



**ASOCIACIÓN QUERA**

# **I PLAN DE IGUALDAD**

---

**2023-2027**



Cualquiera que sea la libertad por la que luchamos,  
debe de ser una igualdad basada en la igualdad.

**Judith Butler**

## ÍNDICE

<b>Introducción</b>	3
<b>Compromiso</b>	4
<b>Análisis del Diagnóstico</b>	5
<b>Aplicación del Primer Plan de Igualdad de Quera</b>	7
Acceso al trabajo	8
Conciliación	9
Clasificación profesional, promoción y formación	10
Clasificación profesional	10
Promoción	11
Formación	11
Retribuciones	12
Salud laboral	13
Comunicación y lenguaje no sexista	14
<b>Implantación y gestión</b>	15
<b>Seguimiento y evaluación</b>	16
<b>Conclusiones</b>	17
<b>Anexos</b>	19
Anexo 1	19
Anexo 2	27

## Introducción

La Asociación Quera nació en Mislata en 1993, gracias a los jóvenes del municipio interesados en realizar teatro. Despacio, los intereses de la entidad fueron ampliándose en todo aquello relacionado con la creatividad, solidaridad y participación del sector juvenil. La igualdad y la no discriminación han estado al pie de cañón de todas las acciones llevadas a cabo por parte de la asociación, y es por este motivo, por el cual se ha decidido llevar a cabo la elaboración voluntaria del Primer Plan de Igualdad de Quera.

Antes de la elaboración de este Plan, la asociación contaba con un Compromiso de Igualdad elaborado el 2019 y reprobado el 2022, el cual también viene apoyado por el código ético de la entidad, aprobado el 2022.

El objetivo de este Plan, siguiendo las directrices del compromiso anterior, es asegurar el bienestar de todos los agentes implicados en el desarrollo de la entidad, reconocidos como: equipo directivo, equipo de trabajadores y trabajadoras, equipo de socios y socias, voluntarios y voluntarias y usuarios y usuarias de la asociación.

La realización del Primer Plan de Igualdad de Quera es causado por la voluntad de los agentes implicados en esta de tener una formalización del Compromís previamente acordado, dando así una cobertura y seguridad a todos y todas las miembros, usuarios y usuarias de nuestra entidad, de acuerdo con los valores que firmemente defendemos.

Con la elaboración de este documento, y la posterior aprobación por parte de la Asamblea general de socios y socias, entra en vigor el Primer Plan de Igualdad de Quera, el cual es aplicable para toda la plantilla, así como para todos y cada uno de los agentes implicados en las acciones y el desarrollo de la asociación Quera.

## Compromiso

La asociación Quera, y con ella todas las integrantes del equipo directivo, a:

- Asegurar la plena igualdad entre los y las trabajadoras del equipo, así como de los socios y socias, equipo voluntario y usuarios y usuarias de la entidad.
- Evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, así como por aspectos físicos, religiosos, de identidad sexual o de orientación sexual.
- Aplicar las medidas desarrolladas en el Plan a las actuaciones de la asociación, en todos y cada uno de los ámbitos.
- La creación de un equipo para asegurar el seguimiento y la aplicación del I Plan de igualdad de Quera.
- Facilitar todos los medios necesarios para la elaboración y la aplicación del Plan.
- Comunicar a toda la plantilla, equipo directivo y el equipo de socias y socios los aspectos expuestos así como el desarrollo del Plan y las acciones concretas de este. Así como exponer de manera pública el Plan (mediante la página web de la entidad).

El equipo responsable de la elaboración del Plan, así como de su evaluación y seguimiento, está formado por (es importante destacar que no se cuenta con representantes sindicales porque no son presentes a la entidad):

- Un miembro del equipo directivo de la asociación.
- Un representante del equipo profesional.
- Un miembro de la Junta Directiva de la entidad.

El Primer Plan de Igualdad de Quera será vigente des del 18 de febrero de 2023 hasta el 17 de febrero de 2027. La vigencia del Plan es de cuatro años, susceptible a modificaciones necesarias.

El presente compromiso será compartido a la globalidad de los agentes implicados dentro de la asociación Quera mediante la comunicación interna (correo electrónico, reuniones...), siendo público y visible por todas las personas.

## Análisis del Diagnóstico

Dentro de la asociación Quera, siempre se ha luchado alrededor de la protección de las personas, evitando cualquier tipo de discriminación, bien sea por motivo de sexo, raza, religión u opinión, así como cualquier rasgo personal o social. Por este motivo se trabaja sobre todos los y las agentes implicadas en cualquier proceso o acción llevada a cabo por parte de la asociación, asegurando para todos y toda una protección y no-discriminación efectiva a todos los niveles. La información base de la entidad se corresponde a:

Denominación social:	ASOCIACIÓN QUERA
CIF	G96269709
Forma jurídica:	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO
Dirección:	TURIA, 13B MISLATA (VALENCIA)
Teléfono/Fax:	960805688 / 691 207 900
Actividad a la que se dedica	OCIO EDUCATIVO

E-mail:	info@asociacionquera.org
Página Web:	www.asociacionquera.org
Ámbito territorial:	Autonómico

Para conocer la situación de la entidad con perspectiva de género, se ha elaborado un análisis (*Anexo 1*) de esta mediante información propia de la entidad y preguntando a las personas implicadas en todos los procesos. De este diagnóstico se han estrechado varias conclusiones destacables:

- Quera cuenta con una estructura de plantilla en paridad, con un mayor número de mujeres trabajadoras (un 33% más).
- El equipo directivo se encuentra plenamente formado por mujeres, elegidas por parte de todos los socios y socias de la entidad.
- Respecto al acceso al desarrollo profesional, no se encuentra una segregación vertical conflictiva, dado que ambos sexos tienen acceso en la mejora profesional. Aun así, si encontramos cierta segregación horizontal, puesto que el trabajo llevado a cabo por la Asociación Quera se considera "feminizada", estigmatizado socialmente el acceso masculino a los puestos de trabajo.
- Los procesos de selección de trabajadores y trabajadoras se lleva a cabo mediante unos parámetros elaborados por parte del personal directivo.
- Existe una formación activa en la plantilla, pero falta de necesidades de las personas implicadas, y formación específica en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.
- El lenguaje empleado, así como la comunicación y las imágenes de representación, tanto en comunicaciones internas, como en las comunicaciones públicas, tratan de desarrollarse fuera de los estereotipos de género y el lenguaje sexista.

