



---

# PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Marco temporal: 2023-2028

**Coordinación:**

Gisella L. Olivares Ponce

**Contenidos:**

Lydia Rinaudo Martín

Gisella L. Olivares Ponce

Edición 2023

©Observatorio para una Cultura del Territorio  
C/ Duque Fernán Núñez, 2-1º. 28012, Madrid  
Espacio Cooperativo La Travesía.

e-mail: [oct@observatorioculturayterritorio.org](mailto:oct@observatorioculturayterritorio.org)

[www.observatorioculturayterritorio.org](http://www.observatorioculturayterritorio.org)



## ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Marco normativo del Plan de Igualdad de Género. ....	5
3. ¿Cómo estamos en Igualdad de Género? .....	9
4. Plan de Acción. ....	17
5. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género. ....	23

## 1. Introducción

El [OBSERVATORIO PARA UNA CULTURA DEL TERRITORIO](#), tiene como misión la de transformar el actual modelo de desarrollo, ordenación y gestión territorial, desde los principios de la agroecología, soberanía alimentaria, el feminismo e incidiendo en la construcción de relaciones rural-urbanas más armoniosas.

Propone, una nueva perspectiva de trabajo en y por el territorio, teniendo como referentes principales la **Agroecología, la Soberanía Alimentaria, y una visión ecofeminista. Hace uso de una [metodología de acción-reflexión-acción](#)**<sup>1</sup>, enmarcada en la Investigación Acción Participativa (IAP), y de la Investigación Integrada, en la que se recoge y analiza información cuantitativa y cualitativa obtenida de los actores territoriales, bajo un enfoque transdisciplinar, que permite entender mejor el territorio y contribuye a una mejor toma de decisiones en las actuaciones que se definen. Esto es clave para la construcción de alternativas reales adaptadas al contexto concreto de cada territorio, necesaria para una transición agroecológica de forma justa, equitativa y sostenible.

Incorpora en su quehacer el **concepto de una cultura del territorio**, entendiendo que todo lo que se constituye en el territorio emerge desde la propia sociedad y fluye hacia arriba (o hacia donde sea más necesario). A través de este concepto se defiende un nuevo modelo de entender el territorio. Entre muchas otras cosas, este modelo territorial reclama:

- una forma de vivir más sostenible incluso cuando esto va en contra de los supuestos “óptimos” de los modelos de desarrollo económico convencional;
- la necesidad urgente de abandonar por completo estos modelos de desarrollo económico-convencional, cuyo único enfoque está basado en la acumulación de capital monetario y en el intercambio de los bienes de consumo;
- la necesidad de reemplazar estos modelos por otros vinculados al buen vivir y a la integración del ser humano en su entorno.

Cuenta con un [Marco estratégico para el periodo 2023-2028](#) cuyo objetivo general se centra en contribuir al avance de modelos de planificación y gestión territorial sostenibles basados en la agroecología, a través de la consecución de dos objetivos estratégicos: (1) aumentar los sistemas agroalimentarios con base agroecológica en el territorio y (2) fortalecer el OCT como entidad de referencia y especializada en Agroecología.

---

<sup>1</sup> Libro OCT. “¿Qué territorio queremos? [Estrategias participativas para un futuro común](#)”, hemos sistematizado y puesto en común algunas de nuestras experiencias de dinamización territorial que nos ayudaron a establecer el planteamiento metodológico de nuestra actuación

En cuanto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, el trabajo del OCT tiene como marco de referencia la [Estrategia Española de Desarrollo Sostenible 2030](#), en la que se establecen ocho retos país, políticas aceleradoras y prioridades de actuación, definida gubernamentalmente a través de un proceso participativo estratégico, para abordar los principales desafíos que presenta España para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible definidos en la Agenda 2030. En este sentido, el marco estratégico del OCT 2023-2028 focaliza su actuación en **10 de los 17 ODS en los que tiene especial incidencia a través de sus metas estratégicas:**



En la web institucional se incorpora el espacio de [transparencia](#), en el que se encuentra con más detalle el trabajo desarrollado desde la creación de la entidad, en la memoria institucional, así como, su financiación, estatutos y el marco estratégico 2023-2028.

### **Contribuyendo a la igualdad de género.**

En este contexto, desde la elaboración participativa del Marco Estratégico 2023-2028 realizada entre Septiembre de 2021 y Septiembre 2022, se recogió la necesidad de definir una política de género concreta en función del ámbito del trabajo de actuación de la entidad centrada principalmente en el medio rural, pero también la necesidad de incorporar estas prácticas, definir las, visibilizar las que llevamos a cabo, crear espacios de reflexión y ponerlas en marcha, al interior de la entidad. En este espacio de debate interno establecido en el periodo anteriormente citado, se establece como primer paso importante elaborar el presente Plan de Igualdad de Género de la entidad, que tiene como periodo temporal 2023-2028, como la herramienta que se está usando para promover la igualdad de género en su actuación, y que tiene en cuenta además de las metas del ODS 5 y otros ODS relacionados y transversales. Se revisará anualmente junto al seguimiento y evaluación del Plan de Acción Anual de la entidad establecido. Como segundo paso, se establece el compromiso de seguir creando espacios para la reflexión y mejora del presente Plan.

