

PLAN DE IGUALDAD



**ASOCIACIÓN
AVENTURA 2000**

INDICE

1. Preámbulo	3
2. Antecedentes	4
3. Interpretación de principios	8
4. Compromiso de la entidad	9
5. Ámbito personal y territorial	10
6. Ámbito temporal	10
7. Diagnóstico	10
8. Objetivo general	14
9. Acciones o medidas a desarrollar	15

1. PREÁMBULO

Aventura 2000 es una asociación sin ánimo de lucro, que defiende los derechos de la infancia a través del desarrollo de numerosos proyectos socioeducativos con infancia, jóvenes, familias y vecinos y vecinas en el barrio madrileño de Amposta en el distrito de San Blas Canillejas.

Desde Aventura 2000 estamos convencidas de que podemos cambiar el mundo desde nuestro barrio, influyendo en la mejora de la agenda mundial con cada una de nuestras acciones y proyectos. Las acciones de nuestros proyectos forman parte de los objetivos de Desarrollo Sostenible recogidos dentro de la Agenda 2030.

Para llevar a cabo los objetivos planteados por la asociación, Aventura 2000 cuenta con la participación de personas voluntarias. Las personas voluntarias son una parte fundamental e indispensable de la asociación.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Es un principio reconocido universalmente, consagrado en todos los textos internacionales sobre Derechos Humanos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la obligación se ha ampliado a empresas a partir de 50 personas trabajadoras.

Pese a que la Asociación Aventura 2000 queda exenta de los casos recogidos en la legislación vigente, el compromiso que esta asociación tiene con la igualdad de género hace que sea necesario contar con un Plan de Igualdad que incluya a las personas trabajadoras, así como a las personas voluntarias que participan del proyecto y todos los niños, niñas y adolescentes que forman parte de la comunidad de Aventura 2000.

2. ANTECEDENTES



CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS

La Carta de Naciones Unidas de 26 de junio de 1945, establece en sus principios la no discriminación en el ámbito internacional por razón de sexo o cualquier otra causa, esto queda recogido en su artículo 1.3

“Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

El 10 de diciembre de 1948, La Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común para todos los pueblos y naciones, en su artículo 1 y 2 proclaman la igualdad de todos los seres humanos y la no discriminación por cualquiera que sea la causa.

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición...”



TRATADO CONSOLIDADO DE LA UNIÓN EUROPEA Y DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA

Artículo 8. En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

Artículo 153. Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

.la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo;

Artículo 157. 1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

Artículo 21. No discriminación

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Artículo 23. Igualdad entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.



CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

La cuestión que en este estudio nos ocupa debemos enmarcarla en tres artículos de la constitución española de 1978 el primero el artículo 9.2

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

El artículo 14 que se trata del derecho fundamental de no discriminación.

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Y el tercero, el artículo 35 de la Constitución española de 1978 que reconoce el derecho de los españoles al trabajo y la no discriminación en el acceso al mismo

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

La Ley Orgánica 3/2007 suponía un avance en la legislación española hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier tipo de discriminación directa e indirecta de las mujeres.

Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no discriminación de la Comunidad de Madrid

La presente Ley tiene por objeto regular los principios, medidas y procedimientos destinados a garantizar los siguientes derechos de todas las personas residentes en la Comunidad de Madrid:

1. Al reconocimiento de su identidad de género libremente manifestada.
2. Al libre desarrollo de su personalidad acorde a la identidad o expresión de género libremente manifestada sin sufrir presiones o discriminación por ello.
3. A ser tratado de conformidad a su identidad de género en los ámbitos públicos y privados y en particular a ser identificado y acceder a documentación acorde con dicha identidad.
4. A que se respete su integridad física y psíquica, así como sus opciones en relación a sus características sexuales y su vivencia de la identidad o expresión de género.
5. Garantizar el derecho de las personas trans a recibir de la Comunidad de Madrid una atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas, sociales, laborales, culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos, en igualdad de trato con el resto de la ciudadanía.
6. A proteger el ejercicio efectivo de su libertad y sin discriminación en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social

Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

La presente Ley, en el marco de sus competencias, tiene por objeto regular los principios, medidas, instrumentos y procedimientos para garantizar el derecho de toda persona en la Comunidad de Madrid a no ser discriminada por razón de su orientación o diversidad sexual o por su identidad o expresión de género, reales o percibidas, a no sufrir presiones, desprecio o discriminaciones por ello, así como el derecho a su integridad física y psíquica, en todas las fases de su vida y en todos los ámbitos de actuación, tanto públicos como privados.