- El horario es flexible, asegurando la máxima posibilidad de desarrollo de la conciliación de los y las trabajadoras.

Después de realizar el diagnóstico aplicado a la plantilla (*Anexo 2*), encontramos ciertos rasgos destacables:

- Existe cierta parte de la plantilla que desconoce a quién acudir en caso de acoso.
- La sensación de la plantilla es de igualdad entre todas las personas implicadas en la asociación.
- Hay parte de la plantilla que desconoce las ofertas de promoción dentro de la asociación. Otra parte de esta considera que no hay igualdad en la promoción del personal.
- Respecto de la conciliación, generalmente se entiende como positivos los actos llevados a cabo para efectuar esta (83'3%), pero otra parte considera que no (16'7%).
- Por parte de la plantilla se solicita abiertamente la necesidad de formaciones en igualdad de género, entre otros, para poder trabajar con los usuarios y usuarias.

## **Aplicación del Primer Plan de Igualdad de Quera**

Gracias a la información obtenida una vez llevado a cabo el diagnóstico de la asociación Quera, centrado en una perspectiva de género, y participación activa por parte de las personas implicadas, desgranamos esta información para clasificarla de acuerdo con sus características y categorías, para establecer actuaciones concretas y asegurar el desarrollo correcto y efectivo del Plan de Igualdad.

El objetivo principal de este Plan es asegurar la igualdad de condiciones de todas las personas implicadas a la asociación Quera, entendidas estas como: La Junta Directiva, la plantilla profesional, el equipo de socios y socias, los y las voluntarias en las acciones y todas las personas participantes de las acciones llevadas a cabo por parte de la entidad.

Nos encontramos frente a un Plan basado en la participación (ejecutado en un trabajo coordinado y positivo de los agentes implicados), la flexibilidad (el Plan es flexible a las

situaciones y, por lo tanto, modificable en caso de necesidad), y la transparencia (todo el desarrollo del Plan, así como este documento y las evaluaciones correspondientes son accesibles para todas las personas).

Las diversas áreas de aplicación del Plan son: Acceso al trabajo; Conciliación; Clasificación profesional, promoción y formación; Retribución; Salud laboral; y Comunicación y lenguaje no sexista.

## Acceso al trabajo

En este ámbito nos centramos en los procesos de selección de personal, la primera parte del proceso para formar la plantilla. Esta parte del Plan va especialmente dirigida a los trabajadores y trabajadoras, así como al equipo de selección de plantilla.

Como bien se ha mencionado al diagnóstico, el proceso de selección de personal viene dado a partir de unos criterios determinados por el equipo directivo, y la elección final se determina en una actuación conjunta entre el personal técnico encargado, así como por el equipo directivo y el aval de la Junta Directiva. La publicación de la oferta se lleva a cabo mediante una plataforma exterior ([hacesfalta.org](http://hacesfalta.org)), y el posterior estudio de los requisitos por parte del equipo técnico encargado.

Todas las ofertas de trabajo se desarrollan sin rasgos sexistas o que determinan la sexualización de la oferta y del lugar del trabajo, fomentando el acceso de esta a cualquier persona. Con esto, las entrevistas excluyen cualquier tipo de datos personales irrelevantes para la obtención del puesto de trabajo.

Por este motivo, las acciones aplicadas en este Plan, en respuesta al acceso al trabajo son:

- El estudio de la plataforma de comunicación de las ofertas de trabajo, centrándose en el acceso en igualdad de condiciones a esta y abriendo los medios de comunicación para asegurarse que exista una igualdad de condiciones en el acceso a la oferta.
- Hacer un estudio exacto encima los currículos presentados, para estudiar el número de ofertas, y las características de las ofertas, por saber si existe alguna segregación

por cualquier motivo, favoreciendo el acceso a las minorías o situaciones de exclusión social, siempre que se adaptan a las necesidades del puesto de trabajo.

- Asegurar la formación del personal técnico encargado de gestionar el proceso en igualdad de oportunidades.
- Todos los recursos, tanto personales, como materiales y económicos serán cubiertos por parte de la asociación Quera, asegurando así el cumplimiento de las acciones de una manera efectiva.

La evaluación de estas acciones se llevará a cabo mediante el equipo evaluador, con la recaudación de las actas de la junta y del personal encargado del proceso, así como las estadísticas de difusión de las ofertas.

Estas acciones serán efectivas desde el momento de aplicación de este Plan, y durante toda la vigencia de este.

## Conciliación

Dentro de esta área trabajaremos la oportunidad de la plantilla, así como del resto de agentes implicados, de conciliar la vida laboral con la familiar y personal. Esta área es aplicable a todos los agentes, desde los horarios laborales de la plantilla, como los horarios de reuniones y acciones que se desarrollan, ateniéndonos a faltas justificadas y otras.

Los horarios de la entidad siempre se encuentran bajo flexibilidad, atendidas las necesidades de las personas y a los imprevistos que pueden salir. Esta flexibilidad se entiende a Quera como un rasgo básico para asegurar el bienestar de las personas implicadas en el proceso, dado que el objetivo principal de la asociación no es otro que dar una alternativa de ocio educativo, y para conseguir este objetivo, es necesario un bienestar general de los agentes implicados.

Para asegurar este derecho, nos marcamos los siguientes objetivos y actuaciones concretas:

- Información constante a los agentes implicados para asegurar que son conocedores y conocedoras de sus derechos y que se puede hacer uso de este, garantizando así este derecho para todos y todas.
- Garantizar horarios reales, asegurando que las jornadas no sean más extensas de lo que corresponde, teniendo contabilizadas las horas de trabajo.
- Evitar aspectos obligatorios (entendidos como reuniones, formaciones, etc.) fuera de las horas de trabajo, y en horarios nocturnos. Del mismo modo, contar con la disponibilidad de las personas implicadas en el supuesto de que sea necesario hacerlo en horarios fuera de la jornada.

Para tener un seguimiento de las acciones y evaluar el funcionamiento de estas, se recogerán informes de horarios, así como la comunicación constante con los agentes por saber sus necesidades respecto de los horarios.

Todos los recursos necesarios para la realización de las acciones serán aportados por parte de la asociación. Las acciones se desarrollan durante toda la vigencia del Plan.