## Objetivos del Plan de Igualdad de Género.

1. Poner en valor el compromiso de la asociación hacia la igualdad de género, tanto en las intervenciones que realiza y como al interior de la entidad, teniendo como referente una perspectiva ecofeminista<sup>2</sup>, de justicia social y climática; desde el enfoque agroecológico, referente del OCT.
2. Definir objetivos estratégicos específicos de actuación de igualdad de género articuladas con el marco estratégico de la entidad para el periodo 2023-2028, así como indicadores específicos de igualdad de género, que permitan medir y conocer el impacto de nuestras actuaciones y de la incorporación de la perspectiva de género a nivel organizacional.
3. Fomentar una cultura organizacional con perspectiva de género, creando espacios específicos para su tratamiento, reflexión, detección y abordaje desde una visión integral de las situaciones de vulnerabilidad.

## 2. Marco normativo del Plan de Igualdad de Género.

A lo largo de las últimas décadas, el principio de igualdad entre mujeres y hombres ha ido evolucionando y desarrollando un marco normativo con el objetivo de erradicar la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Se presenta los marcos normativos de referencia en los distintos ámbitos que se han considerado más relevante en la elaboración de este Plan.

### Marco INTERNACIONAL:

- Carta de las Naciones Unidas del año 1945: se prohíbe la discriminación por razón de sexo.
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, la Asamblea General de las Naciones Unidas, 1967.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) del año 1979 y que entra en vigor en forma de tratado internacional el año 1981. Con su ratificación, los Estados firmantes, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones.
- Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción (IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing el año 1995).
- [Declaración de las mujeres indígenas en Beijing](#)

### Marco de la UNIÓN EUROPEA:

- La Carta Social Europea del Consejo de Europa del año 1996, en sustitución a la del 1961, prohíbe la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y ofrece una protección especial en caso de embarazo y maternidad.
- La Comunidad Europea incorpora el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diferentes tratados, entre los cuales destaca el Tratado de Ámsterdam del año

---

<sup>2</sup> El enfoque ecofeminista incide en el sistema económico capitalista que ha evolucionado sin tener en cuenta las conexiones intraespecíficas e interespecíficas entre los seres vivos y la sociedad, ni los límites del planeta. Asimismo, este enfoque comprende las repercusiones de estas relaciones sobre los territorios, los cuerpos y las vidas de las mujeres como productoras y reproductoras. Además, cuestiona el sistema agroalimentario que, mediante sus políticas y prácticas, ha situado a las mujeres en una situación de desventaja y desigual. En este sentido, esta perspectiva se toma en consideración de forma transversal durante el funcionamiento, organización y dinámicas de la asociación.

1999, que avanza en este principio sobre todo en cuanto a la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras y, en el año 2001, el Tratado de Niza que reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

- Tratado de la Unión Europea, del año 2012, convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los Estados miembros deben respetar y garantizar. En el artículo 3, establece que la UE tiene que fomentar la igualdad de hombres y mujeres.
- La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea recoge en un único texto el conjunto de derechos civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía de la Unión Europea y de las personas que allí viven, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye los principios de no discriminación, igualdad de mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística.
- Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación. Prohíbe las discriminaciones, directas o indirectas, entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones de contratación, despido, formación y promoción profesional, así como afiliación a organizaciones de personas trabajadoras o empresarias.
- Estrategia para la igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015, de la UE, 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), 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.

### Marco a nivel ESTATAL:

- La Constitución Española, en el artículo 1.1, establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español. En el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo. En el Artículo 9 se indica la obligación a los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva y 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.
- Ley orgánica 2/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). A continuación, se detallan algunos relevantes artículos:
  - Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3. Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
  - Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art.5. El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la

normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

- Discriminación directa e indirecta. Art.6. Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Indemnidad frente a represalias. Art.9. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- Acciones positivas. Art.11. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.



- Tutela jurídica efectiva. Art.12. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- El artículo 45 concreta las obligaciones de las empresas en materia de igualdad.
- El artículo 46 define el concepto y contenido de los Planes de igualdad de las empresas.
- Transparencia en la implantación del plan de igualdad. Artículo 47. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.
- Art.28 del Estatuto de los Trabajadores: Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

