIVELES Y PUESTOS

	2019		Hace 4 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
NIVEL				
Dirección	0,00	1,00	0,00	1,00
Puestos de Responsabilidad	3,00	2,00	4,00	3,00
Personal técnico	14,44	8,39	7,00	10,00
Personal administrativo	2,50	0,25	2,00	0,00
Total	19,94	11,64	13,00	14,00

19,94 11,64

ORGANIZACIÓN

	2019		Hace 4 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
OFICINAS				
Oficina Catarroja	5,51	6,48	5,00	9,00
Oficina UPV	5,54	2,08	1,00	1,00
Oficina Zaragoza	5,64	2,08	4,00	4,00
Oficina Madrid	2,25	1,00	2,00	0,00
Oficina Barcelona	1,00	0,00	1,00	0,00
Oficina Palma	1,00	0,00	0,00	0,00
Personas Expatriadas	3,00	6,16	4,00	7,00
DEPARTAMENTOS / ÁREAS				
Dirección/Gerencia	2,49	1,25	0,00	1,00
Administración/Finanzas	8,06	6,16	2,00	1,00
Cooperación Internacional	8,38	3,16	8,00	9,00
Educación para la Ciudadanía Global y Dinamización Local	1,00	0,07	2,00	3,00
Comunicación/Colaboraciones	2,49	1,25	1,00	0,00
Total	19,94	11,64	13,00	14,00



RESPONSABILIDADES DE CUIDADO

	Mujeres	Hombres
Personas con hijas/os a cargo	8,00	2,00
¿De éstas, cuántas monomarentales/monoparentales?	1,00	
Personas que conviven con mayores de edad con algún tipo de dependencia	1,00	1,00

TIPO DE CONTRATO Y JORNADA

Jornada	Contrato	Hoy		2015	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Completa	Indefinido	8,57	7,00	5,00	4,00
	Temporal	5,32	4,41	9,00	10,00
Parcial*	Indefinido	0,00	0,00	0,00	0,00
	Temporal	6,03	0,245	0,00	0,00

5.2. Personas vinculadas con los órganos de gobierno

Juntas Directivas	2019		2015	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Junta directiva estatal	5,00	8,00	2,00	6,00
Junta directiva Aragón	2,00	5,00	3,00	5,00
Junta directiva Cataluña	3,00	3,00	3,00	4,00
Total	10,00	16,00	8,00	15,00

5.3. Aspectos cualitativos:

CULTURA ORGANIZATIVA.

La cultura de la asociación está basada fundamentalmente en principios democráticos de participación y construcción colectiva, por el que este Plan se desarrollará a todas las herramientas de participación y representación, tanto a nivel interno como externo.

En este sentido, la asociación está profundamente comprometida con la igualdad de género y con la construcción de una sociedad más justa por las personas y nuestro entorno, por ello una gran parte de nuestras actividades están orientadas



a reforzar y garantizar el desarrollo en equidad de los derechos económicos, sociales, políticos y ambientales de las mujeres.

PROCESOS DE SELECCIÓN

Los procesos de selección se realizan dependiendo de las necesidades de la asociación, sea por la necesidad de cubrir un cargo remunerado o de representación. Este proceso se realiza por parte de un equipo técnico igualitario, y está orientado a la construcción de equipos de trabajo paritarios.

- **Cargos de representación**

Los cargos de la Junta Directiva son ofrecidos a todas las personas socias, cuando es necesario renovarla total o parcialmente, y son votados por la Asamblea General. Se promueve la paridad en los órganos de representación política de la asociación.

- **Personal remunerados**

En 2019 ha habido un total 40 personas contratadas de los cuales, 24 son mujeres y 16 hombres. La selección de personal técnico se realiza por un equipo igualitario en base a las competencias y adecuación a las necesidades de la asociación.

- **Personas voluntarias y en prácticas**

El número de personas que han colaborado como voluntarias o en prácticas en CERAI han sido 46 personas, de las cuales 23 han sido mujeres y 23 hombres. También en estos equipos se promueve la creación de equipos paritarios.