## Clasificación profesional, promoción y formación

### Clasificación profesional

Esta área la entendemos como los mecanismos mediante los cuales determinamos una diferenciación y jerarquización de las personas dentro de la estructura global de la entidad. Dentro de Quera encontramos poca jerarquización de los puestos de trabajo, puesto que la organización y el trabajo global de la asociación se lleva a cabo de manera horizontal. Aun así, los pocos que encontramos se encuentran dentro de una equidad, ateniéndose a votaciones de socios y socias (en cuanto a formar parte de la Junta Directiva) o por experiencia y voluntad profesional.

Para llevar a cabo acciones respecto a esta clasificación, se determina llevar a cabo acciones en cuanto a la información de la clasificación profesional, igual que una igualdad de condiciones para formar parte y participar en esta.

### Promoción

La promoción dentro de una entidad se entiende como aquella capacidad del equipo profesional para cambiar su clasificación profesional. En el caso concreto de Quera, también encontramos la opción de formar parte de la Junta Directiva como socio o socia.

Tal como se ha expuesto en el diagnóstico, dentro de la asociación no existe un plan de promoción concreto, sino que como se ha comentado a la clasificación profesional, acontece a partir del interés profesional, así como la experiencia, sin tener en cuenta rasgos personales.

Aun así, presentamos una actuación en cuanto a dar información a las personas implicadas respecto a las diversas opciones de promoción, no tan solo profesional, sino también como socio o socia de la entidad. Estudiar también la promoción interna, asegurándose si esta se ha llevado a cabo de manera equitativa, y tomar acciones directas para asegurar este acceso. Además de evaluar la necesidad de llevar a cabo la elaboración de un plan de promoción interno en un futuro.

### Formación

La formación es una herramienta fundamental para asegurar un desarrollo efectivo y actualizado de la entidad y su equipo profesional. A pesar de ser conscientes que en la misma acción profesional correspondiente a este ámbito la formación ya es continua, Quera cuenta con formaciones dentro de su horario laboral para todos los agentes implicados.

A partir de las necesidades observadas al diagnóstico, sí que hay que resaltar ciertas acciones que hay que llevar a cabo en el marco de este Plan:

- Orientar la formación a las necesidades de los y las personas implicadas en todos los procesos y acciones de la entidad.
- Elaborar formaciones en igualdad de oportunidades y con perspectiva de género.

- Estudiar si las formaciones ofrecidas y para ofrecer son accesibles en igualdad de condiciones para todos los agentes (ateniéndose a conciliación, necesidades, etc.)

Todas las acciones que se llevan a cabo en estas tres áreas, son efectivas en toda la vigencia del Plan, haciéndose cargo de los gastos y necesidades materiales de todas las entidades. Para evaluarlas, es necesario una comunicación constante con los agentes para determinar las necesidades, así como realizar las memorias de formación (haciéndose estas públicas).

## Retribuciones

Entendemos por retribuciones aquel sueldo recibido por parte del equipo profesional de acuerdo con su situación profesional dentro de la entidad. En el caso de Quera, estas retribuciones se determinan a partir del convenio en el cual se enmarcan los profesionales y sus acciones. A estas retribuciones también se les añade los extras correspondientes a las necesidades laborales, tales como tasas de desplazamiento, dietas y otras.

Es importante tener un control sobre estas y, sobre todo, que estas se desarrollan en igualdad de condiciones según la situación laboral, sin que estén influidas por motivos de sexo, raza, edad, religión y otras características personales alejadas de la profesionalidad. Para asegurar estas condiciones, en el marco del Plan, se desarrollan varias acciones a llevar a cabo:

- Visibilización de las retribuciones de acuerdo con la situación profesional y las necesidades, justificando motivos reales y compartidos.
- Analizar anualmente las retribuciones de las personas trabajadoras, asegurando que dos personas en iguales condiciones laborales no obtengan retribuciones distintas. Y, en el caso de existir diferencias, poner fin a estas.

Estas acciones se llevarán a cabo desde el mismo inicio de la vigencia del Plan, y finalizarán con la vigencia de este. Será fundamental para la evaluación contar con los informes de las retribuciones, igual que con los informes extraídos del análisis anual, para asegurar un seguimiento justo. Todas las necesidades para estas acciones serán aportadas por la asociación, en todos sus niveles (recursos humanos, materiales y económicos).

## Salud laboral

El bienestar de todos los agentes implicados en las acciones y el desarrollo de Quera es una de las razones de ser de esta entidad. Cuando hablamos de salud laboral nos referimos a tener acceso como participante de Quera a un espacio de seguridad y bienestar. Esto implica tanto el espacio físico como los mecanismos de prevención y ayuda ante situaciones que alteran la "normalidad".

Los espacios donde se desarrollan las acciones de Quera son muy variados. A pesar de que su sede se encuentra en el centro de juventud Turia de Mislata, donde se trabaja en un espacio compartido con los vecinos y vecinas del municipio, también encontramos varias acciones que se realizan en espacios múltiples a causa del trabajo en red que se fomenta desde la asociación. Como asociación, siempre se trata de asegurar que estos espacios sean seguros, tanto para el equipo profesional, como para las personas participantes en las acciones.

Por otro lado, al compromiso de igualdad de Quera, aprobado el 2022, se marca el compromiso de actuación de la asociación frente a situaciones de acoso, para todos los agentes implicados, en cualquier acción que desarrolle Quera.

Para centrar acciones específicas en esta área, en el marco del Primer Plan de Igualdad de Quera, nos centramos en:

- Llevar una evaluación constante de los materiales de trabajo, tales como ordenadores y mobiliario de oficina, para asegurar la salud física y mental de los agentes implicados. Así como el mantenimiento de estos.
- Adaptar el material a las necesidades de los agentes (por ejemplo, sillas adaptadas en caso de embarazo).
- Asegurar espacios accesibles y seguros a las acciones que se llevan a cabo por parte o en coordinación con Quera (acceso en silla de ruedas, baños adaptados, etc.)
- Hacer público el protocolo de actuación frente a cualquier tipo de acoso (sexual, moral, racista, etc.) accesible para todos los agentes implicados, a todos los niveles, asegurando siempre la protección y anonimato de la víctima.

- Hacer efectivo este Plan, para asegurar la igualdad de las personas implicadas en el desarrollo de Quera, y con esto su salud y bienestar.