Entidad declarada de utilidad pública estatal y municipal

Todas las personas LGTBI tendrán derecho a ser tratadas en condiciones de igualdad en cualquier ámbito de la vida, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural, así como a una protección efectiva por parte de la Administración de la Comunidad de Madrid en aquellos supuestos que sean víctimas de discriminación y delitos de odio, o sufran trato discriminatorio, vejatorio o degradante por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

3. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

- Principio de igualdad, 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. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley [... en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%].
- Discriminación directa, la situación en 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.
- Discriminación indirecta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra 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.
- Acciones positivas, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.

- 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 u ofensivo.
- Discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

4. COMPROMISO DE LA ENTIDAD

AVENTURA 2000 declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la asociación, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico del proyecto, no solo en las personas trabajadoras, sino también en las personas voluntarias y en los niños, niñas y adolescentes, marcando así como objetivo, la igualdad efectiva en las personas participantes del proyecto como eje fundamental del trabajo de la asociación.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la asociación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a cualquier tipo de discriminación que pueda darse por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género, entendiéndola como cualquier tipo de discriminación *“como la situación en la que una disposición, criterio o práctica, pone a una persona en desventaja respecto a otra persona, por razón de sexo, género y/o orientación sexual”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la asociación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de las medidas recogidas en el Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la asociación y por extensión, en el conjunto de la sociedad a la que la asociación presta sus servicios.

En aras de fomentar la comunicación y transparencia a este respecto, se divulgarán todas las decisiones que se adopten en materia de igualdad y se proyectará una imagen de la asociación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

5. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo situado en Calle Carpintería 12 (28037) Madrid. y a todo el personal en plantilla cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición, rigiéndose por su Convenio Colectivo de Asociaciones de Madrid.

Además, este Plan de Igualdad irá dirigido a todas las personas voluntarias que participan en AVENTURA 2000, sea cual sea su grado de implicación en dicha asociación.

6. ÁMBITO TEMPORAL

Este Plan de Igualdad entrará en vigor a la firma del acta de aprobación del mismo el 2 de noviembre y se establece un plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad de 4 años, pudiéndose revisar y modificar antes cuando las circunstancias lo requieran o cuando así mismo se decida en el seno de la Comisión negociadora.

7. DIAGNÓSTICO

Como hemos comentado, la asociación trabaja en el Distrito de San Blas- Canillejas, específicamente en el barrio de Amposta, por lo que nos parece necesario conocer el espacio del que formamos parte, con el fin de plantear un compromiso con la equidad y la justicia social, desde un enfoque que analice cómo se comporta y se relaciona cada persona que se desenvuelve en el espacio social teniendo en cuenta el enfoque de género.

- Datos sociodemográficos del Distrito de San Blas- Canillejas.

El Distrito de San Blas- Canillejas tiene una superficie de 2.229,24 hectáreas.

La población en el año 2021 era de 160.258 habitantes.

La tasa de extranjería supone el 14,3%, siendo mayoritaria la población de América Latina y del Caribe.

El 47% de la población son hombres y el 53% son mujeres.

La edad promedio se sitúa en los 44,63 años.

