



# Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2022-2026

COLECTIVO PARA EL DESARROLLO RURAL DE TIERRA DE CAMPOS

---

## ÍNDICE

1º. Carta de presentación de la presidenta	3
2º. Justificación de la necesidad	4
3º. Diagnóstico inicial	6
3.1 Introducción	7
3.2 Acceso, promoción y retribución para el empleo	9
3.3 Formación	9
3.4 Conciliación	10
3.5 Acoso sexual y por razón de sexo.	13
4º. Descripción general	14
4.1. Qué es el plan de igualdad de la Asociación Colectivo Tierra de Campos	14
4.2. Personas destinatarias	14
4.3. Vigencia	14
4.4. Características	14
5º. Objetivos del Plan de Igualdad	15
6º. Medidas del Plan de Igualdad	16
6.1. Área 1. Cultura de la entidad	16
6.2. Área 2. Gestión de personas	17
6.3. Área 3. Selección de personal	18
6.4. Área 4. Comunicación interna y externa	18
6.5. Área 5. Formación.	19
6.6. Área 6. Acoso sexual o por razón de sexo	19
7º. Evaluación y revisiones.	20
8º. Difusión del Plan de Igualdades.	23



Calle Mediana, 5, bajo A  
47800 MEDINA DE RIOSECO (Valladolid)  
Tfno: 983 725 000 • Fax: 983 720 205  
C.I.F.: G-47293279

colectivo@Colectivotcampos.es • [www.somostierradecampos.com](http://www.somostierradecampos.com)

## 1. CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA PRESIDENTA

Una de las prioridades de la Asociación Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos es la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. Por ello, a lo largo de nuestra trayectoria hemos trabajado por mejorar la posición de las mujeres en las localidades donde desarrollamos nuestra labor, desde el convencimiento de que trabajar por la igualdad es trabajar por el conjunto de la ciudadanía.

Por esta razón, la entidad continúa con su compromiso de disponer de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres a pesar de no estar obligada a ello. El presente plan da continuidad al plan de igualdad elaborado para el periodo 2020-21 y constituye el eje vertebrador de nuestra política de igualdad para los años 2022-2026. Creo firmemente en el Principio de Igualdad y es, en este marco, donde queremos desarrollar todas nuestras actuaciones profesionales; actuaciones que han de apoyar y sostener una política de igualdad de oportunidades efectiva, para todas las mujeres y hombres que conforman el Colectivo Tierra de Campos.

Como presidenta de la Asociación, asumo el compromiso de velar permanentemente por evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de género. Con la sensibilidad, el compromiso y la participación de todas las personas que conformamos la entidad, seguiremos trabajando en la Asociación procurando facilitar que todo el personal pueda alcanzar su máximo potencial, con la garantía absoluta de que todas las personas que trabajan en ella o desempeñan un voluntariado, sean mujeres o varones, serán tratadas justamente y sin discriminación de ningún tipo.

María Luz Vaquero Gutiérrez

Presidenta de la Asociación Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos

## 2. JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD

En cualquier ámbito la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres exige la eliminación de los obstáculos que, basados en el sexo de una persona, limitan su participación. En las empresas y organizaciones, es preciso que esta igualdad de hecho esté presente en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la entidad, a saber: selección, promoción, formación, desarrollo de la carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores. Una entidad del tercer sector, como es el caso de la Asociación Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos, no puede permanecer ajena a este hecho, más bien al contrario, como organización que contribuye al desarrollo social en la línea de generar cambios para construir una sociedad plural, tolerante y respetuosa, valedora de los derechos de todos los seres humanos, debe implicarse desde dentro para conseguir estos cambios.

Durante siglos el pensamiento y sistema patriarcal ha imperado en la sociedad de tal modo que existe en general, en la población, una falta de conciencia hacia la existencia de las discriminaciones por razón de sexo lo que lleva a que la mayoría de las personas no se dé cuenta de cómo estas le afectan y ni tan siquiera sea capaz de reconocer que vive inmersa en una situación de desigualdad. Desde este desconocimiento, sucede en ocasiones que el trabajo se centra en aquellas personas beneficiarias de la asociación mientras dentro de la misma se pueden estar reproduciendo los clichés y estereotipos machistas del patriarcado. Ahondando en el tema hemos recabado información de diferentes estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género. De ellos se desprende una conclusión inquietante y es que, a pesar de que por lo general las personas que trabajan en este sector, sean mujeres u hombres, están sensibilizadas en los temas relativos a la igualdad, dentro de las entidades se reproduce el sistema que impera en la sociedad. Algunos datos pueden dar luz a esta cuestión, por ejemplo:

- Es un sector de actividad profesional feminizado (entre el 60/70% del personal remunerado son mujeres).
- Las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad, afectándoles en mayor medida que a los hombres, las jornadas parciales, los contratos de duración determinada, etc.
- Existe un mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado e intervención directa.
- Los hombres están sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.
- Se reproduce la división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género: las mujeres trabajan en su mayoría en los ámbitos de intervención de las organizaciones y los hombres en su mayoría en los ámbitos de gestión.

Las desigualdades entre mujeres y hombres se producen, en numerosas ocasiones, no sólo de forma evidente como reflejan estos datos, sino de manera sutil y sin que las personas que están implicadas sean conscientes de ello. Los roles de género están tan interiorizados desde la primera infancia que parecen que forman parte de nuestra naturaleza como mujeres y hombres en lugar de ser fruto de un adoctrinamiento, como es el caso.

Para superar las discriminaciones es necesario primero verlas, y este es el escollo con el que se choca en muchas de las iniciativas que se plantean para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres. El gran problema radica en que cuando algo es habitual, socialmente se confunde con lo normal, y de esta manera ciertas estrategias del modelo patriarcal que se expresan muy sutilmente para perpetuar los estereotipos sobre las mujeres, se hacen invisibles. Cuando algo no se ve, no se nombra, por lo que aparentemente no existe, y la lucha por erradicar un agravio sin forma tangible se torna en una tarea llena de obstáculos, por eso es importante detectar las discriminaciones y visibilizarlas. Es preciso mirar el mundo desde una perspectiva de género e identificar las discriminaciones, muchas de ellas consideradas como algo natural o justificadas con la expresión de que “siempre ha sido así”.