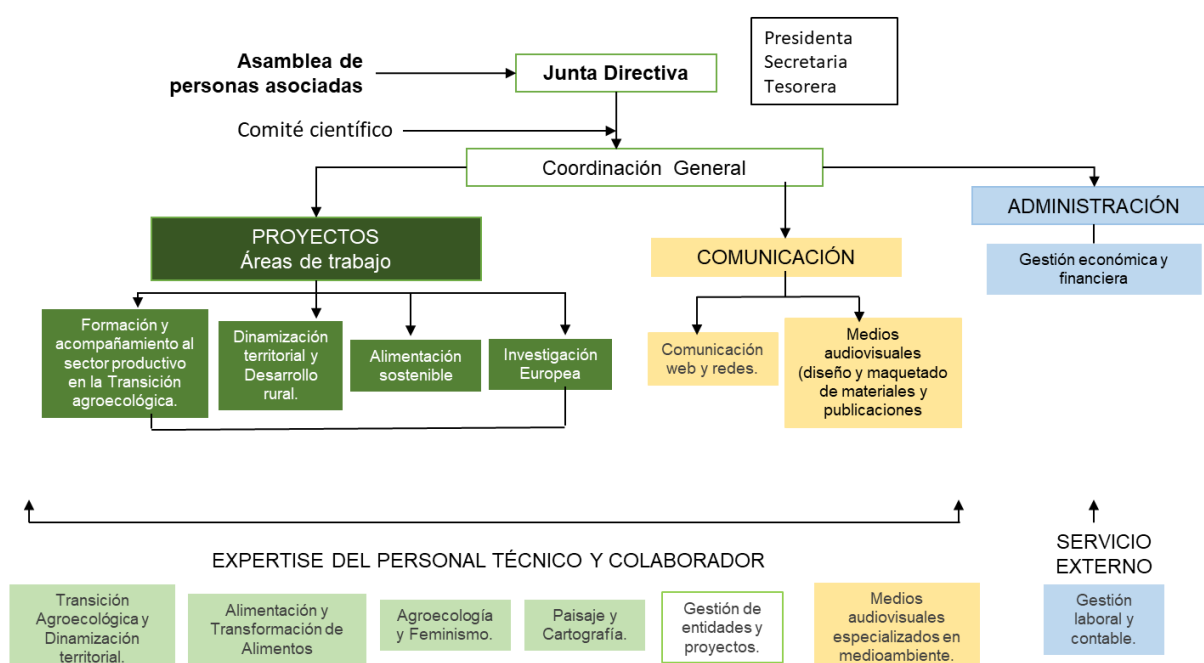
#### **Marco a nivel AUTONÓMICO:**

- Ley 5/2005 Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid
- Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021

### 3. ¿Cómo estamos en Igualdad de Género?

El OCT es una Asociación, entidad sin ánimo de lucro, inscrita desde 2009 en el Registro Nacional de Asociaciones de ámbito estatal cuya estructura organizativa es la siguiente:

#### Órganos de representación, gestión y funcionamiento actual



Teniendo en cuenta esta estructura organizativa las características de la entidad son las siguientes:

#### — Sexo.

El Observatorio para una Cultura del Territorio cuenta con un total de 5 trabajadoras todas ellas mujeres. En cuanto al personal colaboradores profesionales externos que se les contrata puntualmente para ejecutar determinadas acciones son un total de 6 personas de las cuales 3 son mujeres y tres son hombres. En cuanto a las personas socias son un total de 7 personas de las cuáles el 20% son hombres y el 80% son mujeres.

#### → **Edad.**

La plantilla se concentra en un tramo de edad entre los 25 y los 59 años, representando un 80% las edades comprendidas entre los 25-40 años y un 20% entre los 40-59 años. En cuanto al personal colaborador el 20% se ubica entre los 25-40 años y el 80% entre los 40-59 años.

#### → **Estudios.**

El total de la plantilla de la entidad contratada tiene estudios universitarios, un 100%. Tres trabajadoras tienen másteres universitarios en la especialidad social, ambiental, gestión de entidades y agroecología, un 60%; dos trabajadoras son doctoras, un 40% y una trabajadora con estudios de doctorado finalizados hasta la suficiencia investigadora, un total del 20%. En cuanto al personal colaborador, tres personas poseen el título de doctor, un 60%, dos son hombres y una mujer; y las otras dos personas, un 40%, cuentan con máster universitario, de las cuáles una es hombre y una mujer. Por tanto, la entidad cuenta con equipo de profesionales altamente cualificado para ejercer sus funciones y ejecutar su actividad.

#### → **Nivel/función.**

En cuanto a los niveles de toma de decisiones y funciones a desempeñar, entre 2018-2022 se tiene:

**Asamblea General:** Es el nivel dónde se definen las decisiones y se aprueba las líneas estratégicas de la entidad, estatutos, y cualquier cambio estructural que se defina. Actualmente el número de personas asociadas a la entidad son 7 personas, el 80% son mujeres.

**Junta Directiva:** conformada por Presidenta, Secretaria y Tesorera, es el grupo motor que ejerce el nivel ejecutivo y pone en marcha las decisiones tomadas por la Asamblea de personas socias. En este nivel las tres personas son mujeres. Todas las personas que forman parte de la Junta Directiva son trabajadoras.

**Personal contratado.** Actualmente se cuenta con 5 personas contratadas con diferentes jornadas laborales, de acuerdo con el tiempo de dedicación de los proyectos y que se define de manera consensuada. El 100% son mujeres y de este total el 80% tienen un contrato indefinido y una de ellas es fija discontinua, definido a partir de un contrato en prácticas durante el 2022 que se consolidó en este puesto de trabajo. Es la persona con menor antigüedad de la entidad y la persona más joven. El personal contratado se dedica a la ejecución de asistencia técnica y ejecución de proyectos relacionadas con las siguientes áreas de la entidad:

- Transición Agroecológica y Dinamización territorial.
- Alimentación y Transformación de Alimentos
- Agroecología y Feminismo
- Paisaje y Cartografía.
- Gestión de entidades y proyectos.