Todas estas acciones serán sufragadas por parte de la Asociación Quera, aportando recursos económicos, materiales y humanos, para asegurar el correcto desarrollo de todas las acciones mencionadas. La temporalización de las acciones es inmediata, en el momento que entra en vigor este Plan, en especial y con urgencia el protocolo de actuación frente al acoso. Será importante para la evaluación de las acciones todos los informes de actuación en cuanto a los materiales, así como la escucha de la opinión de los agentes implicados.

## Comunicación y lenguaje no sexista

El lenguaje es el eje vertebrador de la socialización entre las personas. Es este lenguaje el que configura una comunicación efectiva y respetuosa. El lenguaje puede ser perpetrador de estigmas y estereotipos, igual que proporcionar desigualdad. La comunicación tiene que ser respetuosa y efectiva, comportando así igualdad y diversidad.

Desde Quera, siempre se ha trabajado en un lenguaje que aseguro la igualdad, eliminando las discriminaciones base del lenguaje genérico, tratando de utilizar siempre un vocabulario neutro, y que no perpetúo la discriminación a ningún colectivo. El uso del lenguaje tiene que ser para unirnos y comunicarnos en relaciones recíprocas, y no causar el efecto contrario. Al lenguaje en redes también ocurre lo mismo, destacando el trabajo activo que lleva a cabo Quera dentro de las redes sociales.

Por este motivo, desde Quera se quiere realizar un trabajo activo respecto a asegurar un lenguaje correcto, como eje de unión, y no como una separación. Por este motivo, las acciones a realizar para asegurar esta utilización del lenguaje corresponden a:

- Llevar a cabo una revisión del lenguaje en redes, asegurando que este sea respetuoso, neutro e inclusivo.

- Poner a disposición de los agentes implicados las diversas guías o manuales de comunicación, elaboradas tanto en el ámbito interno como por parte de otras entidades.
- Revisar el lenguaje empleado en la comunicación interna de la asociación, así como de la comunicación externa (con otras entidades, instituciones o colectivos).
- Asegurar en todas las acciones un lenguaje que no se base en el sexismo, en el adultocentrismo, etnocentrismo, homófobo, racista, etc.
- Adecuar las encuestas, formularios o consultas internas a un modelo alejado del binarismo de género.

Todas las acciones serán llevadas por parte de la entidad, asegurando los recursos necesarios para estas. Las acciones se tienen que ejecutar desde el momento que este Plan entra en vigor, hasta la finalización de la aplicación de este. Será importante recoger todas las actas y comunicaciones de la asociación, así como los mensajes en redes, para asegurar la correcta evaluación y seguimiento de las acciones planteadas.

## Implantación y gestión

La implantación de las acciones de este Plan empezará en el mismo momento que este Plan entra en vigor dentro de la Asociación Quera, y se llevarán a cabo en el transcurso de los cuatro años de vigencia de este.

Las acciones serán llevadas a cabo de manera coordinada por parte de todos los agentes de la entidad, supervisada por parte de la comisión creada para la ejecución de este Plan, los cuales se encuentran de manera voluntaria, justificada y con seguimiento por parte de la Junta Directiva.

Se entiende la flexibilidad de aplicación durante el primer periodo del Pla, contando con las dificultades que puede suponer llevar a cabo ciertas acciones. Aun así, será importante que

todas las acciones se lleven a cabo de manera efectiva y, si es necesario, modificar rasgos para asegurar la efectividad (siempre en beneficio de los agentes, nunca de la asociación).

La comunicación con la Junta Directiva y el equipo directivo tiene que ser constante, asegurando así el correcto seguimiento de la implantación del Plan, así como la comunicación entre todas las personas implicadas, para comprobar también su implantación.

Además, como ya se ha comentado, una vez aprobado el Plan en la Asamblea de Socios y Socias y entra en vigor de éste, pasará a ser público (dentro de la web de la asociación) y accesible para cualquier persona que quiera tener acceso a este.

Finalmente, todas las gestiones y organizaciones que se lleven a cabo dentro del marco del Plan, serán compartidas y comunicadas a las personas implicadas, asegurando la completa transparencia del Primer Plan de Igualdad de Quera.

## Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del Primer Plan de Igualdad de Quera, se llevará a cabo por parte de la comisión creada para la ejecución de este, la cual será renovada (en el caso de la representación de la plantilla) según las necesidades y desarrollo de las partes que forman parte, en un trabajo coordinado con la Junta Directiva y el Equipo técnico correspondiente.

Dentro de cada una de las áreas, se presentan varios materiales necesarios para asegurar la evaluación correcta y efectiva de las acciones específicas. Pero, aun así, hay que destacar varias acciones globales, no tan solo para evaluar las acciones específicas, sino para comprobar la efectividad global del Pla y las consecuencias (esperablemente positivas) sobre el funcionamiento y desarrollo de la Asociación Quera.

La primera de las acciones referidas a la evaluación del Plan será la complementación por parte de la plantilla de un cuestionario, al cual se evaluará la satisfacción del personal con las acciones implementadas, así como cambios básicos buscados en el Plan y necesidades

específicas del personal. Este cuestionario también podrá compartirse con el resto de agentes implicados, tales como socios y socias, voluntariado o usuarios. Este cuestionario se realizará de manera anual, para llevar un seguimiento correcto y efectivo del Plan.

Por otro lado, la realización del diagnóstico base del Plan, de manera anual, para enterarse a escala administrativa del funcionamiento de la asociación, en perspectiva de igualdad en todos los ámbitos, no tan solo de género.

Finalmente, se tiene que estar dispuesto como equipo a atender sugerencias de mejora dirigidos a las acciones elaboradas dentro del Plan, así como de aspectos concretos de este.

Las reuniones previstas para este grupo serán cada año, a excepción de reuniones necesarias, bien por cambios necesarios en el Plan, o bien por la necesidad global de evaluar el plan y las acciones que se llevan a cabo. En el caso de necesitar una modificación del Plan, se realizaría mediante una reunión del equipo formado para el Plan, así como la posterior aprobación de esta modificación por parte de la plantilla y del equipo de socios y socias de la asociación.

## Conclusiones

El Primer Plan de Igualdad de la Asociación Quera tiene por objetivo asegurar el bienestar de todas las personas participantes en esta, es decir, Junta Directiva, equipo de socios y socias, equipo profesional, equipo voluntario y usuarios y usuarias de la asociación. A pesar de que ciertas partes del Plan están directamente dirigidas a la plantilla trabajadora, todas las acciones y medidas expuestas en este Plan son aplicables y dirigidas a todos los agentes participantes en Quera.