Como se refleja tanto en sus estatutos como en sus valores (trabajar activamente en el fomento de la no discriminación y el trato igualitario), el Colectivo Tierra de Campos, está comprometido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manifestada en la ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social y en la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en lo que respecta a la ausencia de discriminación directa o indirecta por razones de sexo. Por estas razones y a pesar de que no está obligada por ley a disponer de un plan de igualdad, se ha elaborado un Plan de Igualdad de trato entre mujeres y hombres siguiendo el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

### 3. DIAGNÓSTICO INICIAL

El cuestionario de diagnóstico fue enviado a un total de 23 personas todas ellas trabajadoras de la entidad. Se envió el día 2 de febrero de 2022 a las 9:30 de la mañana y se dio de plazo para realizarlo hasta el 10 de febrero de 2022 a las 24:00 horas, es decir, 9 días para realizarlo, de los cuales 7 son laborales.

En total han participado 15 personas, 11 Mujeres y 4 hombres, con edades comprendidas entre los 25 y los 59 años y la mayoría de ellas, un 80%, dispone de estudios superiores.

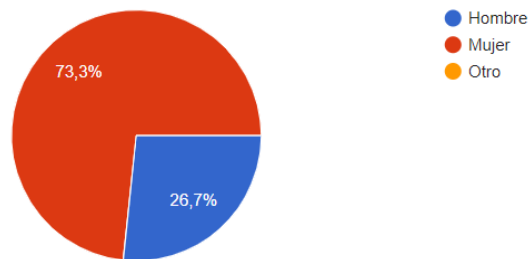


Imagen 1: Porcentaje de participantes por sexo

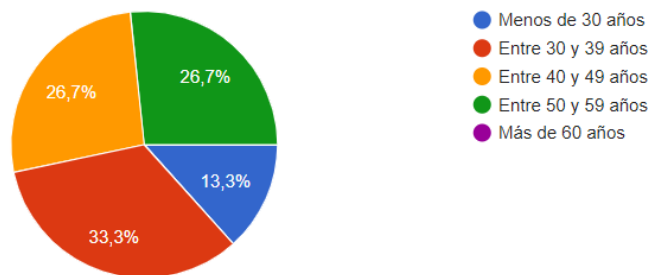


Imagen 2: Porcentaje de participantes por edades

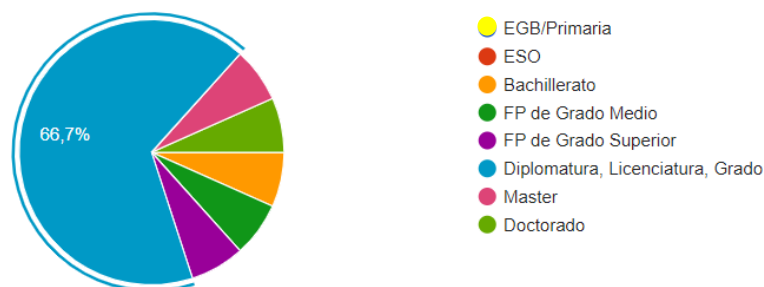


Imagen 3: Porcentaje de participantes según nivel de estudios.

### 3.1 Introducción

Todas las personas participantes coincidieron en señalar que sí que les parecía necesario que el Colectivo Tierra de Campos dispusiera de un Plan de Igualdad, aportando argumentos que coinciden en la importancia de este tipo de documentos para posicionar a la entidad como feminista, anclada en unos valores determinados que pivoten en torno a la idea de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Algunos de los argumentos esgrimidos son los siguientes:

“Es necesario para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. También sirve a modo de declaración de intenciones y es una herramienta para posicionar a la entidad como una entidad comprometida con el feminismo.”

“Es necesario que una entidad tenga planes relacionados con materias que trabaja de cara al público. Favorece que a la hora de realizar actividades tener una base de la que partir y asienta unos valores y directrices comunes al tema”

“Para garantizar mecanismos de actuación en caso de que esa igualdad, que se debe dar por establecida, no se produzca.”

En lo que respecta a la igualdad que existe actualmente entre mujeres y hombres dentro de la entidad, casi toda la plantilla (86,7%), está de acuerdo en que sí que se produce, solo un 13,3% considera que se da a veces y nadie ha marcado una respuesta negativa. Quien no está completamente de acuerdo, es porque consideran que siempre se puede mejorar, especialmente en lo que al lenguaje y las comunicaciones se refieren.

A la pregunta de si consideran que a la hora de realizar comunicaciones tanto internas como externas se utiliza un lenguaje inclusivo y libre de estereotipos sexista o no, las respuestas evidencian que falta trabajo por hacer en este campo, el 60 % de las personas encuestadas respondió que solo a veces.

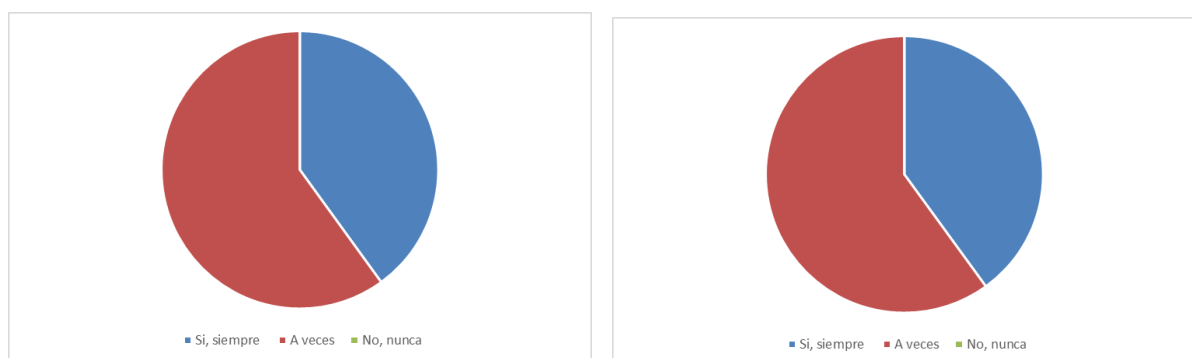


Imagen 4: Porcentaje de personas que consideran que se cuida el lenguaje y los estereotipos en las comunicaciones internas (1º gráfico) y externas (2º gráfico) de la entidad.