COMUNICACIÓN

La comunicación de las actividades y trabajo de la asociación se ha contemplado como una línea fundamental, por el que se trata de tener un lenguaje no sexista y que visibilice el papel de las mujeres, tanto en los textos como las imágenes



utilizadas por CERAI en nuestras herramientas de comunicación (web, presentaciones, redes sociales...).

La comunicación interna a la asociación se realiza principalmente por correo electrónico, reuniones presenciales y teléfono, tratando de conciliar al máximo posible la vida personal con el trabajo, a la hora de fijar horario de reuniones y tiempos de trabajo.

FORMACIÓN

El acceso a la formación continua en la asociación se valora muy positivamente por parte tanto del personal técnico como del personal de apoyo y personas voluntarias. Estando este plan adaptado a las necesidades particulares y específicas de las personas que formamos parte de CERAI

CONCILIACIÓN

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional es fundamental para CERAI, por lo que se ofrecen todas las facilidades para ello, tanto en la flexibilización de los horarios de trabajo, como en la concertación de reuniones y las posibilidades de realizar teletrabajo.

COOPERACIÓN Y SOLIDARIDAD

Partiendo del análisis de la feminización de la pobreza, del desigual reparto de la riqueza entre hombres y mujeres, así como el desigual acceso a los recursos y oportunidades, planteamos como destinatarias principales de nuestro trabajo de cooperación para el desarrollo a las mujeres organizadas.

Consideramos a las mujeres como grupo objetivo de acción positiva, dada su posición subordinada en las relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Planteando como objetivo su empoderamiento, para lograr un desarrollo humano igualitario y sostenible.

MOVILIZACIÓN SOCIAL (SENSIBILIZACIÓN Y EPDG)



CERAI entiende que su trabajo debe quedar integrado en una perspectiva ecofeminista, lo que implica cuestionar el paradigma o visión del mundo capitalista que encuentra sustento sobre prácticas extractivistas de sometimiento de los ecosistemas naturales y las sociedades que los habitan. El ecofeminismo plantea que los elementos antropogénicos de control y explotación de la naturaleza se asientan sobre un pensamiento patriarcal. Por tanto, que dé pie a una perspectiva de los procesos más holísticos y sostenibles, que sitúen en el centro la vida, apostando por la justicia social, la equidad en términos de derechos, las oportunidades y el poder, el respeto a todas las formas de vida y la del medio natural.

Incorporamos el ideario ecofeminista para tratar de comprender las situaciones que generan desigualdad y justicia a la hora de proponer acciones de educación y sensibilización para la transformación social.

ALIANZAS

CERAI se define como parte de la sociedad civil organizada y comprometida con una acción política transformadora, por ello trabaja por la justicia social y la participación ciudadana.

Con este horizonte, apostamos a contribuir al desarrollo de conciencia y opinión crítica de la ciudadanía, acompañando procesos de participación democrática y organización social desde la perspectiva y el ámbito de la solidaridad y la cooperación internacionalista.

Para ello, establecemos alianzas con los movimientos sociales del Norte y del Sur, enlazando experiencias y procesos, en el convencimiento de que los problemas globales de todos los pueblos únicamente se pueden enfrentar de forma colectiva y con la participación de todas. Como queda recogido en nuestro plan estratégico 2020-2024, es prioritario profundizar y establecer nuevas alianzas con el movimiento feminista y ecofeminista local y global como actor transformador de la realidad, desde el empoderamiento y la despatriarcalización.