Quera entiende la igualdad como un proceso conjunto, un trabajo de toda la sociedad donde, las entidades que trabajamos en la educación, tenemos un papel fundamental en la ejecución de acciones a favor de la igualdad de todos y todas, independientemente del sexo, procedencia, edad, religión, características físicas, orientación sexual, identidad de género o

capacidad económica. Todas las personas somos vecinas en nuestra sociedad, y es, por lo tanto, básico que todas seamos respetadas del mismo modo.

Con la ejecución voluntaria de este Plan, queremos mostrar nuestro compromiso con las personas, con su bienestar y con su desarrollo equitativo. Quera es más que una asociación, Quera somos todos y todas, sin ninguna discriminación, construyendo una sociedad mejor.

## Anexos

### Anexo 1

Denominación social:	ASOCIACIÓN QUERA
CIF	G96269709
Forma jurídica:	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO
Dirección:	TURIA, 13B MISLATA (VALENCIA)
Telèfon/Fax:	960805688 / 691 207 900
Actividad a la que se dedica	OCIO EDUCATIVO
E-mail:	info@asociacionquera.org
Página Web:	www.asociacionquera.org
Ámbito territorial:	Autonómico

- Instalaciones de la empresa (Vestuarios, aseos...)

No tiene instalaciones propias.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla	6	66,67 %	3	33,33 %	9

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	5	71,42	2	28,57	7

#### Distribución Plantilla por edades

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20	0	0%	0	0%	0
De 20 a 29	6	83,33 %	1	16,67 %	6
De 30 a 45	0	0%	1	100%	1
46 o más	1	50%	1	50%	2
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>77,78 %</b>	<b>2</b>	<b>22,22 %</b>	<b>9</b>

#### Distribución Plantilla por Contrato

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal Tiempo completo	0	0%	0	0%	0
Temporal tiempo parcial	0	0%	0	0%	0
Fijo discontinuo	4	80%	1	20%	5
Indefinido tiempo completo	0	0%	0	0%	0
Indefinido tiempo parcial	1	50%	1	50%	2
Prácticas	1	50%	1	50%	2
Aprendizaje	0	0%	0	0%	0
Otros					
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>66,67 %</b>	<b>3</b>	<b>33,33 %</b>	<b>9</b>

#### Distribución plantilla por antigüedad

	Mujeres	%	Hombres	%	Total

Menos de 6 meses	2	100%	0	0%	2
De 6 meses a 1 año	1	100%	0	0%	1
De 1 a 3 años	2	50%	2	50%	4
De 3 a 5 años	0	0%	0	0%	0
De 6 a 10 años	0	0%	0	0%	0
Más de 10 años	0	0%	0	0%	0
Total	5	71,43%	2	28,57%	7

#### Distribución Plantilla por Bandas salariales

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200€	3	75%	1	25%	4
Entre 7.201€ y 12.000€	1	100%	0	0%	1
Entre 12.001€ y 14.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 14.001€ y 18.000€	1	100%	0	0%	1
Entre 18.001€ y 24.000€	0	0%	1	100%	1
Entre 24.001€ y 30.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 30.001€ y 36.000€	0	0%	0	0%	0
Más de 36.000€	0	0%	0	0%	0
TOTAL	5	71,43%	2	28,57%	7

#### Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal

	Mujeres	Hombres	Total

Menos de 20 horas	4	1	5
De 20 a 34 horas	1	1	2
De 35 a 39 horas	0	0	0
40 horas	0	0	0
Más de 40 horas	0	0	0
Total	5	2	7

Bajas temporales y permisos el último año					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	0	0%	0	0%	0
Accidente de Trabajo	0	0%	0	0%	0
Maternidad (parto)	0	0%			0
Maternidad	0	0%	0	0%	0
Cesión al padre del permiso de maternidad	0	0%	0	0%	0
Paternidad			0	0%	0
Adopción o acogimiento	0	0%	0	0%	0
Riesgo durante el embarazo	0	0%			0
Reducción de jornada por lactancia	0	0%	0	0%	0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	0	0%	0	0%	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0%	0	0%	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0%	0	0%	0

Excedencia por cuidado de hija/o	0	0%	0	0%	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0%	0	0%	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	0	0%	0	0%	0
Excedencia voluntaria	0	0%	0	0%	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	0%	0	0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

Distribución de la plantilla por categorías profesionales			
	Mujeres	Hombres	Total
Grupo I. Personal Directivo.	0	1	1
Grupo II. Personal Directivo y de Gestión.	2	1	3
Grupo IV. Personal de atención directa.	3	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

Formación del último año					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nombre de personas que han recibido	5	71,43%	2	28,57%	7

formación						
Tipo de formación	Habilidades directivas	0	0%	0	0%	0
	Formación técnica especializada	5	71,43%	2	28,57%	7
	Formación en Igualdad de oportunidades	0	0%	0	0%	0
	Otras...	0	0%	0	0%	0
Metodo-logia	Formación on-line	0	0%	0	0%	0
	Presencial	5	71,43%	2	28,57%	7
Lugar	Al centro de trabajo	5	71,43%	2	28,57%	7
	Fuera del centro de trabajo	0	0%	0	0%	0
Horario	Durante la jornada laboral	5	71,43%	2	28,57%	7
	Fuera de la jornada laboral	0	0%	0	0%	0

## ACCESO AL TRABAJO

### ¿A la vez de acceso al puesto de trabajo, cómo se realiza la recaudación de candidaturas?

Proceso de selección a partir de un procedimiento basado en 3 fases: inscripciones en [hacesfalta.org](http://hacesfalta.org), fase cumplimiento requisitos técnicos, fase práctica y entrevista

### ¿Quién y cómo determina los requisitos de cada puesto de trabajo?

El personal directivo establece los criterios

### ¿Quién toma la última decisión en cuanto a la aceptación de la nueva plantilla?

El personal técnico y directivo, con el aval de la Junta Directiva

**¿El perfil profesional descrito en las ofertas de trabajo se adapta a los requerimientos del lugar y no muestra discriminación por sexo?**

Si

**¿Los modelos de solicitud de puesto de trabajo garantizan la obtención de información relevante para la selección sin atender a datos personales que se pueden entender discriminatorios?**

Si

**¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido información/formación y/o están sensibilizados en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?**