Ante esta realidad, el personal aporta las siguientes propuestas de mejora:

- Pues la interna no lo sé, muchas veces es muy sutil y es complicado a ciertas personas decirselo, además del tiempo que se pierde (que en general no tenemos) por la poca o nula gana de esforzarse en cambiar. La externa, sería revisando el periódico todo lo que sea posible antes de publicarlo, dividiéndolo en partes y que sea revisado por varias personas... (tiempo que no tenemos...) Se podría escribir un artículo o campaña especial en cada número reivindicando la importancia del lenguaje no sexista e inclusivo y ayudando a dar alternativas, así las y los articulistas que están fuera de nuestro colectivo también se podrían sentir aludidas a mejorar la comunicación en este sentido.
- Con formación y reflexión para que las personas trabajadoras que todavía no están sensibilizadas con el tema puedan sensibilizarse e incorporar la necesidad de una comunicación inclusiva en el trabajo que realizan. También dando a conocer los protocolos que existen en cuánto a esto y que nos hemos comprometido a dicha comunicación inclusiva con la mayoría de las entidades financiadoras de las que recibimos fondos.
- Formando al personal para que entienda qué es el lenguaje inclusivo y la importancia de su utilización. Asegurando que las publicaciones escritas cumplan siempre con el uso del lenguaje inclusivo y mostrando a las personas que han escrito el artículo o noticia dichos cambios.
- Trabajando en ello, con formación y sensibilización, y poniendo la máxima atención en que así se haga. Ya se ha avanzado en los últimos años, pero aún queda poner mucho empeño para terminar de interiorizar el uso del lenguaje inclusivo y salvar los estereotipos sexistas.
- Tratando de equilibrar la coherencia en el mensaje con la dimensión inclusiva, no cayendo en la mala utilización del mismo o incluso en la redundancia o confusión, pero garantizando la inclusión sobre todo en aquellos temas en los que no resulta tan evidente.
- Por medio de algún taller para aclarar en grupo cual es la forma de comunicarse de cada uno, preferencias para así evitar posibles malentendidos. Y en esos talleres también dar claves para mantener ese lenguaje inclusivo de forma externa
- Sensibilizando al equipo técnico, para que lo integre en el trabajo, tanto para las comunicaciones como en las sesiones informativas, de asesoramiento y formativas que desde la entidad impartimos.
- Deberíamos contar con un manual breve y sencillo que identifique cómo queremos comunicarnos interna y externamente, para ser una organización inclusiva y libre de estereotipos.
- Hacer partícipes a todas las personas del colectivo de la utilización del femenino genérico y nos quitamos problemas.
- Realizar alguna formación que nos enseñe a seguir mejorando en los temas relacionados con la comunicación inclusiva.
- Formando a las personas trabajadoras, ya que no todas lo conocen y a veces es difícil de utilizar si no se conoce.



Como se puede observar, la mayoría de propuestas pasa por la necesidad de formar al personal en el uso de un lenguaje inclusivo y libre de estereotipos sexistas, aportando alguna idea a mayores como puede ser la revisión más exhaustiva de las herramientas comunicativas externas que pertenecen a la entidad.

### 3.2 Acceso, promoción y retribución del empleo

La siguiente sección del cuestionario realizaba preguntas encaminadas a detectar posibles desigualdades en el acceso, la promoción o la retribución del empleo.

En este sentido los resultados muestran que no existe ninguna desigualdad de trato. Todas las personas que han contestado el cuestionario consideran que su trabajo es igualmente valorado al del sexo contrario y en lo que a brecha salarial se refiere, no se ha detectado ninguna desviación, teniendo en cuenta el puesto de trabajo que se ocupa y el tipo de jornada.

Destacable, además, es el hecho de que los puestos de mando de la entidad están mayoritariamente ocupados por mujeres que cobran igual a sus homólogos masculinos.

### 3.3 Formación

Dado que la formación es un aspecto fundamental para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres se consideró necesario añadir una sección específica en la que se hiciera referencia a este tema y que tuviera por objetivo, primero detectar el nivel formativo en aspectos relacionados con la igualdad del personal y, segundo, la oferta formativa que ofrece el Colectivo Tierra de Campos a su personal.

De esta sección se extrae que:

Primero, solo el 60% del personal cuenta con formación en esta materia, la cual la han adquirido en su mayoría fuera de la entidad, en instituciones como el Instituto de las Mujeres, la Universidad u otras asociaciones o entidades como la Junta de Castilla y León, Dialoga Sex o CAS, y que el 40% que no dispone de ningún tipo de formación en temas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres son un 50% de mujeres y un 50% de hombres.

Y segundo, que más de la mitad de las personas encuestadas (72%) valora con un 3 o menos de un 3 sobre 5, la formación que ofrece el Colectivo Tierra de Campos a su personal en estos temas, quedando patente el suspenso en este sentido. Para mejorar, el personal que menos puntuación ofrecía, propone lo siguiente:

- Formación para todas las personas que forman parte del colectivo sobre igualdad entre hombres y mujeres y violencia de género, pues hay muchas personas que no son capaces de entender los conceptos básicos. Creo que estaría bien recibir más formación sobre este tema que afecta a todas las personas, pues al fin de cuentas la mayoría de personas que trabajamos en el colectivo estamos en contacto y formando o enseñando cosas a otras personas, que, de manera secundaria, se verían beneficiadas también de nuestro aprendizaje.
- Considero necesario que la entidad forme de manera continua a todo el personal en temas relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, la violencia de género, comunicación inclusiva y no sexista, etc. Reservar tiempos de trabajo para ello en igualdad de condiciones para todo el equipo.