6. OBJETIVOS, MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN POR ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

6.1. Ámbitos de intervención

Los Ámbitos de intervención sobre los que, de acuerdo con el Diagnóstico de Igualdad, CERAI trabajará en su Plan de Igualdad, se enumeran a continuación:

1. Cultura corporativa y comunicación.
2. Tipología de contrato y duración de la jornada.
3. Política retributiva.
4. Selección y contratación de personal.
5. Promoción.
6. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación).
7. Política de formación continua.
8. Prevención de salud y riesgos laborales atendiendo a la perspectiva de género.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso moral.
10. Incorporación igualdad y equidad de género en nuestras acciones y actividades.
11. Alianzas por la igualdad y equidad de género.

6.1.1. Cultura corporativa y comunicación.

OBJETIVOS

- Promover la implicación de CERAI en la consecución de la Igualdad integrando el enfoque de género en los objetivos operativos, documentos de trabajo y estratégicos de la organización.
- Garantizar la participación de la plantilla en el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad a través del Comisión de Equidad.
- Tendencia permanente la consecución de la paridad en los distintos niveles de responsabilidad de la organización



- Favorecer el conocimiento del Plan de Igualdad en el equipo, colaboradores, voluntarias y personas en prácticas.
- Promover el principio de igualdad e incorporar la perspectiva de género de forma transversal, en todas las acciones de información y comunicación, en el CERAI asegurando que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas.
- Fomentar que las personas que trabajan en el CERAI utilicen una comunicación incluyente y no sexista.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 1.1. Cultura corporativa

Acción 1.1.1. Redactar y publicar (interna y externamente) el compromiso expreso de la Asociación y, concretamente de la junta directiva, en materia de igualdad y su reflejo en el Plan de Igualdad.

Acción 1.1.2. Nombrar y presentar el Comité de Equidad y la(s) persona(s) con quien(es) tener interlocución en caso de detección de alguna incidencia referente al Plan de Igualdad.

Acción 1.1.4. Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del CERAI.

Acción 1.1.5. Aplicar la acción positiva a favor de hombres o mujeres, en igualdad de condiciones, en aras a lograr la paridad de sexos en los distintos equipos de trabajo y en los distintos niveles de responsabilidad en cada uno de ellos.

Acción 1.1.6. Adecuar los documentos y acuerdos sobre funcionamiento interno y régimen de las personas de la organización, con el fin de incluir el objetivo de la tendencia permanente a la paridad en los distintos equipos de trabajo y en los



distintos niveles de responsabilidad y la opción por la acción positiva en los términos señalados.

Acción 1.1.7. Dar seguimiento permanente a los casos de aplicación de la acción positiva y evaluar, anualmente, si se avanza hacia la paridad en los distintos niveles de responsabilidad de la organización.

Acción 1.1.8. Garantizar el enfoque de género en los planes operativos, documentos de trabajo y estratégicos.

Medida 1.2. Comunicación incluyente y no sexista

Acción 1.2.1. Introducir la perspectiva de género en la comunicación y en los documentos, internos, y externos, tanto en el uso del lenguaje como en el empleo de imágenes.

Acción 1.2.2. Realizar formaciones para que el personal del CERAI aprenda técnicas y herramientas para utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en los procesos comunicativos en los que intervengan.

Acción 1.2.3. Garantizar la igualdad de oportunidades en la imagen proyectada en la web del CERAI.

Medida 1.3. Difusión externa del Plan de Igualdad del CERAI y del compromiso con la igualdad

Acción 1.3.1. Diseñar y/o participar en campañas, redes y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Acción 1.3.2. Difundir el compromiso del CERAI por la igualdad de oportunidades, dándolo a conocer entre las entidades con quienes colabora incluyendo este en la Web corporativa e incluyendo información del Plan; bien



sea en presentaciones externas del CERAI o en otros medios de comunicación utilizados para la difusión de la Asociación.

6.1.2. Tipología de contrato y duración de la jornada

OBJETIVOS

- Mantener la igualdad de oportunidades en cuanto a estabilidad laboral y tipologías de contrato de los hombres y las mujeres que trabajan en el CERAI.
- Establecer una distribución de la jornada laboral flexible, y en función de los intereses de su personal para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 2.1. Estabilidad laboral y tipología de contrato

Acción 2.1.1. Revisar las condiciones laborales de la plantilla desde la perspectiva de género (tipos de contrato) y proponer medidas correctoras de posibles diferencias que no respondan a criterios objetivos y puedan ser discriminatorias para un sexo u otro, sobre todo para las mujeres.