Si

## **CONCILIACIÓN**

**¿Los horarios de trabajo, reuniones y formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?**

Si

**¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral del equipo?**

Si

## **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

**¿Hay mujeres que ocupan cargos de responsabilidad?**

Si

**¿Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción?**

No hay criterios de momento

**¿Los canales para informar al personal de las vacantes a las cuales se pueden promocionar garanticen la no discriminación?**

Si

**¿Existe un plan de formación que tiene en cuenta las necesidades de la plantilla?**

No

**¿Se fomenta la formación igualitaria en los cursos de formación?**

Si

**¿El equipo directivo recibe algún tipo de formación en igualdad de oportunidades?**

Si

## **RETRIBUCIONES**

**¿Existe una política retributiva transparente?**

Si

**¿El salario mediano del equipo es igual en una misma categoría o grupo profesional?**

Si

**¿Existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales?**

No

## **SALUD LABORAL**

**¿Existe alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, acoso sexual o moral?**

Si, se ha diseñado un protocolo que se aprobará en la próxima asamblea general.

## **COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

**¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?**

No

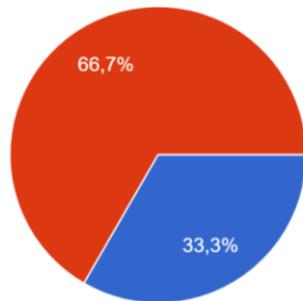
**¿Se utiliza de manera genérica el masculino para hacer referencia a mujeres y hombres?**

No

## Anexo 2

### Género

6 respuestas



---

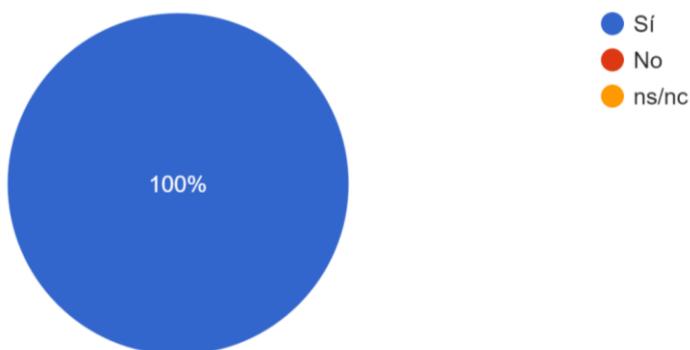
En rojo encontramos las respuestas asignadas a Mujer.

En azul, las respuestas asignadas a Hombre.

Aunque no está presente, falta el color amarillo respecto a Prefiero no contestar.

### **¿Consideras que en la empresa se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?**

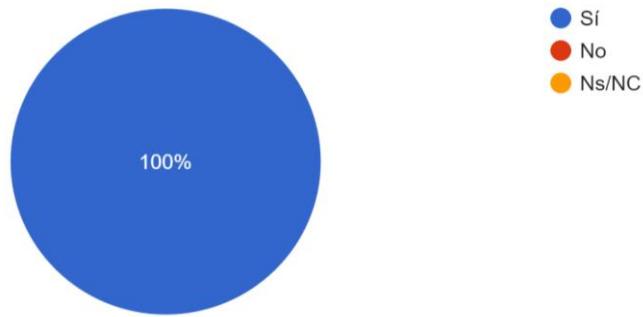
6 respuestas



---

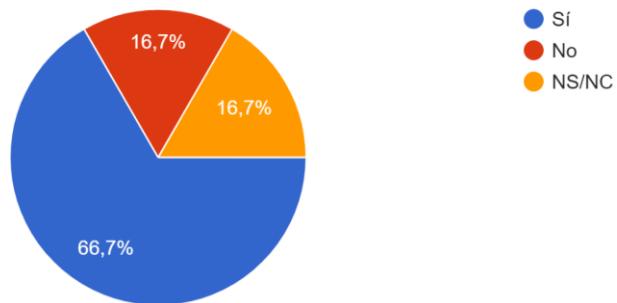
### **¿Consideras que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la selección de personal?**

6 respuestas



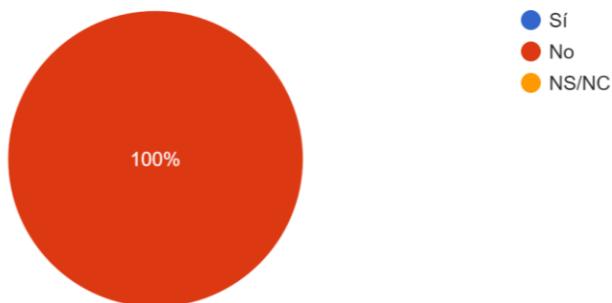
**¿Consideras que se promocionan a hombres y mujeres por igual?**

6 respuestas



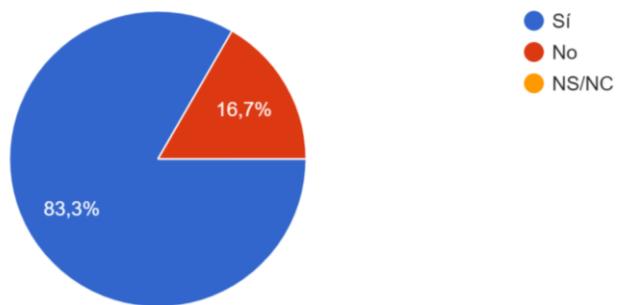
**¿Consideras que cobras menos que algún compañero o compañera por condición de género?**

6 respuestas



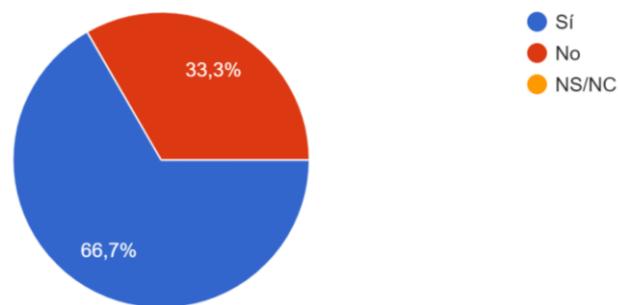
**¿Consideras que se favorece la conciliación familiar, personal y laboral?**