- Pongo un tres porque, aparte de la formación en lenguaje inclusivo, que a mí me fue de mucha utilidad y me ayudo a concienciarme de su importancia, no he recibido ninguna formación más y creo que sería muy interesante.
- Un taller continuado en el tiempo de una jornada al mes (4horas) en el que tuvieran que asistir todas y cada una de las personas trabajadoras del colectivo.
- Hubo un curso sobre el lenguaje inclusivo y estuvo muy bien. Podría haber otros en relación a estos temas
- Seguir trabajando, a través de píldoras formativas, temas vinculados a la igualdad de oportunidades.
- Plantear una formación en horario laboral y con personas formadoras no pertenecientes a la entidad.
- Que el Colectivo ofrezca alguna formación sobre esta materia.
- Más formación, concreta y práctica, sobre aspectos que sean de interés común.
- Desde la entidad deberíamos de realizar todos los años formación.
- Análisis de casos prácticos y reales.
- Programar más cursos.

Es decir, la formación es requerida por casi todo el mundo dentro de la entidad, incluso por quienes valoran la formación ofrecida con un 4, siendo solamente una persona la que considera que este tema ya no debería tocarse más.

### 3.4 Conciliación

Para poder asegurar una igualdad real dentro de la entidad, uno de los aspectos fundamentales a tener en cuenta es la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todas y cada una de las personas trabajadoras.

En este sentido, el 33% del personal cuenta con personas a su cargo, todas ellas niños y niñas menores de 15 años y cuya responsabilidad no recae únicamente en ellos y ellas, sino que es una responsabilidad compartida con el otro progenitor o progenitora del niño o niña.

El 100% de estas personas que sí que tienen una persona a su cargo, considera que el Colectivo Tierra de Campos favorece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de su equipo, y un 60% del total de personas encuestadas, también coincide en esta valoración, argumentado que esto es debido a la adaptación horaria y la flexibilidad que existe, a la no presencialidad en la oficina y a la autonomía y libertad que se dispone para realizar el trabajo

Ahora bien, estas opiniones se contraponen al del 40% de personas encuestadas, todas ellas sin personas dependientes a su cargo y casi todas mujeres, que consideran que nunca o solo a veces se favorece la conciliación, las cuales, para justificar su respuesta argumentan lo siguiente:

- Porque tenemos una jornada laboral muy amplia, para bien y para mal. Quiero decir que tu disponibilidad para dar un taller o un curso puede ser las 9 de la mañana o las 7 de la tarde.
- Más o menos podemos organizar nuestros tiempos, no se nos pone problemas cuando surge un imprevisto y tenemos que cambiar los horarios

de un momento a otro o solicitar días de vacaciones. La mayoría de personas tienen libertad para cuadrar sus actividades con los pueblos o personas usuarias por lo que pueden adaptarlo con sus actividades u obligaciones personales. Esto no se cumple siempre porque hay personas que sí que tienen horarios fijos de oficinas más difíciles de cambiar. También creo que cuando se habla de vida laboral, familiar y personal queda olvidada la palabra "personal", centrandolo en si tienes hijas/hijos, principalmente, u otras personas dependientes a tu cargo y olvidando el derecho a no tenerlos pero si tener otras actividades o seres vivos a las que querer ocuparte y restando con ello valor a la importancia de esto para la persona. Vamos que se da más importancia y más facilidades al hecho de tener que recoger los martes a tu hijo a las 16:00 para llevarle a baloncesto, que al de ser tú la que entrenas los martes a las 16:00 a baloncesto, y eso, vuelve a ser discriminatorio y a seguir las normas sociales de cómo una persona tiene que hacer su vida (sobre todo una mujer).

- Nunca ha negado los permisos para atender urgencias personales y es flexible con la ejecución de las tareas, siempre que no impida su realización, no disminuya la calidad de los servicios, ni esté contrapuesta con las preferencias y satisfacción de las personas beneficiarias de las actividades a las que hay que atender. El riesgo de un trabajo flexible es que exige también flexibilidad y cuando esa flexibilidad afecta al horario, es a veces incompatible con la conciliación.
- No tengo personas dependientes a mi cargo, pero si tengo vida social y familiar. Las características del trabajo, desarrollando talleres lejos de casa, cada día/mes en un horario y día de la semana diferentes, hace complicado la organización estable de tu vida social y personal, sin contar momentos de sobre carga de trabajo. Es una situación que la entiendo dadas las características del trabajo, si las personas solicitantes prefieren hacer un determinado taller por la tarde, no puedes perder el grupo por decirles que no, pero habría que buscar alguna fórmula para solucionar el problema.
- Porque a mí nadie me ha preguntado aún si tengo algo que conciliar. Dan por hecho que no. Sin embargo, respecto a otras personas, parece que se da por hecho y a nivel general se entiende que su no presencia es debido a la conciliación.

Estas personas hacen continua referencia a la necesidad de prestar atención no solo a lo que viene en llamarse conciliación familiar, sino también a todo tipo de conciliaciones incluida especialmente la personal, hacen referencia a las diferencias que encuentran en las facilidades de conciliación que se da a unas personas en contraposición a otras en relación sobre todo a flexibilidades horarias y teletrabajos y hacen referencia también a la disponibilidad horaria que requieren determinados puestos de trabajo, que hace que la conciliación con su vida personal se vea comprometida.

