

## PLAN DE IGUALDAD

Uno de los pilares fundamentales de la Asociación Biela y Tierra es la visión 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. Los ecofeminismos plantean 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.

La Asociación Biela y Tierra, 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 solo 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.

### Objetivos

- Mantener la igualdad de oportunidades en cuanto a estabilidad laboral y tipologías de contrato de los hombres y las mujeres que trabajan en la Asociación Biela y Tierra.
- 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.
- Mantener la garantía de que en la Asociación Biela y Tierra se lleva a cabo una política salarial no discriminatoria en función del sexo.
- Supervisar que no haya discriminaciones de género en los procesos de selección y contratación de personas trabajadoras de la Asociación Biela y Tierra.
- 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.
- Favorecer la armonización de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación) del personal de la Asociación Biela y Tierra 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.
- Cuidar que haya perspectiva de género en los procesos de formación continua realizados en la Asociación Biela y Tierra.
- Favorecer la transversalización de género en las actuaciones que se llevan a cabo en la Asociación Biela y Tierra a través de la formación y sensibilización interna
- Vigilar que el enfoque de género esté integrado en todos los temas que, en la Asociación Biela y Tierra, puedan afectar a la salud laboral de los trabajadores y las trabajadoras.
- Asegurar que todas las personas que trabajan en la Asociación Biela y Tierra 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.

- Transversalización del género en nuestras acciones, actividades y actuaciones de cooperación, formación y educación.
- Promover en alianza para superar las desigualdades que afectan a los derechos de mujeres y hombres en las zonas rurales.

## Medidas

- 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.
- Vigilar que existan medidas de conciliación que permitan la no reducción de la jornada laboral y, por lo tanto, de la retribución salarial.
- 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.
- Mantener informado al equipo sobre las valoraciones salariales con el fin de transmitir transparencia en este ámbito.
- 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.
- 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.
- Supervisar que se incorporan, 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.
- 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.
- Fomentar la realización de un diagnóstico específico para la identificación de las necesidades de las personas trabajadoras 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Supervisar que el plan formativo sobre igualdad de género esté adaptado a las distintas

actividades de la Asociación Biela y Tierra y que permita incorporar esta perspectiva en todas las actuaciones de la Asociación.

- Difundir el protocolo de actuación frente al acoso sexual, moral o al acoso por razón de sexo entre las personas de la asociación.
- Favorecer el establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso moral, sexual o por razón de sexo.
- 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.
- 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.
- 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.
- Promover de forma activa en las alianzas en las que participamos la promoción de la equidad e igualdad de género.

Y sin más asuntos que tratar, firman el presente documento como plan de igualdad:

Marta Cortel Azcarraga, Marta Cañada García, Vanesa Luño Serrano y Victoria Lafuente Rosales

Firmado:



**BIELA Y TIERRA**  
Asociación Biela y Tierra  
C.I.F.: G-99549198 / Domicilio: C/Gabriel  
Gombao 37, 50007, Zaragoza, España.