6 respuestas



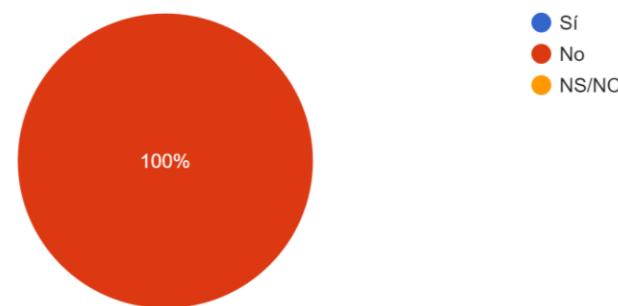
**¿Consideras que sabrías que hacer o donde acudir en caso de sufrir acoso sexual en el puesto de trabajo?**

6 respuestas



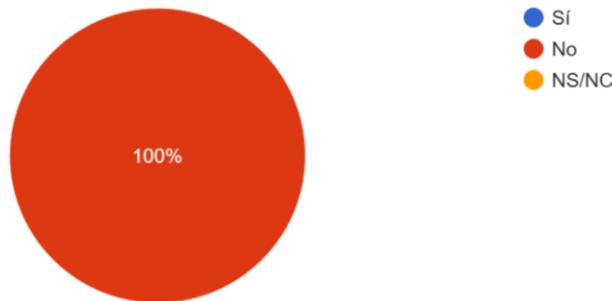
**¿Has recibido comentarios burlones e irónicos con normalidad por parte de compañeros o compañeras de trabajo respecto al aspecto físico, la vestimenta o la tendencia sexual?**

6 respuestas



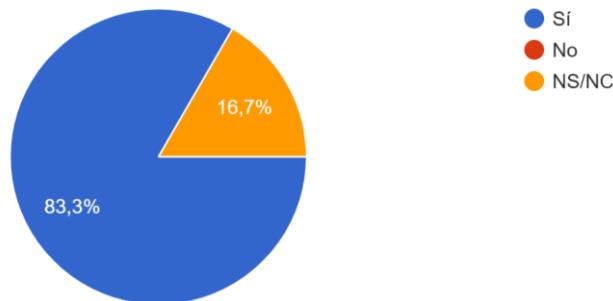
**¿Te has sentido sexualitzat o sexualitzada?**

6 respuestas



## ¿Consideras que es necesario un Plan de Igualdad?

6 respuestas



## ¿Qué aspectos consideras fundamentales en el Plan de igualdad de Quera?

- Ningún aspecto concreto o relevando
- Dejar constancia de las acciones igualitarias que ya basura en un documento
- Conciliación
- Conciliación de la vida laboral y la vida familiar
- Que tenga unas normas claras y concisas.

## ¿Qué medidas piensas que puede adoptar la empresa para promover la igualdad entre hombres y mujeres?

- Ninguna medida concreta o relevante
- Sistemas de control, equipo humano que vigila esta
- Rechazar el binarismo de género a los formularios o consultas

- Impartir formación en materia de igualdad, ya no de cara a la empresa, sino de cara a los servicios con los niños y las niñas.
- Formación a los trabajadores, intentar el equilibrio entre hombres y mujeres trabajadoras

Cualquiera que sea la libertad por la que luchamos,  
debe de ser una igualdad basada en la igualdad.

**Judith Butler**

## INDEX

<b>Introducció</b>	3
<b>Compromís</b>	4
<b>Anàlisi del Diagnòstic</b>	5
<b>Aplicació del Primer Pla d'Igualtat de Quera</b>	7
Accés a la feina	8
Conciliació	9
Classificació professional, promoció i formació	10
Classificació professional	10
Promoció	11
Formació	11
Retribucions	12
Salut laboral	13
Comunicació i llenguatge no sexista	14
<b>Implantació i gestió</b>	15
<b>Seguiment i evaluació</b>	16
<b>Conclusions</b>	18
<b>Annexos</b>	19
Annex 1	19
Annex 2	27

## INTRODUCCIÓ

L'Associació Quera va nàixer a Mislata en 1993, gràcies als joves del municipi interessats a realitzar teatre. A poc a poc, els interessos de l'entitat van anar ampliant-se en tot allò relacionat amb la creativitat, solidaritat i participació del sector juvenil. La igualtat i la no discriminació han estat al peu de canó de totes les accions dutes a terme per part de l'associació, i és per aquest motiu, pel qual s'ha decidit dur a terme l'elaboració voluntària del Primer Pla d'Igualtat de Quera.

Abans de l'elaboració d'aquest Pla, l'associació comptava amb un Compromís d'Igualtat elaborat el 2019 i reaprobat el 2022, el qual també ve recolzat pel codi ètic de l'entitat, aprovat el 2022.

L'objectiu d'aquest Pla, seguint les directrius del compromís anterior, és assegurar el benestar de tots els agents implicats en el desenvolupament de l'entitat, reconeguts com: equip directiu, equip de treballadors i treballadores, equip de socis i sòcies, voluntaris i voluntàries i usuaris i usuàries de l'associació.

La realització del Primer Pla d'Igualtat de Quera és causat per la voluntat dels agents implicats en aquesta de tenir una formalització del Compromís prèviament acordat, donant així una cobertura i seguretat a tots i totes les membres, usuaris i usuàries de la nostra entitat, d'acord amb els valors que fermament defensem.

Amb l'elaboració d'aquest document, i la posterior aprovació per part de l'Assemblea general de socis i sòcies, entra en vigor el Primer Pla d'Igualtat de Quera, el qual és aplicable per a tota la plantilla, així com per a tots i cada un dels agents implicats en les accions i el desenvolupament de l'associació Quera.

## COMPROMÍS

L'associació Quera, i amb ella totes les integrants de l'equip directiu, a:

- Assegurar la plena igualtat entre els i les treballadores de l'equip, així com dels socis i sòcies, equip voluntari i usuaris i usuàries de l'entitat.
- Evitar qualsevol mena de discriminació per raó de sexe, així com per aspectes físics, religiosos, d'identitat sexual o d'orientació sexual.
- Aplicar les mesures desenvolupades al Pla a les actuacions de l'associació, en tots i cada un dels àmbits.
- La creació d'un equip per tal d'assegurar el seguiment i l'aplicació del I Pla d'igualtat de Quera.
- Facilitar tots els mitjans necessaris per a l'elaboració i l'aplicació del Pla.
- Comunicar a tota la plantilla, equip directiu i l'equip de sòcies i socis els aspectes exposats així com el desenvolupament del Pla i les accions concretes d'aquest. Així com exposar de manera pública el Pla (mitjançant la pàgina web de l'entitat).