Un dato que además no se debe pasar por alto es el hecho de que el 66,7% del personal del Colectivo Tierra de Campos, no sabría especificar cuáles son las medidas de conciliación disponibles actualmente dentro de la organización. Dato que crece hasta el 90% cuando es el personal técnico el que responde a esta pregunta, es decir, el 90% del personal técnico de la entidad no sabría especificar

cuáles son las medidas de conciliación disponibles actualmente dentro de la organización

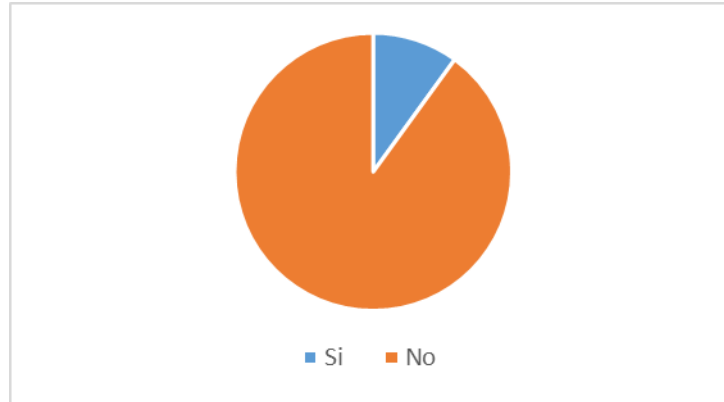


Imagen 5: Porcentaje de personas que dice no conocer las medidas de conciliación disponibles

Ante esta realidad las propuestas de mejora lanzadas son las siguientes:

- Creo que es complicado adaptar el trabajo de toda una entidad a cada caso personal, por lo que, por supuesto, es necesario tener un plan de igualdad, que la entidad sea equitativa con todo su personal y, sobre todo y desde mi punto de vista lo más importante y a la vez más simple preguntar. Preguntar e informar al personal de los cambios sobre sus horarios, actividades, tareas a realizar... para que la persona también tenga capacidad de decisión, negociación y adaptación.
- La conciliación debe atender las necesidades muy particulares de cada persona y este trabajo es muy particular, dependiendo del tipo de actividad y colectivo de población con el que cada persona tenga que trabajar. Es muy difícil conciliar derechos, deberes, estrategias de actuación, preferencias de una y otra parte, optimización de recursos, satisfacción de clientes..., en este tipo de trabajo de atención a personas y personas de muy diferente índole.
- Sinceramente, solo se me ocurre que cada una/o de nosotrxs organice su jornada laboral en función de su vida personal y/o familiar en la medida de lo posible. Es decir, si todos los talleres te salen por la tarde, aprovechar y trabajar de tarde todo el horario, para disponer de un horario que no sea partido, por ejemplo.
- Es complicado porque muchas veces tu horario depende del horario de los talleres que debes realizar Tal vez habría que analizar cada situación particular y regular el trabajo teniendo en cuenta las situaciones familiares
- Tener un documento donde se recojan las medidas que conciernen a la conciliación y que cada persona exponga su realidad y pueda escoger y alzar la voz al menos, en base a unas medidas comunes, públicas y claras.
- Creo que la mejor manera es la comunicación entre el personal y el equipo directivo. Si alguien tiene algún problema de conciliación se lo comunica a su encargada o coordinadora y se llega a un acuerdo.
- Preguntando a las personas que medidas necesitan, estudiando las propuestas y viendo su viabilidad y sistematizándolas y dándolas a conocer en un documento.
- Escuchar todas las demandas de flexibilidad horaria y dar el visto bueno, desde la Dirección Técnica, siempre que la organización del trabajo lo permita.

- Reparto equitativo del trabajo. Fijar parámetros específicos para determinar la jornada laboral.
- Elaborar una ficha informativa con las medidas de conciliación.
- Identificando las necesidades particulares de cada caso.

### 3.5 Acoso sexual y por razón de sexo

La primera pregunta que se lanzaba en esta sección del cuestionario buscaba detectar si alguna persona se había sentido infravalorada por su sexo alguna vez dentro de la entidad, el 93,3% contestaron que no, pero hubo una persona de sexo femenino que contestó de manera afirmativa, en este caso, el plan de igualdad ha de velar por que algo así no vuelva a producirse y el resultado de esta pregunta sea 100% negativo.

A la pregunta de si se han escuchado alguna vez comentarios sexistas o discriminatorios por razón de sexo entre compañeros/as de trabajo, hubo un 13% de personas que contestaron que sí que han escuchado alguna vez este tipo de comentarios, frente al 86,7% que dijeron que no.

Y ante la pregunta de si habían recibido alguna vez este tipo de comentarios, el 100% de las personas encuestadas dijo que no, que nunca habían recibido un comentario sexista o discriminatorio por razón de sexo por parte de un compañero o compañera.

En cuanto al tema de ser víctima o no de acoso sexual dentro del trabajo, el 93,3% dijo que no, el porcentaje restante, del sexo femenino, sí ha sufrido este tipo de acoso. Ante un problema de estas características, el 93,3% del personal sabría que hacer o a quien dirigirse, parte importante a la hora de dar una respuesta satisfactoria antes un hecho así, solamente el 6,7% manifestó que no sabría qué hacer, porcentaje por el que el plan de igualdad ha de velar para que llegue a 0%.

Por último, es importante señalar que el Colectivo Tierra de Campos ya dispone entre sus protocolos de uno específico de actuación frente al acoso moral, sexual o por razón de sexo del Colectivo Tierra de Campos, un documento importante y que es necesario que todo el personal conozca, ahora bien, el 40% de las personas trabajadoras manifestó no saber de su existencia, todas ellas pertenecientes al personal técnico de la entidad.

## 4. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD

### 4.1. Qué es el plan de igualdad del Colectivo Tierra de Campos.

Es un conjunto de medidas adoptadas en la entidad para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres que forman parte tanto del personal contratado como del voluntario. Se constituye como un instrumento para eliminar situaciones de discriminación indirecta y optimizar el desarrollo personal y profesional de todas las personas que conforman la entidad, ya que la no existencia de desigualdades redundaría en beneficios como los de disponer de un equipo de trabajo motivado, implicado y comprometido con la organización y que comparte su cultura, valores y objetivos, propiciar una comunicación interna fluida, mayor

flexibilidad y productividad, mejor gestión del tiempo y de la planificación del tiempo de trabajo y una imagen externa más actual, moderna y valorada de la entidad y sus servicios.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha contado con un equipo de personas expertas en género trabajadoras de la entidad.

#### **4.2. Personas Destinatarias:**

Las personas destinatarias de este Plan de Igualdad son personas voluntarias y contratadas del Colectivo Tierra de Campos.

#### **4.3. Vigencia:**

El presente Plan de Igualdad estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2026.

