



# I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2020 - 2024



# ÍNDICE

1. Introducción .....	4
2. Presentación .....	6
3. Objetivos .....	8
4. Acciones y Medidas .....	11
5. Comunicación y Difusión .....	22
6. Evaluación y Seguimiento .....	25



1

Introducción

# 1. INTRODUCCIÓN

La no discriminación e igualdad de género son dos de los valores intrínsecos de ANTROPOLOGIA GLOBAL y, por tanto, de considerable importancia para ésta.

En el año 2019, junto a la aprobación del Plan Estratégico vigente para los próximos años, se aprobó la elaboración y desarrollo del I Plan de Igualdad de Género de la organización, con el fin de integrar las medidas de igualdad, aplicándolas tal y como corresponde a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El artículo 46 de la misma regula el concepto y contenido de los planes de igualdad, definiendo los mismos como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Aunque se menciona el término de empresa, el contenido de la norma es extrapolable al ámbito de las organizaciones sociales, por tanto, en este Plan, Antropología Global fijará los objetivos a alcanzar así como las medidas para su consecución, intentando conseguir una igualdad real y efectiva en el seno de la organización.

Se requiere un estudio interno desde la perspectiva de género y la implantación de medidas adecuadas que garanticen que este principio esté presente tanto en la gestión como en los proyectos y actividades que se lleven a cabo en la organización. Solo así se asegurará el reconocimiento y la vinculación de ANTROPOLOGIA GLOBAL con la práctica real de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, afrontando los desafíos específicos en clave de género que existan.



2

Presentación

## 2. PRESENTACIÓN

El presente Plan de Igualdad de Género de ANTROPOLOGIA GLOBAL es creado en el 2020 con una vigencia hasta el 2024. Con carácter previo a su elaboración ha sido preciso realizar un análisis de la situación de la organización a fin de conocer con mayor exactitud las medidas a aplicar en las distintas áreas, promoviendo mejoras que incluyan la perspectiva de género.

La organización, con la aprobación de este Plan, asume el compromiso de generar relaciones igualitarias dentro del funcionamiento organizacional, prestando especial atención a las materias que se recogen en la normativa que regula la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que son:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación y Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Este Plan pretende incidir positivamente no solamente en el personal de la organización, sino en el total de su base social (socios, colaboradores, voluntarios, entre otros). Tiene un marcado carácter dinámico y flexible, sometido a los posibles cambios que se consideren oportunos en cada momento a fin de mejorar el mismo y alcanzar de una manera más óptima los objetivos que se pretenden y es, sobre todo, transversal, sometiendo al mismo todas las áreas de la organización.



3

Objetivos



## 3. OBJETIVOS

### General

Fortalecer el compromiso de ANTROPOLOGIA GLOBAL con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el ejercicio de la entidad los principios y valores de igualdad y no discriminación que aplica en el desarrollo de su actividad.



## Específicos

1. Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en las fases y periodos de selección y promoción.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo en la plantilla o equipo.
4. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de retribución por el mismo trabajo.
5. Establecer medidas de sensibilización sobre la prevención, detección y protección de situaciones de acoso por razón de sexo, carácter sexual, orientación o identidad.
6. Formar al equipo de la organización en material de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y actuación frente al acoso sexual o cualquier tipo de violencia, por razón de sexo u orientación o identidad.
7. Concienciar y sensibilizar al equipo sobre la importancia de romper con los estereotipos y creencias sexistas.
8. Procurar el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar de las personas que integran la organización.
9. Promocionar la salud laboral con la inclusión de la perspectiva de género.

4

Acciones y Medidas

## 4. ACCIONES Y MEDIDAS

**Objetivo 1:** Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

**Acciones:**

1. Difundir el I Plan de Igualdad de Género de la organización.
2. Incluir en todos los proyectos elaborados la perspectiva de género.
3. Crear una “Comisión de Igualdad” para la participación en la implantación del Plan.
4. Identificar cualquier posible desigualdad no detectada en el diagnóstico de situación.

**Temporalización:** Durante la vigencia del Plan (2020 – 2024)

**Objetivo 2:** Garantizar la igualdad de oportunidades en las fases y periodos de selección y promoción

**Acciones:**

1. Analizar las ofertas de empleo publicadas interna y externamente y verificar que no suponen discriminación alguna.
2. Desagregar por sexo los datos de los procesos (solicitudes, personas presentadas y su final reclutamiento).

**Temporalización:** Durante la vigencia del Plan (2020 – 2024)



**Objetivo 3:** Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo en la plantilla o equipo.

**Acciones:**

1. Realizar la selección sin prejuicios y estereotipos de género o creencias sexistas
2. Erradicar los posibles sesgos en los procesos de selección y promoción.
3. Permitir de manera igualitaria el acceso y participación en los órganos directivos de la organización.