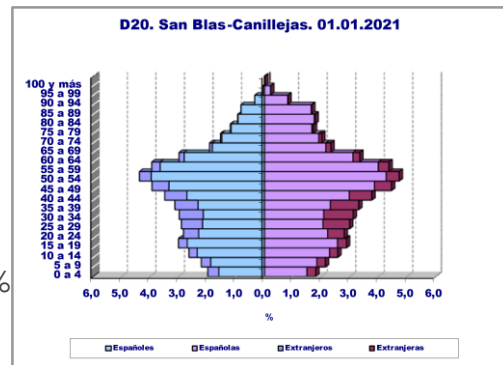
Cuenta con:

- Una proporción de juventud del 14,48%
- Una proporción de envejecimiento del 17,34%
- y una proporción de sobre-envejecimiento del 38,26%
- El Índice de dependencia del Distrito es del 46%

El tamaño medio del hogar es de 2,65%

La composición por tipo de hogar en el Distrito mayoritariamente es de dos adultos, uno al menos de 65 o más años, sin menores.

Predominan los hogares compuestos únicamente por personas con nacionalidad española seguido de hogares con personas de nacionalidad española y extranjera.



Fuente: Padrón Municipal Ayuntamiento de Madrid

- Datos sociodemográficos del barrio de Amposta.

La población en el barrio de Amposta en 2021 es de 8.885 habitantes.

La tasa de extranjería supone el 19,9%, siendo mayoritaria la población extranjera de América Latina y del Caribe.

La proporción de hombres en el barrio es de 46% son hombres siendo el 54% mujeres.

La edad media se sitúa en los 42,52 años.

Cuenta con:

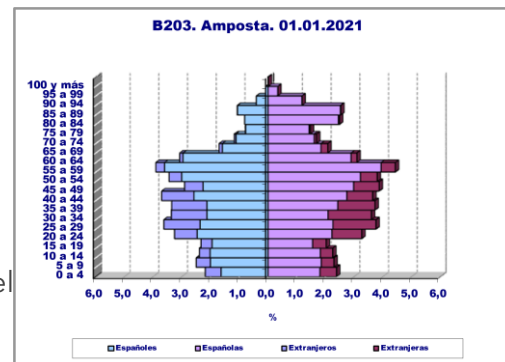
- Una proporción de juventud del 14,88%
- Una proporción de envejecimiento del 17,82%
- Una proporción de envejecimiento del 18%
- y una proporción de sobre-envejecimiento del 50,03%

El Índice de dependencia del Distrito es del 48,58%

El tamaño medio del hogar es de 2,62%

La composición por tipo de hogar en el barrio mayoritariamente es de dos adultos, uno al menos de 65 o más años, sin menores, seguido por hogares unipersonales compuesto por una mujer de 65 años o más.

Predominan los hogares compuestos únicamente por personas con nacionalidad española seguido de hogares con personas de nacionalidad española y extranjera.



Fuente: Padrón Municipal Ayuntamiento de Madrid

- **Otros datos de interés.**

Nivel de estudios.

Como se observa en la siguiente tabla predominan las personas que tienen el bachiller elemental, Graduado Escolar o ESO, seguidas de las personas con Bachiller Superior o B.U.P. Tanto en el distrito como en el barrio de Amposta. En la segregación por sexo, no encontramos grandes diferencias.

	SAN BLAS-CANILLEJAS	Amposta
AMBOS SEXOS	120.425	6.675
No sabe leer ni escribir	848	101
Sin estudios	5.332	474
Enseñanza primaria incompleta	14.963	1.287
Bachiller Elemental, Graduado Escolar, E.S.O.	31.136	2.500
Formación Profesional Primer Grado	6.234	366
Formación Profesional Segundo Grado	6.168	231
Bachiller Superior, B.U.P.	18.988	884
Otros titulados medios	2.392	89
Diplomado Universitario	6.188	175
Arquitecto o Ingeniero Técnico	2.273	45
Licenciado Universitario	19.772	408
Titulado en Estudios Superiores no Universitarios	936	30
Desconocido y No consta	114	9
Doctorado o estudios de posgrado	5.081	76
HOMBRES	55.449	2.967
No sabe leer ni escribir	248	27
Sin estudios	1.740	161
Enseñanza primaria incompleta	6.115	510
Bachiller Elemental, Graduado Escolar, E.S.O.	14.980	1.191
Formación Profesional Primer Grado	3.176	175
Formación Profesional Segundo Grado	3.455	123
Bachiller Superior, B.U.P.	9.568	439
Otros titulados medios	886	32
Diplomado Universitario	1.955	52
Arquitecto o Ingeniero Técnico	1.712	32
Licenciado Universitario	8.789	166
Titulado en Estudios Superiores no Universitarios	495	15
Doctorado o Estudios de Postgrado	2.275	39
Desconocido y No consta	55	5
MUJERES	64.976	3.708
No sabe leer ni escribir	600	74
Sin estudios	3.592	313
Enseñanza primaria incompleta	8.848	777
Bachiller Elemental, Graduado Escolar, E.S.O.	16.156	1.309
Formación Profesional Primer Grado	3.058	191
Formación Profesional Segundo Grado	2.713	108
Bachiller Superior, B.U.P.	9.420	445
Otros titulados medios	1.506	57
Diplomado Universitario	4.233	123
Arquitecto o Ingeniero Técnico	561	13
Licenciado Universitario	10.983	242