#### **4.4. Características:**

El presente Plan de Igualdad tiene las siguientes características:

- **Voluntario:** Se realiza por decisión voluntaria de la entidad y está basado en el compromiso de la misma por trabajar desde el enfoque de la igualdad de género en todos los aspectos que involucran la actividad de la entidad.
- **Colectivo:** Afecta a todas las personas que forman la entidad.
- **Transversal:** Implica a todos los procesos de la entidad, a todas sus actividades y medidas generales y se elabora partiendo de la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de la entidad.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a reajustes recomendados durante el seguimiento.
- **Preventivo:** elimina la posibilidad de discriminaciones futuras.
- **Evaluable:** incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.



## 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Objetivo general:

Conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en el Colectivo Tierra de Campos, corrigiendo los posibles desequilibrios que pudieran existir y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

### Objetivos Específicos:

1. Detectar las barreras y discriminaciones que pueden existir en la entidad en materia de igualdad entre mujeres y varones.
2. Establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias que se detecten.
3. Prevenir la discriminación por razón de género.
4. Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y varones.

## 6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

ÁREA 1. Cultura de la entidad.		
Medida 1: Asegurar el compromiso de todo el personal de enfocar su trabajo acorde a los principios del enfoque de género.	Objetivo:	Integrar el enfoque de género en la cultura del Colectivo Tierra de Campos de manera que sea transversal
	Procedimiento:	-Mediante un correo electrónico enviado a todo el personal y en las reuniones de coordinación de principios de año, se informa de que existe este compromiso y de que toda la documentación que genere la entidad debe regirse por la Guía de lenguaje no sexista de la que dispone la entidad. Así mismo se informará de ambos asuntos a cada persona que se incorpore a la entidad. - Elaboración de una encuesta sobre Igualdad de Género de la entidad para medir el nivel de compromiso del personal para con el tema, así como para detectar posibles desviaciones y ponerles remedio. La misma deberá ser contestada por el personal al finalizar cada año.
	Responsables:	Dirección técnica y personal técnico.
	Calendario:	Diciembre de 2022.
Medida 2: Trabajar para conseguir el distintivo “Óptima Castilla y León” dirigido al reconocimiento de la Igualdad de Género en el ámbito laboral	Objetivo:	Integrar el enfoque de género en la cultura del Colectivo Tierra de Campos de manera que sea transversal y dar visibilidad al compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
	Procedimiento:	La persona responsable de igualdad de la asociación se encargará de solicitar el distintivo y de velar por que los requisitos necesarios para su adquisición se cumplan y mantengan a largo plazo.
	Responsables:	Dirección Técnica
	Calendario:	Diciembre de 2024.



ÁREA 2. Gestión de personas		
Medida 1: Atención individual por parte de la dirección de cada caso particular relativo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y compromiso de procurar soluciones que satisfagan a ambas partes.	Objetivo:	Facilitar al personal de la entidad la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
	Procedimiento:	Se habilitará un canal de comunicación de manera que cada persona de la entidad pueda plantear sus dificultades de conciliación con la persona de dirección que le corresponda. Dicho canal de comunicación se basará en la escucha y en el compromiso de llegar a una solución con la que ambas partes puedan sentirse satisfechas, si no totalmente, al menos en parte.
	Responsables:	Dirección Técnica.
	Calendario:	Diciembre de 2022.
Medida 2: Se procura la flexibilización horaria en el caso de tener que atender a personas dependientes que están a cargo del personal de la entidad o por circunstancias puntuales sobrevenidas.	Objetivo:	Facilitar al personal de la entidad la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
	Procedimiento:	Escuchar todas las demandas de flexibilidad horaria y dar el visto bueno siempre que la organización del trabajo lo permita.
	Responsables:	Dirección Técnica.
	Calendario:	Diciembre de 2022.
Medida 3: Se recogen, de manera concisa y clara, todas las medidas de conciliación a las que el personal de la entidad puede acogerse y se informa de las mismas a todo el personal.	Objetivo:	Facilitar al personal de la entidad la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
	Procedimiento:	La persona responsable de igualdad de la asociación, elaborará un documento en el que aparezcan tanto las medidas de conciliación ya disponibles en los anteriores planes de igualdad de la entidad y como en el actual plan. Posteriormente este documento se incluirá en la nube de la entidad y se informará a todo el personal de su existencia mediante un correo electrónico.
	Responsables:	Persona responsable de igualdad.
	Calendario:	Marzo de 2023.
Medida 4: Vigilar que las retribuciones del personal contratado de la entidad sigan siendo igualitarias.	Objetivo:	Evitar las desigualdades de género en las retribuciones de la entidad.
	Procedimiento:	A final de año se hará un estudio, desde la perspectiva de género, de las retribuciones que recibe el personal de la entidad y, en el caso de que se compruebe que existe

		discriminación por razón de género se tomarán las medidas para subsanarla.
	Responsables:	Dirección Técnica.
	Calendario:	Noviembre de 2022.

### ÁREA 3. Selección de personal

Medida 1: Redactar las ofertas con un lenguaje inclusivo y sin que exista discriminación por razón de género.	Objetivo:	Evitar la discriminación por razón de género en las ofertas de trabajo de la entidad.
	Procedimiento:	Redacción de las ofertas utilizando un lenguaje inclusivo, según guía elaborada por la entidad para tal fin.
	Responsables:	Dirección Técnica.
	Calendario:	Agosto de 2022.

### ÁREA 4. Comunicación interna y externa

Medida 1: Utilización de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones que realice la entidad, tanto internas como externas.	Objetivo	Evitar la discriminación de género y fomentar la inclusión de todas las personas.
	Procedimiento:	Una vez al año (cada mes de noviembre), el personal experto en género de la entidad, revisará al menos 10 documentos escogidos al azar y generados por el personal en los 12 meses anteriores para asegurarse de que se está utilizando un lenguaje inclusivo, en el caso de que no fuera así, se convocará una reunión para explicar a todo el personal los errores detectados y tratar de subsanarlos.
	Responsables:	Personal experto en género de la entidad.
	Calendario:	Septiembre de 2022.

