

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2026 - 2029



1. Presentación

La Asociación Ecoperia, comprometida con la justicia social, la sostenibilidad ambiental y la promoción de la autonomía juvenil, aprueba el presente **Plan de Igualdad de Oportunidades** con el objetivo de integrar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su actuación.

Este Plan se aplica tanto a la estructura interna de la entidad como a sus programas de intervención social, voluntariado, mentoría y sensibilización.

2. Marco Normativo

El presente Plan se fundamenta en la siguiente normativa:

- Constitución Española (arts. 9.2 y 14).
- Ley Orgánica 3/2007.
- Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad.
- Real Decreto 902/2020.
- Ley Orgánica 1/2004.
- Ley 45/2015.
- Ley Orgánica 3/2018.
- Reglamento (UE) 2016/679.
- Normativa autonómica de Castilla y León en materia de igualdad y servicios sociales.



3. Diagnóstico Inicial

Ecoperia realiza un análisis previo que incluye:

- Composición por sexo del equipo técnico y voluntariado.
- Participación de mujeres y hombres en órganos de gobierno.
- Distribución de responsabilidades.
- Acceso a formación.
- Participación diferenciada por sexo en los programas.
- Identificación de posibles brechas de género en procesos de emancipación juvenil.

Se establece el compromiso de actualizar el diagnóstico cada cuatro años.

4. Objetivos Generales

1. Garantizar la igualdad real y efectiva en la estructura interna.
2. Incorporar la perspectiva de género transversal en todos los programas.
3. Prevenir cualquier forma de discriminación o acoso.
4. Favorecer la participación equilibrada en órganos de decisión.
5. Integrar indicadores de igualdad en proyectos subvencionados.



5. Ámbitos de Actuación y Medidas

5.1. Gobernanza y participación

- Promover la representación equilibrada en Junta Directiva.
- Garantizar procesos de selección transparentes y no discriminatorios.
- Uso de lenguaje inclusivo en estatutos y documentos oficiales.

5.2. Gestión de personas

- Igualdad de acceso a formación.
- Evaluación objetiva del desempeño.
- Medidas de conciliación cuando sea aplicable.
- Registro retributivo si procediera según tamaño de plantilla.

5.3. Prevención del acoso

La Asociación dispone de un **Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo**, integrado en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que contempla:

- Procedimiento de denuncia confidencial.
- Comisión instructora.
- Medidas cautelares.
- Protección frente a represalias.

Se mantiene tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso.

5.4. Intervención con personas beneficiarias

- Recogida de datos desagregados por sexo.
- Análisis de necesidades diferenciadas.
- Atención específica a situaciones de violencia de género.
- Derivación a recursos especializados cuando proceda.
- Adaptación de itinerarios a situaciones de vulnerabilidad específicas de mujeres jóvenes.



5.5. Comunicación

- Lenguaje inclusivo y no sexista.
- Representación equilibrada en materiales gráficos.
- Sensibilización en igualdad y corresponsabilidad.

6. Indicadores de Igualdad

Se establecen indicadores medibles que serán incorporados en memorias técnicas y justificaciones:

Indicadores de estructura interna

- % de mujeres en Junta Directiva.
- % de mujeres en equipo técnico.
- % de personas formadas en igualdad.
- Existencia y aplicación del Protocolo contra el Acoso.

Indicadores en programas

- Nº de personas participantes desagregadas por sexo.
- % de mujeres jóvenes que acceden a recursos de emancipación.
- Nº de acciones específicas dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad.
- Nº de actividades de sensibilización en igualdad.
- Inclusión de cláusulas de igualdad en contratos y convenios.

Indicadores cualitativos

- Evaluación de percepción de igualdad en encuestas de satisfacción.
- Detección de barreras de género en procesos de emancipación.
- Medidas correctoras implementadas.



7. Seguimiento y Evaluación

- Creación de una persona o comisión responsable de igualdad.
- Revisión anual del grado de cumplimiento.
- Incorporación de resultados en la memoria anual.
- Ajuste de medidas cuando se detecten desviaciones.

8. Vigencia

El presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, con revisión anual de seguimiento y evaluación final antes de su renovación.

9. Compromiso Institucional

La Junta Directiva de Ecoperia aprueba el presente Plan y se compromete a dotarlo de los recursos necesarios para su implementación efectiva.