Medida 2.2. Duración de la jornada

Acción 2.2.1. Vigilar que existan medidas de conciliación que permitan la no reducción de la jornada laboral y por lo tanto de la retribución salarial.

6.1.3. Política retributiva

OBJETIVOS

- Mantener la garantía de que en el CERAI se lleva a cabo una política salarial no discriminatoria en función del sexo.



MEDIDA Y ACCIONES

Medida 3.1. Política retributiva no discriminatoria

Acción 3.1.1.

Realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres con el fin de detectar diferencias debidas a desigualdades producidas por razón de sexo que hayan de ser subsanadas para evitar discriminación.

Acción 3.1.2.

Vigilar que la política laboral existente cumpla con una estrategia concreta y unos plazos determinados para asegurar que se cumple el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor, garantizando que todos los salarios de la plantilla se basen en criterios objetivos según funciones, antigüedad, formación y experiencia, así como que respeten la legalidad establecida.

Acción 3.1.3.

Mantener informada al equipo sobre las valoraciones salariales con el fin de transmitir transparencia en este ámbito.

6.1.4. Selección y contratación de personal

OBJETIVO

Supervisar que no haya discriminaciones de género en los procesos de selección y contratación de trabajadores y trabajadoras del CERAI.

MEDIDA Y ACCIONES

Medida 4.1. Protocolo de selección y contratación

Acción 4.1.1. Analizar que los procesos y criterios de selección oficiales para toda la organización, garanticen que todos los departamentos se basan en las mismas pautas durante los procesos.



Acción 4.1.2. Velar que los criterios de selección, tengan la garantía de que se solicitan perfiles objetivos sobre las funciones, capacidades y competencias laborales independientemente del sexo.

Acción 4.1.3. Supervisar que se incorpore desde la misma convocatoria del puesto, medidas que favorezcan la conciliación personal y familiar sobre todo para aquellos puestos de trabajo que más lo precisan, como cooperantes, puestos a turnos, etc.

6.1.5. Promoción

OBJETIVOS

Realizar un seguimiento periódico de la presencia de mujeres y hombres en la plantilla y, de forma especial, en cargos de mayor responsabilidad con el fin de favorecer el equilibrio en la representación de ambos sexos.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 5.1. Promoción interna a nuevos puestos de trabajo

Acción 5.1.1. Fomentar un protocolo de oportunidades de promoción en la organización basado en criterios objetivos y con perspectiva de género y darlo a conocer a toda la plantilla.

Acción 5.1.2. Asegurar que la comunicación de los puestos que se promocionan se realiza, en igual medida, tanto a mujeres como a hombres.

Medida 5.2. Análisis continuado de la composición paritaria

Acción 5.2.1. Revisar periódicamente el grado de equilibrio por sexos, en general, y de cada uno de los puestos y categorías profesionales utilizando la aplicación de la perspectiva de género para hacerlo.

4.6. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y personal (conciliación)



OBJETIVOS

- Favorecer la armonización de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación) del personal del CERAI permitiendo que exista un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional, procurando que sean compatibles con las necesidades de la organización.
- Garantizar, siempre que sea factible, que la Asociación establezca una distribución de la jornada laboral flexible, y en función de los intereses de su personal para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 6.1. Detección de necesidades

Acción 6.1.1. Fomentar la realización de un diagnóstico específico para la identificación de las necesidades de trabajadores/as en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (atendiendo a las particularidades de cada caso y también a las demandas comunes) para conseguir el equilibrio entre los distintos espacios de vida. Atendiendo la flexibilidad de horarios como una opción.