**Personal colaborador experto.** Se cuenta con 6 personas de las cuales el 50% son hombres especializados en:

- Paisaje y Cartografía
- Medios audiovisuales especializados en medioambiente.

El otro 50% son mujeres especializadas en:

- Transición Agroecológica y Dinamización territorial.
- Agroecología y Feminismo
- Paisaje y Cartografía
- Comunicación web y redes

Función	2018		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Socia	5	1	6	1
Trabajador/a	3	0	5	
Colaborador/a	2	1	3	3

- **Áreas de organización del trabajo y toma de decisiones.**

Área	2018					
	Mujeres			Hombres		
	Socia/o	Trabajadora	Colaborador/a	Socia/o	Trabajadora	Colaborador/a
Asamblea	4			1		
Junta Directiva	2			1		
Coordinación						
Proyectos		2				
Administración						
Comunicación			1			

Área	2022					
	Mujeres			Hombres		
	Socia/o	Trabajadora	Colaborador/a	Socia/o	Trabajadora	Colaborador/a
Asamblea	6			1		
Junta Directiva	3					
Coordinación		1				
Proyectos		4				
Administración						
Comunicación			1			

→ **Por tipo de contrato y jornada.**

- Jornada: completa / parcial. El 80% de personas trabajadoras en el OCT tienen un contrato de jornada completa y un 20% de jornada parcial
- Contrato: indefinido/temporal. El 80% de personas trabajadoras en el OCT tienen un contrato indefinido y un 20% de contrato temporal, fijo discontinuo.
- El horario laboral se define en consenso, se apuesta por el cumplimiento de los resultados y de acuerdo con los objetivos del trabajo realizado.

		2018		2022	
Jornada	Contrato	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Trabajador/a	Temporal			1	
	Indefinido	2		4	
Colaborador/a	Temporal	2	1	3	3
	Indefinido				

→ **Tipología de contrato, clasificación profesional y retribuciones.**

La entidad se apuesta por el contrato indefinido para todo su personal. Existe también la contratación de personal adscrito para un proyecto concreto que tiene un periodo de ejecución pasado el mismo se finaliza la relación laboral. Esta relación puede continuar posterior a este periodo, siempre y cuando se cumplan tres condiciones: la entidad defina estratégicamente aumentar el número de puesto de trabajo indefinidos, se cuenten con los recursos pertinentes y se haya demostrado buenos resultados en la experiencia previa.

Todo el personal contratado y que se necesita generalmente pertenece al Grupo Profesional 1: en los que se encuentran graduadas/os, licenciada/os, másteres y doctores. En función del tipo de necesidad se puede valorar la contratación de personal del Grupo Profesional 2 con amplia experiencia en las funciones del puesto, para cuestiones administrativas o de comunicación.

El personal contratado indefinido tiene el mismo nivel de retribución de acuerdo con su categoría profesional. Las diferencias existentes están de acuerdo con los aspectos que marca la legislación laboral, por ejemplo, en cuanto a la antigüedad.

→ **Responsabilidad del cuidado en 2022 del personal en nómina.**

Responsabilidades de cuidado	Mujeres	Hombres
Personal con hijas/os a cargo	3	
De éstas, ¿cuántas monomarentales/monoparentales?	0	
Personas que conviven con mayores de edad con algún tipo de dependencia	0	
Otros		

### → **Cultura organizativa y compromiso por la igualdad.**

La cultura organizativa del Observatorio para una Cultura del Territorio se basa en principios democráticos de participación horizontal y colectiva y se opera a través de una coordinación general que organiza todas las áreas de trabajo definidas.

El OCT está comprometido con la igualdad de género, que se refleja en sus estatutos, y en determinados aspectos incorporados para facilitar y potenciar la conciliación familiar como:

- Horario consensuado y flexible en función de objetivos previstos.
- Opción de teletrabajo al 100% de la jornada establecida
- Incorporación de 8 días de asuntos propios
- Adopción de baja por menstruación dolorosa en las condiciones que estable la legislación laboral.
- Compensación de horas extras a lo largo del año con días libres.
- Al menos el 80% de la toma de decisiones se realiza con el equipo completo con el respaldo de la Junta Directiva y la aprobación de la Asamblea. Las cuestiones laborales, salarios etc., lo decide la Junta Directiva con la aprobación de la Asamblea.
- Se dedica al menos un espacio de cuidado al mes, en las reuniones de equipo.
- En todas las reuniones de equipo semanales, se dedica al menos 10 minutos para saber cómo estamos, fomentando un círculo de confianza entre mujeres.