Entidad declarada de utilidad pública estatal y municipal

Titulado en Estudios Superiores no Universitarios	441	15
Doctorado o Estudios de Postgrado	2.806	37
Desconocido y No consta	59	4

Fuente: Elaboración Propia

- **Tasa de paro. Datos de diciembre de 2020**

La tasa de paro del distrito de San Blas - Canillejas se sitúa en el 10,02% siendo mayor porcentaje para las mujeres que para los hombres, mientras que en las mujeres encontramos una tasa de paro del 10.96%, en los hombres se sitúa en el 9.03%. Por lo que hace el barrio de Amposta, la tasa de paro es la mayor de todos los barrios que conforman el distrito situándose en el 16.03% siendo esta vez también mayor para las mujeres que para los hombres 16.51% para las mujeres y 15,53% para los hombres. Por lo que hace la tasa de paro juvenil, en el distrito se situaba en el 18% mientras que en el barrio de Amposta aumentaba hasta el 22%, cuatro puntos porcentuales más y dos puntos por encima de la tasa de paro juvenil de todo el estado.

- Diagnóstico de los y las trabajadoras de Aventura 2000 (Equipo Educativo).

En Aventura 2000 contamos con 8 personas asalariadas, donde 7 de ellas son mujeres y 1 hombre.

La edad media es de 33 años.

Según el tipo de jornada, 2 mujeres están a jornada completa, cinco mujeres a jornada parcial y un hombre a jornada parcial.

Mayormente la jornada se distribuye de lunes a viernes, habiendo tres mujeres en turno de mañana y cuatro mujeres y un hombre en jornada partida.

Mayoritariamente, son las mujeres las que más tiempo llevan en la empresa, cuatro de ellas entre 5 y 10 años.

Según el nivel formativo, la mayoría tienen estudios de grado superior o universitarios.

Los datos extraídos del diagnóstico de las personas asalariadas nos muestran que en ninguno de los indicadores analizados hay indicios que muestran una desigualdad explícita entre hombres y mujeres.

Podemos concluir que al tratarse de una asociación donde predominan las acciones de educación y cuidados son las mujeres las mayores implicadas, existiendo aún en nuestras sociedades una diferenciación por género en la división sexual del trabajo.

- **Personas voluntarias.**

Contamos con cuarenta personas voluntarias, 7 de ellas hombres y 33 mujeres (número variable) que participan en algunos de nuestros proyectos o comisiones de la asociación y que van a participar como población diana en las acciones de sensibilización. Son personas implicadas en el desarrollo de los proyectos y de la vida asociativa de Aventura 2000, donde consideramos que como agentes de cambio de nuestra zona de influencia, es clave contar con la participación de los vecinos y las vecinas que viven la realidad del Distrito en sus cotidianidades, con el fin de fomentar la participación en el cambio hacia una mirada igualitaria y sin violencia de género.

- **Las Familias**

Contamos con una persona referente para cada uno de los niños, niñas y adolescentes que participan en el proyecto, siendo un total de 77 familias atendidas de media.