Medida 2: Utilización de imágenes no sexista en todos los productos de comunicación del Colectivo Tierra de Campos	Objetivo:	Evitar la discriminación de género y fomentar la inclusión de todas las personas.
	Procedimiento:	Una vez al año (cada mes de noviembre), el personal experto en género de la entidad, revisará al menos las imágenes de 10 documentos escogidos al azar y generados por el personal en los 12 meses anteriores para asegurarse de que se está utilizando un lenguaje inclusivo, en el caso de que no fuera así, se convocará una reunión para explicar a todo el personal los errores detectados y tratar de subsanarlos.
	Responsables:	Personal experto en género de la entidad.

	Calendario:	Septiembre de 2022.
Medida 3: Mantenimiento de la inscripción en el Registro de Entidades para la Igualdad de Oportunidades y de Centros de Asistencia para la Mujer de Castilla y León.	Objetivo:	Dar visibilidad al compromiso de la entidad con el enfoque de género.
	Procedimiento:	Se nombrará a una persona responsable de mantener al día la inscripción en el Registro de Entidades para la Igualdad de Oportunidades y de Centros de Asistencia para la Mujer de Castilla y León, así como de estar al tanto de que se cumplan los requisitos para que la entidad esté inscrita en dicho registro.
	Responsables:	Dirección Técnica.
	Calendario:	Octubre de 2022.

#### ÁREA 5. Formación

Medida 1: Impartición de formación en género e igualdad de oportunidades al personal del Colectivo Tierra de Campos.	Objetivo:	Integrar el enfoque de género en la cultura del Colectivo Tierra de Campos de manera que sea transversal.
	Procedimiento:	Realización en la entidad de un curso bienal sobre género e igualdad de oportunidades, en horario laboral para así facilitar la asistencia de todo el personal.
	Responsables:	Dirección Técnica.
	Calendario:	Julio de 2023.

#### ÁREA 6. Acoso sexual o por razón de sexo.

Medida 1: Actualización del protocolo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.	Objetivo:	Adaptar el protocolo, que en la actualidad tiene un carácter muy general, a las particularidades de la entidad.
	Procedimiento:	Revisión del protocolo por parte del equipo experto en género para determinar de manera específica las actuaciones particulares en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
	Responsables:	Personal experto en género de la entidad.
	Calendario:	Octubre de 2023.

## 7. EVALUACIÓN Y REVISIONES.

Para la evaluación del Plan de Igualdad se han planificado los indicadores que aparecen a continuación con los resultados previstos. Se prevé realizar una medición de indicadores al finalizar cada año de manera que pueda recogerse información sobre el desarrollo del plan y revisar aquellas acciones en las que no se haya conseguido el resultado esperado. De este trabajo se encargará el grupo creado para la elaboración del Plan de Igualdad.

<b>ÁREA 1. Cultura de la entidad.</b>	
<b>Medida 1:</b> Asegurar el compromiso de todo el personal de enfocar su trabajo acorde a los principios del enfoque de género.	
<b>Objetivo:</b> Integrar el enfoque de género en la cultura del Colectivo Tierra de Campos de manera que sea transversal.	
<b>Indicadores:</b>	<b>Resultados:</b>
-Porcentaje de personas de la entidad a las que se informa mediante un correo electrónico de que existe este compromiso y de que toda la documentación que genere la entidad debe regirse por la Guía de lenguaje no sexista de la que dispone la entidad.	-El 100% de las personas de la entidad reciben dicho correo electrónico informativo.
-Porcentaje de reuniones de coordinación de inicio de año en las que se informa que existe este compromiso y de que toda la documentación que genere la entidad debe regirse por la Guía de lenguaje no sexista de la que dispone la entidad.	-Se informa de ambas cuestiones en el 100% de las reuniones de inicio de año de coordinación
-Porcentaje de personas de nueva incorporación que reciben dicha información al inicio de su contrato.	-Se informa de ambas cuestiones al 100% de las personas de nueva incorporación
-Porcentaje anual de personas de la entidad que responden a la encuesta sobre Igualdad de Género de la entidad para medir el nivel de compromiso del personal para con el tema.	-El 90% de las personas de la entidad responde a la encuesta anual sobre igualdad de género.
-Número de desviaciones de la cultura de género que se detectan en los cuestionarios anuales.	-Se detectan menos de 10 desviaciones en 2022, y van disminuyendo en al menos dos en los años sucesivos con respecto al anterior.
-Porcentaje anual de desviaciones que se detectan a las que se pone, remedio.	-Se pone remedio al 95% de las desviaciones detectadas.
<b>Medida 2:</b> Trabajar para conseguir el distintivo “Óptima Castilla y León” dirigido al reconocimiento de la Igualdad de Género en el ámbito laboral	
<b>Objetivo:</b> Integrar el enfoque de género en la cultura del Colectivo Tierra de Campos de manera que sea transversal y dar visibilidad al compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
<b>Indicadores:</b>	<b>Resultados:</b>
- Nombramiento de persona encargada de velar por que esta inscripción se mantenga.	- 1 persona nombrada responsable.
- Porcentaje de requisitos necesarios de cumplir para conseguir el distintivo	- 100% de los requisitos son cumplidos.
- Consecución del distintivo Óptima en el plazo determinado	- Se consigue el distintivo Óptima como muy tarde en diciembre de 2024.

## ÁREA 2. Gestión de Personas

**Medida 1:** Atención individual por parte de la dirección de cada caso particular relativo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y compromiso de procurar soluciones que satisfagan a ambas partes

**Objetivo:** Facilitar al personal de la entidad la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### Indicadores:

- Número de canales habilitados de comunicación entre dirección y personal técnico

- Porcentaje de peticiones escuchadas y atendidas por parte de la dirección técnica acerca de las necesidades particulares de cada persona trabajadora para poder conciliar su vida personal, familiar y laboral

### Resultados:

- 1 canal de comunicación habilitado

- 100% de las peticiones escuchadas y atendidas.