### → **Acceso al empleo y selección y contratación de personal**

Las nuevas contrataciones se definen si se cumplen las siguientes condiciones: la entidad defina estratégicamente aumentar el número de puesto de trabajo en función de sus objetivos, se cuenten con los recursos pertinentes, y si fuese una nueva contratación a partir de un contrato en prácticas, que se haya demostrado buenos resultados en esta experiencia.

Los requerimientos del perfil profesional se definen de acuerdo con al puesto y las funciones necesarias del mismo.

Si es un puesto adscrito a un proyecto tendrá la duración del misma y se ajustará a las retribuciones definidas por el proyecto.

Si es un puesto por crecimiento de la entidad, la búsqueda se inicia en una primera ronda de comunicación y difusión a través de las entidades que forman parte del Espacio Cooperativo La Traviesa, a la que pertenece el OCT y posteriormente a través de una difusión por canales de referencia del tercer sector y a través de las redes sociales del OCT.

La Coordinación selecciona tres personas, posterior al proceso de entrevistas, las presenta a la Junta Directiva quien es la que selecciona a la persona más idónea con la aprobación de la Asamblea. En el caso de una nueva contratación posterior a una persona en prácticas que cumple con los requisitos correspondientes este proceso de selección no se realiza y se ofrece el puesto a esta persona.

#### → **Política salarial.**

Todas las personas trabajadoras con contrato indefinido partimos del mismo salario base, las diferencias se marcan de acuerdo con la ley en cuento a antigüedad, edad, Nº de hijas/os, etc.

Se ha establecido una mejora salarial teniendo en cuenta los aspectos diferenciadores antes mencionados para todas las trabajadoras con contrato indefinido.

Para las trabajadoras adscritas a un proyecto se establecerán las condiciones que se han aprobado en el proyecto que están siempre en función de los salarios base de la entidad.

El salario base se establecerá de acuerdo con el perfil y a las funciones que realice el personal.

#### → **Promoción interna.**

Se define de acuerdo con las necesidades de la entidad, de los recursos necesarios y de los resultados de las trabajadoras. Al tener una retribución salarial igual para todas las trabajadoras la promoción interna, se está valorando y revisando cómo establecer esta promoción y que sea justa y equitativa en función de los compromisos y distintos grados de responsabilidad que asumen las trabajadoras.

Aunque no se considera como una promoción interna, a los dos años de contratación se invita a las trabajadoras a formar parte de la Asociación con las responsabilidades y compromisos y fines estatutarios que esto conlleva. A la fecha este compromiso no tiene una dimensión económica y su no aceptación no implica ningún cambio.

#### → **Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es un asunto muy relevante dentro de la organización, por lo que se disponen distintas medidas y facilidades para dicha conciliación, como flexibilidad horaria, posibilidad de teletrabajo, posibilidad de ir al Coworking con comedor, reducción de jornada, disponibilidad de 8 días de asuntos propios además de vacaciones, ejecución de la baja por menstruación dolorosa, compensación en tiempo laboral de las horas extras.

La ordenación del tiempo de trabajo se establece por acuerdos entre toda la plantilla de la asociación. Se tiene definido como instrumento de recogida de esta ordenación individual del tiempo, una Hoja de Dedicación personal en la que se incorporan el periodo de vacaciones, días de asuntos propios y un protocolo de cómo llenar estas hojas para normalizar este trabajo.

### → **Formación.**

El OCT proporciona a todo el personal la posibilidad y el acceso a la formación continua. En 2022, 3 de las 5 trabajadoras realizaron formaciones dentro de la jornada laboral a través de los beneficios del fondo de la seguridad social. También se apoya la participación del personal en jornadas de formación cortas o webinarios gratuitos que llegan a la entidad, se socializan a las trabajadoras y si alguno es de su interés se apoya su participación. De igual modo se apoya la participación en eventos científicos como congresos especializados en Agroecología o espacios de investigación e innovación.

### → **Salud laboral y prevención del acoso laboral y sexual.**

Actualmente la entidad cuenta con un Seguro de Riesgos Laborales anual por el cual accedemos a una formación anual puntual con relación a la salud laboral.

A través del Espacio Cooperativo La Travesía existe la oferta de cursos para fomentar la salud laboral y prevención del acoso laboral y sexual, en los que se apoya su participación de acuerdo con las disponibilidades de las trabajadoras. En este sentido, es importante definir un espacio laboral para al menos una vez al año las trabajadoras tengan acceso a espacios de formación al respecto. Por ahora las medidas que se están llevando a cabo son:

1. Espacio de confianza y decir cómo estamos en las reuniones de equipo semanal.
2. Una de las reuniones semanales al mes dedicarlo a un espacio de convivencia y salud emocional.

Actualmente no contamos con un protocolo de salud laboral/riesgos laborales y otro de prevención del acoso laboral y sexual y es importante poner las condiciones para llevarlo a cabo.

### → **Comunicación.**

Para la comunicación y difusión de las acciones de la organización se emplea un lenguaje inclusivo y no sexista, visibilizando el papel fundamental de las mujeres, especialmente el de las mujeres rurales.

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.