Acción 6.1.2. Vigilar que las cargas de trabajo permitan conciliar la vida laboral, personal y familiar de toda la plantilla, sustituyendo las bajas de maternidad o con alternativas enfocadas a racionalizar el trabajo de todas las personas.

Medida 6.2. Sensibilización y comunicación

Acción 6.2.1. Elaborar un documento informativo sobre las medidas de conciliación y de fácil consulta por parte de trabajadores y trabajadoras, así como asegurar la difusión a toda la plantilla.

6.1.7. Política de formación continua



OBJETIVO

- Cuidar que haya perspectiva de género en los procesos de formación continua realizados en el CERAI.
- Favorecer la transversalización de género en las actuaciones que se llevan a cabo en el CERAI a través de la formación y sensibilización interna

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 7.1. Igualdad de oportunidades en la formación continua

Acción 7.1.1. Asegurar que en la oferta de formación continua no intervenga ningún elemento discriminatorio por razón de sexo, desde la comunicación, el horario en el que se imparten, hasta el contenido de la misma.

Acción 7.1.2. Supervisar que el plan de formación de la organización esté basado en criterios objetivos y que integre la equidad de género, y darlo a conocer a toda la plantilla.

Acción 7.1.3. Favorecer la existencia de cursos con flexibilidad de horarios, y compensación horaria, así como, cursos que sean impartidos dentro del horario laboral, para garantizar la asistencia de personas con responsabilidades de cuidados.

Medida 7.2. Formación específica en materia de igualdad

Acción 7.2.1. Favorecer acciones de formación que permitan establecer un marco conceptual común en torno a la igualdad de género en la organización, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y la corresponsabilidad.

Acción 7.2.2. Supervisar que el plan formativo sobre igualdad de género esté adaptado a las distintas actividades del CERAI y que permita incorporar esta perspectiva en todas las actuaciones de la Asociación.



6.1.8. Prevención de salud y riesgos laborales atendiendo a la perspectiva de género

OBJETIVO

- Vigilar que el enfoque de género esté integrado en todos los temas que, en el CERAI, puedan afectar a la salud laboral de los trabajadores y las trabajadoras.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 8.1. Protocolo de prevención de riesgos laborales

Acción 8.1.1. Asegurar que la empresa que nos audita en la elaboración del Protocolo de prevención de riesgos laborales tenga especial consideración para trabajadoras embarazadas.

6.1.9. Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso moral

OBJETIVO

- Asegurar que todas las personas que trabajan en el CERAI estén protegidas frente al acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo y conozcan las medidas que la organización habilite para prevenir y eliminar estas situaciones.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 9.1. Compromiso y pautas de actuación para la prevención del acoso sexual, moral o acoso por razón de sexo y difusión entre la plantilla



Acción 9.1.1. Difundir el protocolo de actuación frente al acoso sexual, moral o al acoso por razón de sexo entre las personas de la asociación.

Medida 9.2. Canales de asesoramiento y denuncia

Acción 9.2.1. Favorecer el establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

Acción 9.2.2. Difundir de manera explícita el protocolo de resolución de conflictos de esta naturaleza, así como determinar una persona de contacto a la que acudir y que salvaguardará la discreción en todo momento.

6.1.10. Incorporación igualdad y equidad de género en nuestras acciones y actividades

OBJETIVO

- Transversalización del género en nuestras acciones, actividades y actuaciones de cooperación, formación y educación.

MEDIDAS Y ACCIONES

Acción 10.1. Incorporar en los proyectos y programas de cooperación, formación y educación indicadores específicos que permitan verificar, por un lado, la participación paritaria de las mujeres y hombres en cada fase del ciclo de vida de los proyectos y programas de cooperación, formación, sensibilización y educación, así como los recursos destinados a la transversalización del género en cada uno de ellos.

Acción 10.2. Elaboración de informes periódicos, con recomendaciones de actuación, sobre la implementación de la igualdad género en los proyectos y programas de cooperación, formación y educación.