**Medida 2:** Se procura la flexibilización horaria en el caso de tener que atender a personas dependientes que están a cargo del personal de la entidad o por circunstancias puntuales sobrevenidas.

**Objetivo:** Facilitar al personal de la entidad la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### Indicadores:

- Porcentaje de demandas que son escuchadas y evaluadas para brindar una solución a la persona solicitante

- Porcentaje de demandas atendidas y solucionadas de una manera que satisfaga a ambas partes.

### Resultados:

- 100% de las demandas son escuchadas y evaluadas

- 100% de las demandas son atendidas y al menos en el 90% se llega a una solución que conviene a ambas partes.

**Medida 3:** Se recogen, de manera concisa y clara, todas las medidas de conciliación a las que el personal de la entidad puede acogerse y se informa de las mismas a todo el personal, incluidas las nuevas incorporaciones a la entidad.

**Objetivo:** Facilitar al personal de la entidad la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### Indicadores:

- Número de documentos informativos elaborados que incluyan todas las medidas de conciliación a las que el personal de la entidad puede acogerse

- Porcentaje de personas de la entidad que son informadas mediante correo electrónico de la existencia del documento con las medidas colgado en la nube

- Porcentaje de personas de nueva incorporación que son informadas de la existencia tanto del documento como de las medidas a las que pueden acogerse y como.

### Resultados:

- 1 documento elaborado y colgado en la nube

- 100% de las personas de la entidad son informadas y reciben el documento

- 100% de las personas de nueva incorporación son informadas de la existencia del documento, de las medidas y del procedimiento para poder acogerse a dichas medidas.

**Medida 4:** Vigilar que las retribuciones del personal contratado de la entidad sigan siendo igualitarias.

**Objetivo:** Evitar las desigualdades de género en las retribuciones de la entidad.

### Indicadores:

- Número de estudios realizados al finalizar cada año de evaluación de las retribuciones.

- Porcentaje de discriminaciones detectadas solucionadas.

### Resultados:

- 1 estudio al finalizar cada año de las retribuciones de dicho año.

- 100% de las discriminaciones detectadas solucionadas.

### ÁREA 3. Selección de personal

**Medida 1:** Redactar las ofertas con un lenguaje inclusivo y sin que exista discriminación por razón de género

**Objetivo:** Evitar la discriminación por razón de género en las ofertas de trabajo de la entidad.

**Indicadores:**

- Porcentaje de las ofertas de trabajo lanzadas que son redactadas con un lenguaje inclusivo y no discriminatorio por razón de género

**Resultados:**

- 100% de las ofertas de trabajo se lanzan con un lenguaje inclusivo y sin discriminación por razón de género

### ÁREA 4. Comunicación interna y externa

**Medida 1:** Utilización de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones que realice la entidad, tanto internas como externas.

**Objetivo:** Evitar la discriminación de género y fomentar la inclusión de todas las personas.

**Indicadores:**

- Número de revisiones de documentación que se realiza al año  
- Número de documentos revisados al año  
- Número de reuniones de personal convocadas para explicar errores y ponerles solución.

**Resultados:**

- 1 revisión al año en el mes de noviembre  
- 10 documentos elegidos al azar y generados por el personal de la entidad  
- 1 al año, en el mes de diciembre, siempre y cuando sea necesario en función de los resultados que se extraigan de los indicadores anteriores.

**Medida 2:** Utilización de imágenes no sexistas en todos los productos de comunicación del Colectivo Tierra de Campos

**Objetivo:** Evitar la discriminación de género y fomentar la inclusión de todas las personas.

**Indicadores:**

- Número de revisiones de imágenes de los documentos elaborados por la entidad que se realiza al año  
- Número de documentos revisados al año.  
- Número de reuniones de personal convocadas para explicar errores y ponerles solución.

**Resultados:**

- 1 revisión al año en el mes de noviembre  
- 10 documentos elegidos al azar y generados por el personal de la entidad  
- 1 al año, en el mes de diciembre, siempre y cuando sea necesario en función de los resultados que se extraigan de los indicadores anteriores.

**Medida 3:** Mantenimiento de la inscripción en el Registro de Entidades para la Igualdad de Oportunidades y de Centros de Asistencia para la Mujer de Castilla y León.

**Objetivo:** Dar visibilidad al compromiso de la entidad con el enfoque de género

**Indicadores:**

- Nombramiento de persona encargada de velar por que esta inscripción se mantenga.  
- Porcentaje de requisitos necesarios de cumplir para mantener la inscripción en el registro citado.  
- Tiempo en el que se mantiene la inscripción en el citado registro.

**Resultados:**

- 1 persona nombrada responsable-  
- 100% de los requisitos son cumplidos.  
- Hasta diciembre de 2026.



### ÁREA 5. Formación

**Medida 1:** Impartición de formación en género e igualdad de oportunidades al personal del Colectivo Tierra de Campos

**Objetivo:** Integrar el enfoque de género en la cultura del Colectivo Tierra de Campos de manera que sea transversal.

**Indicadores:**

**Resultados:**

-Número de cursos sobre igualdad que se realizan al bienio.

-1 curso bienal.

-Porcentaje de personas de la entidad que asisten (personal voluntario y contratado).

Al menos asiste el 90% del personal contratado y voluntario.

### ÁREA 6. Acoso Sexual o por razón de sexo.

**Medida 1:** Actualización del protocolo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

**Objetivo:** Adaptar el protocolo, que en la actualidad tiene un carácter muy general, a las particularidades de la entidad.

**Indicadores:**

**Resultados:**

-Porcentaje de personas de la entidad que responden afirmativamente al ser preguntadas sobre si con el nuevo protocolo está más claro el procedimiento a seguir en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

-Responde afirmativamente al menos el 95% del personal de la entidad.

## 8. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Este Plan de Igualdad se da a conocer mediante una difusión interna y externa del mismo:

- Difusión interna: por correo electrónico a la Junta Directiva y al personal de la entidad.
- Difusión externa: para dar a conocer el plan fuera de la entidad se cuelga en la página Web de la misma y en las redes sociales de la entidad.