Se dispone de dos espacios a través del Whatsapp: uno para la comunicación rápida y urgente con el equipo, con un horario de comunicación entre las 9:00-18:30 horas; y otro para la comunicación con colaboradores, que es un espacio abierto.



### → Alianzas por la igualdad y equidad de género.

El OCT está comprometido con el desarrollo de acciones transformadoras políticas y sociales con el objetivo de velar por una sociedad más justa y equitativa en todos los ámbitos. Por ello, se apuesta por alianzas, colaboraciones con otras entidades del tercer sector y de la sociedad civil, así como acompañamiento y seguimiento de procesos participativos democráticos desde la solidaridad y la sostenibilidad social y ambiental. Trabaja en alianza con al menos 14 entidades de las cuales dos son espacios especializados en su trabajo por la igualdad de género:

1. ESPORAS (Asociación Garaldea). Espacio para establecer conexiones entre las distintas entidades y colectivos de la Comarca de las Vegas que trabajan con mujeres para crear una red entre ellas.
2. Red Estatal de Agroecología y Feminismos

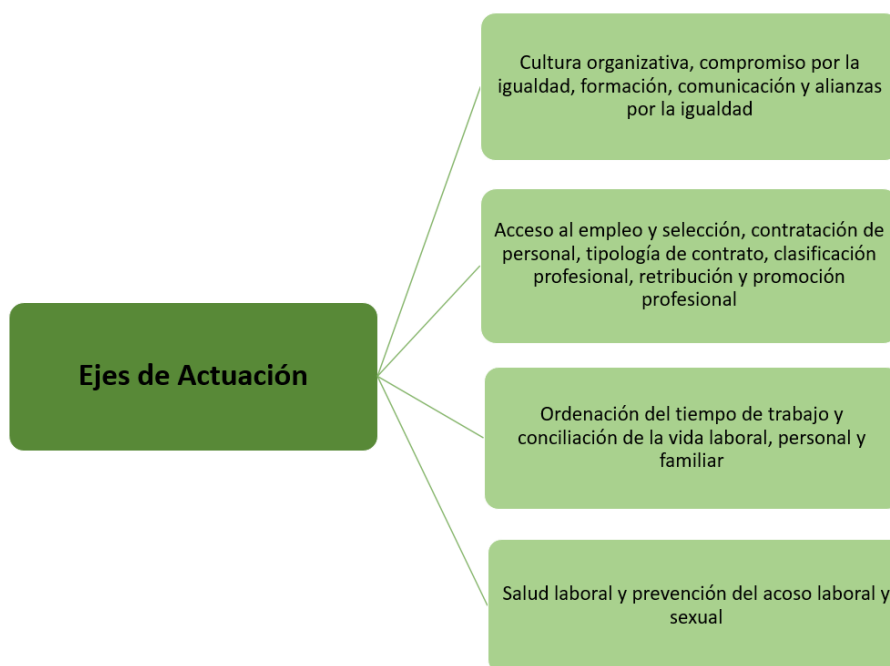
## 4. Plan de Acción.

Con el presente plan de acción se pretende considerar distintas medidas para lograr mayor igualdad de género, aumentando la coherencia en el funcionamiento interno de la entidad, así como emplear dicho enfoque de manera transversal en el desarrollo de nuestras actividades y acciones.

Partiendo de los estatutos, filosofía y el Plan Estratégico 2023-2028, se han establecido una serie de ejes y líneas de acción para incorporar medidas que traten de solucionar posibles situaciones o conflictos internos.

El presente plan se desarrollará en todos los territorios en los que el OCT ejecuta su trabajo, desde el ámbito municipal hasta el estatal e internacional.

Ejes de actuación: Se han establecido cuatro ejes de actuación como se muestran en la siguiente figura:



### PLAN ACCIÓN

En términos generales, además, con la integración de la igualdad de trato y oportunidades se aspira a mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, motivar y conseguir una plantilla más implicada y comprometida con la organización, mayor eficacia y eficiencia en el trabajo y una mejor imagen externa.