Consideramos necesaria la conexión directa con las personas de referencia de los y las menores de edad, siendo clave para realizar un trabajo de cambio desde casa y entender las diferentes realidades que atraviesan las personas que participan en la asociación, con el fin de generar espacios horizontales de reflexión y acción conjunta, formando consecuentemente un equipo en conjunto integrado por las familias y las personas implicadas.

8. OBJETIVO GENERAL

En Aventura 2000 tenemos el convencimiento de que podemos aportar a la mejora del barrio y del Distrito a pequeña escala y contribuir al cambio del motor mundial a gran escala.

Las acciones de nuestro proyecto forman parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, por lo que con nuestras acciones pretendemos contribuir a la consecución del mayor acuerdo mundial de justicia y mejora social en cuestión de género. Con este Plan de Igualdad pretendemos contribuir a la mejora de las relaciones de género y al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres tanto dentro de nuestra asociación como en nuestras cotidianidades dentro del barrio. **El objetivo principal es la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres.**

Para ello, proponemos los siguientes objetivos:

- (1) Identificar las diferentes formas de violencia de género.
- (2) Sensibilizar sobre la misma y entrenar habilidades, herramientas y actitudes personales en los y las niñas y adolescentes de la asociación, con el fin de generar relaciones interpersonales sanas y saludables.
- (3) Sensibilizar y concienciar al equipo educativo, familias, niños, niñas y adolescentes sobre la violencia de género fomentando el espíritu crítico y el intercambio de ideas.
- (4) Dotar de capacidades, habilidades y herramientas al equipo educativo sobre la violencia de género, usando ese aprendizaje en el trabajo con los y las niñas y adolescentes.
- (5) Fomentar la implementación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad dentro de la asociación.

9. ACCIONES O MEDIDAS A DESARROLLAR

AREAS DE ACTUACIÓN

a) Personal contratado. Garantizar un proceso de selección que no vulnere el principio de igualdad.

I. En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, **se atenderá únicamente a la cualificación** y no se tendrán en cuenta las condiciones familiares de la persona candidata, atendiendo únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo **se basarán en información ajustada a las características** objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombre y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

II. La Asociación promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

III. Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar nos acogemos a las condiciones y **entidad declarada de Utilidad Pública O.M 23/02/2011**

IV. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación o en el acuerdo a que llegue con la asociación Aventura 2000.

b) Personal voluntario.

I. Se hacen extensivas las alusiones del apartado anterior para la **selección de personas voluntarias.**

II. Se hacen extensivas las alusiones del apartado anterior en **materia de formación.** Es este caso haciendo especial hincapié en la capacidad de las personas voluntarias que ejercerán un papel de referentes para los chicos y chicas en su rol de transmisores del criterio de igualdad en forma y fondo.

III. En caso de vulnerar a las mujeres, tras aviso por parte del coordinador o coordinadora, la persona voluntaria que reitera será expulsada.

IV. La asociación Aventura 2000 facilitará la participación de personas voluntarias con hijos e hijas menores de 8 años permitiendo que sus hijos e hijas acompañen en actividades acordadas con el coordinador o coordinadora y el equipo educativo.

c) Objeto de intervención de nuestros programas.

La Asociación Aventura 2000 trabaja por y para el **desarrollo de una sociedad más justa**, basándose en dos pilares fuerza:

- El método preventivo. La educación en valores como herramienta para la igualdad
- La corresponsabilidad social como ejercicio de ciudadanía.
-

Estas dos premisas centran nuestra intervención en un trabajo con niños y niñas de 8 y 18 años de edad, que viven en un contexto vulnerable y que **no por ello deben formar parte de la desigualdad** que les ha tocado vivir; por otro lado la incorporación de personas voluntarias como nuestra base de acción, construye y **cambia el esquema** de ayudador/ayudado por personas comprometidas y solidarias que buscan un equilibrio.

e) La protección de la mujer.

La Asociación Aventura 2000 manifiesta su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

I. Se solicita a toda persona que tenga contacto directo con los chicos y chicas, así como con las mujeres que presenten un certificado de Delitos Sexuales para verificar que no han sido sancionados con anterioridad.