**Temporalización:** Durante la vigencia del Plan (2020 – 2024)



**Objetivo 4:** Asegurar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de retribución por el mismo trabajo.

**Acciones:**

1. Todas las personas de la entidad mantendrán la misma retribución salarial, estableciéndose diferencias únicamente por el tipo de jornada y antigüedad.

**Temporalización:** Durante la vigencia del Plan (2020 – 2024)



**Objetivo 5:** Establecer medidas de sensibilización sobre la prevención, detección y protección de situaciones de acoso por razón de sexo, carácter sexual, orientación o identidad.

**Acciones:**

1. Ofrecer facilidades a las víctimas de violencia de género (flexibilización de la jornada laboral).
2. Informar y asesorar a las personas afectadas por acoso sobre los recursos disponibles.
3. Elaboración y difusión en la organización de un protocolo de actuación frente al acoso por razón de sexo, sexual, violencia, orientación o identidad.

**Temporalización:** Durante la vigencia del Plan (2020 – 2024)

**Objetivo 6:** Formar al equipo de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y actuación frente al acoso sexual, o cualquier tipo de violencia, por razón de sexo u orientación o identidad.

**Acciones:**

1. Incorporar la perspectiva de género e igualdad de oportunidades, así como el acoso y sus distintas manifestaciones, en los planes formativos de carácter anual de la organización.
2. Garantizar de manera igualitaria el acceso a la formación.

**Temporalización:** Durante la vigencia del Plan (2020 – 2024)



**Objetivo 7:** Concienciar y sensibilizar al equipo sobre la importancia de romper con los estereotipos y creencias sexistas.

**Acciones:**

1. Desarrollar acciones de sensibilización o campañas sobre la igualdad de oportunidades.
2. Informar sobre los recursos existentes y los mecanismos de defensa ante situaciones de discriminación.

**Temporalización:** Durante la vigencia del Plan (2020 – 2024)



**Objetivo 8:** Procurar el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar de las personas que integran la organización.

**Acciones:**

1. Fomentar la conciliación del equipo de la organización, procurando un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, profesiones y familiares.
2. Garantizar la flexibilidad horaria asegurando una conciliación óptima sin aportaciones negativas para el personal.
3. Dar a conocer entre el personal las medidas de conciliación existentes y la posibilidad de acogerse a las mismas.
4. Impulsar una cultura de corresponsabilidad en el reparto equilibrado de las tareas entre ambos sexos.

**Temporalización:** Durante la vigencia del Plan (2020 – 2024)

**Objetivo 9:** Promocionar la salud laboral con la inclusión de la perspectiva de género.

**Acciones:**

1. Implantación de medidas especiales, en caso de ser necesario, para situaciones de embarazo o lactancia.
2. Revisión anual y difusión entre el personal de la organización del Plan de Prevención de riesgos laborales.

**Temporalización:** Durante la vigencia del Plan (2020 – 2024)

5

Comunicación y Difusión

## 5. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

ANTROPOLOGIA GLOBAL pretende dar a conocer el presente Plan de Igualdad de Género al conjunto de la sociedad, por lo que su difusión se realizará con carácter interno y externo.

### **Internamente:**

Se difundirá en la totalidad del equipo de la organización, tanto personal contratado como colaborador y voluntario, así como a las personas asociadas.

### **Externamente:**

Será dado a conocer entre las administraciones públicas, sector empresarial, organizaciones de acción social, medios de comunicación y ciudadanía en general.

Para ello, el Plan será incluido como documentación básica de la entidad y accesible desde la página web, al igual que será abordado en encuentros y reuniones tanto de carácter interno como externo.

# 6

## Evaluación y Seguimiento



## 6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Los objetivos y acciones recogidos en el I Plan de Igualdad de Género de Antropología Global requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en el equipo de la organización.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la misma es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento y evaluación del Plan serán llevados a cabo por la Junta Directiva de la organización y la Comisión de Igualdad constituida.

### FASES DE LA EVALUACIÓN:

1. Evaluación previa, que se corresponde con el diagnóstico de la situación.
2. Evaluación intermedia, que se llevará a cabo con carácter anual.
3. Evaluación final, que tendrá lugar en el último año de vigencia del Plan. Durante esta fase se elaborará un Informe Final, cuyos principales objetivos serán:
  - Conocer el grado de consecución de cada objetivo y la adecuación de las acciones desarrolladas para ello.
  - Conocer el impacto real del mismo en el equipo de la organización.
  - Sentar las bases para el desarrollo del II Plan de Igualdad de Género de la organización.

Antropologia Global



*Vincis cochleam tarditudine*