Eje 1	Cultura organizativa, compromiso por la igualdad, formación, comunicación y alianzas por la igualdad	
Objetivos	Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género y coherente con la visión y los valores del OCT	
	Aumentar la concienciación de la igualdad de género en la entidad	
	Favorecer la transversalización de género en las actuaciones que se llevan a cabo en el OCT a través de la formación y sensibilización interna (igualdad de género, justicia social, ecofeminismo, etc.)	
	Concienciar y capacitar en materia de igualdad de oportunidades y en igualdad de género a todas las personas que forman parte de la entidad para cumplir y mejorar de forma consecuente los principios y valores que se defienden por parte del OCT.	
	Sensibilizar sobre igualdad de género, especialmente sobre mujeres rurales	
	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades y la igualdad de género.	
	Promover en alianza para superar las desigualdades que afectan a los derechos de mujeres y hombres en las zonas rurales	
Medidas		Indicadores
1.1	Redactar y publicar el compromiso expreso del OCT con la igualdad y equidad entre hombres y mujeres y, concretamente de la junta directiva, en materia de igualdad y su compromiso con el Plan de Igualdad de Género	Publicación del compromiso
1.2	Constituir el Comité de Igualdad y la/s persona/s responsable/s de dicho Comité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Composición, tiempo de permanencia, mecanismos de rotación y renovación de las personas miembros del Comité de Igualdad definidas en este Plan</li> <li>• Funciones de las personas miembro y mecanismos de coordinación del Comité de Igualdad con el resto de áreas de la organización</li> </ul>
1.3	Difundir y poner a disposición de todas las personas de la organización y público en general el Plan de Igualdad	Al menos un mailing realizado para difundir el Plan y las principales medidas y publicarlo en la web
1.4	Garantizar el enfoque de género, teniendo como una referencia destacable la visión ecofeminista, en la comunicación, los planes operativos, documentos de trabajo y documentos estratégicos internos y externos, tanto en el uso del lenguaje como en el empleo de imágenes y/o audiovisuales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al menos dos medidas específicas del Plan de Igualdad incluidas en los POAs, documentos estratégicos, memorias institucionales, etc.</li> <li>• Incluir anualmente referencias de los progresos del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad y de los proyectos y asistencias técnicas ejecutadas.</li> </ul>

1.5	Incorporar la perspectiva de género, teniendo como una referencia destacable la visión ecofeminista, en el desarrollo de los proyectos, programas, convenios y asistencias técnicas incluyendo indicadores específicos cuantitativos y cualitativos, así como la difusión del impacto de género de los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicadores específicos de género cuantitativos y cualitativos en cada uno de los proyectos</li> <li>• Ejecución de al menos un proyecto de mujeres rurales en estos 5 años.</li> </ul>
1.6	Promoción de un consenso sobre lenguaje inclusivo que refleje los valores institucionales de la organización en todas las áreas de trabajo de la entidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento consensuado de recomendaciones sobre uso del lenguaje inclusivo</li> <li>• Nº de revisiones y correcciones realizadas desde la perspectiva de género en cuanto al uso de comunicación no sexista</li> <li>• Impacto en RRSS</li> </ul>
1.7	Aumentar los conocimientos sobre feminismos y perspectiva de género, a partir de un Plan de formación específico dirigido al personal laboral y voluntario de la organización, que posibilite la incorporación de este enfoque en las actividades y acciones que realiza la organización, estableciendo un marco conceptual común en torno a la igualdad de género en la organización, que incorpore también la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y la corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de formaciones que se han llevado a cabo, contenidos y duración</li> <li>• Nº de personas asistentes a las formaciones (segregadas por sexo)</li> <li>• Conocimientos adquiridos</li> <li>• Satisfacción de las personas asistentes, a través de cuestionarios</li> </ul>
1.8	Desarrollar reuniones de autocuidados y cuidados internos de la organización entre todas las trabajadoras teniendo en cuenta espacios ajustados a las necesidades de las trabajadoras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio de cuidado en reuniones de equipo.</li> <li>• Dos plenarios para fomentar el trabajo cooperativo, en equipo y de cuidado</li> </ul>
1.9	Definir acciones de sensibilización sobre igualdad de género y los días emblemáticos tales, como 22 de febrero Día Mundial de la Igualdad Salarial 8 de marzo Día Internacional de la Mujer, 25 de noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 25 de octubre Día Internacional de la mujer rural, etc. a nivel local.	Nº de acciones en las que participamos durante esos días
1.10	Difusión interna y externa de las actuaciones que se realicen en materia de igualdad por parte de la entidad de acuerdo a los medios disponibles.	Mailing, página web, RRSS
1.11	Establecer sinergias, fortalecer alianzas y desarrollar acciones con otras entidades, redes y movimientos sociales locales y/o internacionales feministas y ecofeministas; así como promover y apoyar de forma activa la igualdad y equidad de género en las redes y alianzas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de alianzas</li> <li>• Número de acciones, eventos, campañas, etc.</li> <li>• Informe de impacto de las acciones realizadas a través de las redes</li> </ul>

Eje 2	Acceso al empleo y selección, contratación de personal, tipología de contrato, clasificación profesional, retribución y promoción profesional	
Objetivos	Supervisar que no haya discriminaciones de género en los procesos de selección y contratación de trabajadoras y trabajadores; manteniendo la igualdad de oportunidades en cuanto a la estabilidad laboral y tipologías de contrato de hombres y mujeres, con una distribución de la jornada laboral flexible, y en función de los intereses del personal para conciliar la vida personal, familiar y laboral, así como en la transparencia de las retribuciones y promoción de la igualdad salarial, que permita garantizar una política salarial no discriminatoria por género.	
	Medidas	Indicadores
2.1	Actualizar el manual de funcionamiento en el apartado referido a la selección de personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual actualizado y publicado en la web</li> <li>• Supervisión anual del manual de funcionamiento</li> </ul>
2.2	Supervisar que se incorporar 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.	Incorporado un apartado específico en las convocatorias de ofertas de puesto de trabajo
2.3	Realizar un seguimiento de la política laboral existente que asegure el principio de igualdad de retribución por el mismo trabajo desarrollado, garantizando los salarios basados en criterios objetivos según la formación, experiencia, funciones y antigüedad	Apartado específico en la memoria anual relacionada con los resultados de la revisión anual de las condiciones laborales basadas en indicadores de igualdad de oportunidades establecidos.
2.4	Asegurar medidas de conciliación y flexibilidad horaria que permitan ejecutar el trabajo y las tareas laborales de forma eficiente de acuerdo a la jornada laboral y la retribución salarial del personal	Descripción en el manual de funcionamiento de la entidad de las medidas de conciliación y flexibilidad horaria de las personas trabajadoras.
2.6	Mantener informado al personal sobre las valoraciones salariales de las trabajadoras	Información enviada por email
2.7	Asegurar que la comunicación de los puestos que se promocionan se realiza, en igual medida, tanto a mujeres como a hombres.	Información enviada por email
2.8	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.	Incluir diagnóstico en las memorias institucionales de la entidad