II. En los procesos de selección se habla y trabaja de forma explícita el interés y motivación hacia la acción docente.

III. En caso de detectar cualquier comportamiento indeseado se abrirá un proceso de análisis, para verificar y esclarecer el comportamiento concreto. En caso de confirmación se procede a la expulsión del sujeto agresor del

ámbito que comparte con la persona agredida/acosada. En el caso de ser un niño niña o adolescente que justifica la acción con el contexto familiar, se procede al acompañamiento y reeducación de ese niño niña o adolescente mediante un PEI y con un seguimiento individualizado.

IV. Cuando existe detección o demanda por parte de alguna mujer, se acompaña en el proceso de denuncia.

f) Diversidad sexual.

La asociación Aventura 2000 no excluye la participación de personas con diversidad sexual. Tener personas con diversidad es una oportunidad educativa para trabajar desde la inclusión con los chicos y chicas.

I. Se realizan talleres concretos para conocer y entender la diversidad sexual.

II. Se elaboran protocolos de protección e inclusión en las actividades para quienes tengan diversidad sexual.

III. Se acompaña a aquellos niños y niñas que aún no tienen una dedición concreta o que no es la habitual.

IV. Se acompaña a las familias de aquellos niños y niñas que aún no tienen una dedición concreta o que no es la habitual.

f) Diversidad funcional

Somos una asociación incluyente, tenemos adaptadas nuestras instalaciones a personas de movilidad reducida y han participado y participan chicos y chicas con discapacidad siempre y cuando no sea contraproducente para la propia chica o chico, al enfrentarle a situaciones para las que su desarrollo no sea el adecuado.

Al ser en los grupos de mayores una planificación participativa, en la que las comisiones mixtas compuestas por adolescentes y equipo educativo se encargan de programar, ejecutar y evaluar; tener personas con diversidad ya sea funcional, sexual o cultural hace que vayan incorporando de forma natural un enfoque de inclusión.

Tenemos y hemos tenido personas con diversidad funcional. Somos un recurso incluyente pero no hacemos una búsqueda concreta de personas con diversidad funcional ya que no somos un proyecto destinado en exclusiva a ese perfil.

COMUNICACIÓN NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y DE LAS IMAGENES

OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	FECHA	RESPONSABLE
	Formación interna sobre comunicación con perspectiva de género.	2022 2023	Equipo técnico
	Fomentar un lenguaje inclusivo en cada uno de los espacios, promoviendo la evaluación del equipo educativo.		
Detección de los rasgos sexistas en el lenguaje y en las imágenes.	La Asociación Aventura 2000 se compromete a ser plataforma de defensa de la Mujer y promotora de la Igualdad entre Hombre y Mujeres.		
Fomentar el uso del lenguaje inclusivo.	Usará un lenguaje inclusivo en sus redes sociales y publicaciones.		
Promover la eliminación de los rasgos sexistas en los documentos escritos y visuales.	No se usarán imágenes estereotipadas ni sexistas. Se promocionarán las redes de mujeres a nivel local para su propio empoderamiento y visibilización. Especialmente aquellos cuyos focos sean de interés como en el caso de Servicios Sociales y Salud.		

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Evaluación de la formación en comunicación.
- Revisión de la documentación para comprobar la eliminación de los rasgos sexistas

SALUD LABORAL

OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	FECHA	RESPONSABLE
Mantener la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en prevención de riesgos laborales y salud laboral.	Realización de la formación para la protección integral contra las violencias sexuales de todo el personal contratado en el ámbito de la salud laboral.	2024	Equipo técnico Departamento de riesgos laborales.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Valoración por parte del equipo de la formación ofertada.
- Revisión de las condiciones de trabajo a los riesgos que puedan tener las personas en función del sexo, y si éstas se han llevado a cabo.

CONCIENCIACIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS Y VOLUNTARIAS SOBRE LA IGUALDAD Y FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	FECHA	RESPONSABLE
Conseguir concienciar a las personas asalariadas y voluntarias de la importancia de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de las formas de prevención de cualquier tipo de violencia machista.	Facilitar información en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras. Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso, etc. Dotar de competencias a la Comisión de Igualdad o en su defecto, de Seguimiento para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.	2024	Equipo técnico Comisión igualdad

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Seguimiento de la realización del número acordado de talleres en formación de género para las personas asalariadas y voluntarias.
- Revisión de las acciones y actuaciones con los y las menores

PROTOCOLOS Y MEDIDAS PARA NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	FECHA	RESPONSABLE
Generar protocolos de actuación frente a diferentes situaciones con niños, niñas y adolescentes.	Elaboración de protocolos adaptados a las necesidades y demandas de la asociación.	2022	Equipo técnico
	Elaboración de pautas concretas y claras de actuación en cada una de las situaciones.	2023	
Elaboración de medidas con perspectiva de género.	Interiorización de los protocolos por parte de las personas adultas que se encuentran dentro de la entidad.	2022	Comisión igualdad
	Poner en conocimiento de los niños, niñas y adolescentes los protocolos.	2023	

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Revisión de la elaboración de los protocolos con una mirada crítica
- Seguimiento de la interiorización de los protocolos a las personas adultas a través de las reuniones trimestrales del equipo.
- Número de consultas resueltas sobre los protocolos.

PAUTAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	FECHA	RESPONSABLE
Hacer del lugar de trabajo un espacio agradable que genere buen clima y bienestar.	Revisión de los acuerdos realizados entre el equipo técnico y la junta directiva en cuanto a la adaptación de horarios.	2023	Equipo técnico
	Ofrecer flexibilidad a los trabajadores y trabajadoras en cuestiones de salud...	2024	Comisión igualdad
Generar una buena comunicación fluida entre los representantes del equipo y la junta directiva con el fin de dar respuesta en un plazo corto de tiempo a las solicitudes de los trabajadores y trabajadoras	Informar al equipo técnico de la normativa actual en cuanto a las medidas y permisos recogidos por la ley.		

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Todo el equipo interioriza las pautas que favorecen la conciliación laboral.
- Hay transparencia y claridad en la información transmitida

FORMACIÓN			
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	FECHA	RESPONSABLE
Dotar de capacidades, habilidades y herramientas al equipo educativo sobre la violencia de género.	Realizar formación continuada para el equipo técnico.	2023	Equipo técnico
	Fomentar espacios de intercambio de opiniones.		Comisión igualdad
	Añadir en las programaciones reflexiones sobre la igualdad, que animen al resto de personas del equipo a implementar nuevas medidas de mejora.		

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Evaluación al finalizar la formación.
- Seguimiento de los debates generados en las programaciones y evaluaciones.
- Surgen nuevas informaciones que son trasladadas al resto de las personas del equipo.

9. EVALUACIÓN

La evaluación tiene por objetivo principal la mejora constante, al evaluar de manera continua podemos ir adaptando y rectificando para tender a la mejor consecución de los objetivos y el grado de consecución de los resultados, con ello vamos sabiendo cómo estamos consiguiendo los retos que nos hemos marcado y en qué cosas tenemos que incidir para mejorarlas.

El plan de igualdad será evaluado por el equipo educativo encargado de liderar el proceso de elaboración de herramientas y mejora de la igualdad dentro de la entidad. Son personas con una larga trayectoria en la asociación y con formación específica en la implementación y elaboración de planes de igualdad.

Momentos a la hora en la que realizamos la evaluación:

- Al final de cada año, cerramos el año con una evaluación final.
- Evaluación continua, cada trimestre evaluamos algunas de las acciones y vamos introduciendo cambios y mejoras.

Herramientas que utilizamos

- Grupos de discusión, reuniones de trabajo
- Asambleas
- Recogida de información a través de la observación
- Evidencias recogidas por otros profesionales

Conforme a este documento firma como acuerdo para año 2023
4 de noviembre de 2022

María del Carmen Martín Ortiz
Presidente
Reps. Junta Directiva

ASOCIACIÓN AVENTURA 2000



calle Carpineria 12 28037 Madrid

www.aventura2000.org



@AsociacionAventura2000



Asociación Aventura 2000



@AsociacionAventura2000



634 538 886



@AsocA2000