Acción 10.3. Realizar sistematizaciones periódicas de los avances de la organización en materia de igualdad género, con el fin de consolidar las aportaciones y de dar transparencia al proceso.

6.1.11. Alianzas por la igualdad y equidad de género.

OBJETIVO

- Promover en alianza para superar las desigualdades que afectan a los derechos de mujeres y hombres en las zonas rurales.

MEDIDAS Y ACCIONES

Acción 6.1.11. Establecer o fortalecer alianzas con movimientos, locales o internacionales feministas cuyo objetivo sea la promoción de la equidad e igualdad de género en las zonas rurales.

Acción 6.1.12. Promover de forma activa en las alianzas en las que participamos la promoción de la equidad e igualdad de género.

7. APLICACIÓN

7.1. Partes suscriptoras del Plan

El presente Plan de Igualdad está suscrito por todos los estamentos de asociación:

Junta Directiva. Pedro José Escriche Bueno Presidente

Dirección. Jorge Cavero, Director Ejecutivo.

Personal Contratado. A través de Vega Díaz, Directora de Cooperación Internacional



Estas personas forman parte, a su vez, de la Comisión Permanente de Equidad, como se indica en el apartado 1.5.

7.2. Vigencia del Plan de Igualdad

Este Plan de Igualdad tiene vigencia a partir del 1 de enero de 2020.

7.3. Medios y recursos para la gestión y seguimiento del Plan de Igualdad

La gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres será competencia del Director Ejecutivo y coordinará su ejecución y seguimiento de acciones con los distintas Áreas operativas y a la Comisión Permanente de Equidad.

Para desarrollar el Plan de Igualdad se ha constituido una Comisión Permanente de Equidad, compuesta por personas del equipo técnico, personas voluntarias por parte de las Juntas Directivas de la organización.

La composición de la Comisión Permanente de Equidad es la siguiente:

Pedro José Escriche Bueno, Presidente

Victoria LaFuente Vicepresidenta y Vocal de la Junta Directiva de Aragón

Anahí Molinari, Vocal de la Junta directiva

Jorge Caverro, Director Ejecutivo.

Vega Díaz, Directora de Cooperación Internacional, Oficina Madrid

Celia Climent, Responsable Comunicación, Sede Central

Marta Leal, técnica de contabilidad y finanzas Delegación Aragón

Saraí Fariñas, técnica de Educación para Ciudadanía Global, Oficina UPV

Distribuyéndose por géneros como sigue:



	2019	
	Mujeres	Hombres
Junta Directiva	2	1
Dirección		1
Personal contratado	4	
Total	7	2

Por el momento no se consideran recursos económicos específicos para desarrollar el Plan, y se coordinará con las áreas, incluyendo organización, para la integración de asignaciones presupuestarias para su cumplimiento.

Las funciones del Comisión Permanente de Equidad son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Colaborar en el establecimiento y puesta en marcha de medidas y actuaciones especificadas en el Plan.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad de Oportunidades, con el fin de corregir posibles desviaciones y/o atender a nuevas necesidades.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso moral, sexual y por razón de sexo, así como velar por que se publiciten y se ejecuten las medidas establecidas para evitar y eliminar el acoso producido en el ámbito de la Asociación.

PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD: Jorge Cavero, Director Ejecutivo.

7.4. Seguimiento

La Comisión de Equidad se reunirá con la periodicidad necesaria y definida en la primera reunión, para dar seguimiento a las medidas planteadas en el Plan, así propuestas que se hagan llegar.



Anualmente se realizará, por parte del Comité de igualdad, un breve informe de evaluación sobre la actuación con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y su real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones que puedan incidir negativamente en la consecución de la Igualdad de Trato y de Oportunidades en la organización

Partes suscriptoras

Firmado:

Presidente

Director Ejecutivo

Representante Comisión
Permanente de Equidad

Pedro J. Escriche Bueno

Jorge Cavero Redondo

Vega Díez Pérez