Eje 3		Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar	
Objetivos		Favorecer y garantizar, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar haciendo una planificación más ordenada y eficiente de los tiempos de trabajo y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la organización.	
		Medidas	Indicadores
3.1	Fomentar la realización de un diagnóstico anual 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.		Incluido el diagnóstico realizado de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el manual de funcionamiento de la entidad actualizado y revisado anualmente.
3.2	Implantación de medidas de flexibilidad laboral mediante criterios claros y transparentes y una planificación más eficiente del trabajo de acuerdo a la jornada laboral y la retribución salarial del personal (por ejemplo, evitando la prolongación excesiva de la jornada laboral y priorizando el logro de los resultados)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contemplar en el manual de funcionamiento los criterios definidos sobre mecanismos de flexibilidad horaria.</li> <li>• Nº de medidas de conciliación familiar de cada trabajadora</li> <li>• Valoración y grado de satisfacción de las medidas de conciliación laboral y los mecanismos de recuperación de horas)</li> <li>• Registro (hojas de dedicación) del tiempo trabajado mensual y anual</li> </ul>
3.3	Puesta en marcha de medidas de flexibilidad laboral adecuadas a los centros de trabajo, que tengan que ver con el horario de entrada y salida, la posibilidad de excedencias cortas, la reducción de jornada o teletrabajo para aquellas personas que lo requieran.		
3.4	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.		
3.5	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.		Documento informativo enviado

Eje 4	Salud laboral y prevención del acoso laboral y sexual	
Objetivos	Asegurar que todas las personas trabajadoras 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, así como vigilar aquellas situaciones que puedan afectar a la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores	
	Promover la implementación activa del código de conducta	
Medidas		Indicadores
4.1	Crear y difundir el protocolo de actuación frente al acoso sexual, moral o al acoso por razón de sexo entre las personas de la asociación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo</li> <li>• 1 Mail enviado</li> <li>• Número de situaciones en las que se activa el protocolo de actuación</li> </ul>
4.2	Crear un protocolo de acogida de personal que incluya formación sobre el código de conducta	Protocolo/Manual acogida actualizado
4.3	Favorecer el establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso moral, sexual o por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevos canales de comunicación creados</li> <li>• Grado de uso de los canales de comunicación</li> <li>• Satisfacción del personal del canal de comunicación</li> </ul>

### EQUIPO DE TRABAJO DEL COMITÉ.

Dos trabajadoras

### PERSONAS DE CONTACTO

Lydia Rinaudo Gisella Olivares	alimentación@observatorioculturayterritorio.org +34 654256073
-----------------------------------	--

## 5. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género.

La Comisión de Igualdad de Género será responsable de llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Género para conocer si se están alcanzando los objetivos fijados y si las acciones definidas se ejecutan, cuáles son las fortalezas y sus dificultades si no funcionan.

El seguimiento anual durante el desarrollo del Plan permitirá comprobar cómo se están llevando a cabo las medidas propuestas y conocer todo el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad de Género permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad. La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación intermedia: al finalizar cada año de vigencia del Plan se valorarán los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Evaluación final: en el último año de ejecución del Plan se evaluarán los resultados, los procesos y los impactos del Plan de Igualdad.

Las principales funciones de la Comisión de Igualdad de género responsable del seguimiento son las siguientes:

- Definir espacios de trabajo y calendarizar su trabajo, en el marco general del funcionamiento de la entidad.
- Identificar, detectar y abordar todas las situaciones de vulneración de la igualdad de género tanto en las actuaciones de la entidad como al interior de la misma.
- Realizar la evaluación y el seguimiento del cumplimiento del Plan de Igualdad de Género en las actuaciones y al interior de la entidad.
- Elaborar un informe anual de seguimiento como parte del informe anual de seguimiento del Marco Estratégico 2023-2028 del OCT.
- Poner en marcha las medidas correctoras del Plan.
- Difundir el Plan de Igualdad de Género al interior de la entidad.
- Hacer público el Plan de Igualdad de Género en el espacio de Transparencia de la web institucional por cada revisión.