L'equip responsable de l'elaboració del Pla, així com de la seuva evaluació i seguiment, està format per (és important destacar que no es compta amb representants sindicals perquè no són presents a l'entitat):

- Un membre de l'equip directiu de l'associació.
- Un representant de l'equip professional.
- Un membre de la Junta Directiva de l'entitat.

El Primer Pla d'Igualtat de Quera serà vigent des deL 18 de febrer de 2023 fins al 17 de febrer de 2027. La vigència del Pla és de quatre anys, susceptible a modificacions necessàries.

El present compromís serà compartit a la globalitat dels agents implicats dintre de l'associació Quera mitjançant la comunicació interna (correu electrònic, reunions...), essent públic i visible per totes les persones.

## ANÀLISI DEL DIAGNÒSTIC

Dintre de l'associació Quera, sempre s'ha lluitat al voltant de la protecció de les persones, evitant qualsevol mena de discriminació, bé siga per motiu de sexe, raça, religió o opinió, així com qualsevol tret personal o social. Per aquest motiu es treballa sobre tots els i les agents implicades a qualsevol procés o acció duta a terme per part de l'associació, assegurant per a tots i totes una protecció i no-discriminació efectiva a tots els nivells. La informació base de l'entitat es correspon a:

Denominació social:	ASOCIACIÓN QUERA
CIF	G96269709
Forma jurídica:	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO
Direcció:	TURIA, 13B MISLATA (VALENCIA)
Telèfon/Fax:	960805688 / 691 207 900
Activitat a la qual es dedica	OCI EDUCATIU

E-mail:	info@asociacionquera.org
Pàgina Web:	<a href="http://www.asociacionquera.org">www.asociacionquera.org</a>
Àmbit territorial:	Autonòmic

Per tal de conéixer la situació de l'entitat amb perspectiva de gènere, s'ha elaborat una anàlisi (*Annex 1*) d'aquesta mitjançant informació pròpia de l'entitat i preguntant a les persones implicades en tots els processos. D'aquest diagnòstic s'han estret diverses conclusions destacables:

- Quera compta amb una estructura de plantilla en paritat, amb un major nombre de dones treballadores (un 33% més).
- L'equip directiu es troba plenament format per dones, elegides per part de tots els socis i sòcies de l'entitat.
- Respecte a l'accés al desenvolupament professional, no es troba una segregació vertical conflictiva, donat que ambdós sexes tenen accés a la millora professional. Tot i això, si trobem una certa segregació horitzontal, ja que la feina duta a terme per l'Associació Quera es considera "feminitzada", estigmatitzant l'accés masculí als llocs de treball.
- Els processos de selecció de treballadors i treballadores es du a terme mitjançant uns paràmetres elaborats per part del personal directiu.
- Existeix una formació activa a la plantilla, però falta de necessitats de les persones implicades, i formació específica en igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere.

- El llenguatge emprat, així com la comunicació i les imatges de representació, tant en comunicacions internes, com en les comunicacions públiques, tracten de desenvolupar-se fora dels estereotips de gènere i el llenguatge sexista.
- L'horari és flexible, assegurant la màxima possibilitat de desenvolupament de la conciliació dels i les treballadores.

Després de realitzar el diagnòstic aplicat a la plantilla (*Annex 2*), trobem certs trets destacables:

- Existeix certa part de la plantilla que desconeix a qui acudir en cas d'assetjament.
- La sensació de la plantilla és d'igualtat d'oportunitats entre totes les persones implicades en l'associació.
- Hi ha part de la plantilla que desconeix les ofertes de promoció dintre de l'associació. Altra part d'aquesta considera que no hi ha igualtat en la promoció del personal.
- Respecte de la conciliació, generalment s'entén com a positius els actes duts a terme per a efectuar aquesta (83'3 %), però altra part considera que no (16'7%).
- Per part de la plantilla se sol·licita obertament la necessitat de formacions en igualtat de gènere, entre d'altres, per poder treballar amb els usuaris i usuàries.

## APLICACIÓ DEL PRIMER PLA D'IGUALTAT DE QUERA

Gràcies a la informació obtinguda una vegada dut a terme el diagnòstic de l'associació Quera, centrat en una perspectiva de gènere, i participació activa per part de les persones implicades, desgranem aquesta informació per tal de classificar-la d'acord amb les seues característiques i categories, per tal d'establir actuacions concretes i assegurar el desenvolupament correcte i efectiu del Pla d'Igualtat.

L'objectiu principal d'aquest Pla és assegurar la igualtat de condicions de totes les personnes implicades a l'associació Quera, enteses aquestes com: La Junta Directiva, la plantilla

professional, l'equip de socis i sòcies, els i les voluntàries en les accions i totes les personnes participants de les accions dutes a terme per part de l'entitat.

Ens trobem enfront d'un Pla basat en la participació (executat en un treball coordinat i positiu dels agents implicats), la flexibilitat (el Pla és flexible a les situacions i, per tant, modificable en cas de necessitat), i la transparència (tot el desenvolupament del Pla, així com aquest document i lesvaluacions corresponents són accessibles per a totes les persones).

Les diverses àrees d'aplicació del Pla són: Accés a la feina; Conciliació; Classificació professional, promoció i formació; Retribució; Salut laboral; i Comunicació i llenguatge no sexista.

## ACCÉS LABORAL

En aquest àmbit ens centrem en els processos de selecció de personal, la primera part del procés per formar la plantilla. Aquesta part del Pla, va especialment dirigida als treballadors i treballadores, així com a l'equip de selecció de plantilla.

Com bé s'ha mencionat al diagnòstic, el procés de selecció de personal ve donat a partir d'uns criteris determinats per l'equip directiu, i l'elecció final es determina en una actuació conjunta entre el personal tècnic encarregat, així com per l'equip directiu i l'aval de la Junta Directiva. La publicació de l'oferta es du a terme mitjançant una plataforma exterior ([hacesfalta.org](http://hacesfalta.org)), i el posterior estudi dels requisits per part de l'equip tècnic encarregat.

Totes les ofertes de treball es desenvolupen sense trets sexistes o que determinen la sexualització de l'oferta i del lloc del treball, fomentant l'accés d'aquesta a qualsevol persona. Amb això, les entrevistes exclouen qualsevol mena de dades personals irrellevants per a l'obtenció del lloc de treball.

Per aquest motiu, les **accions** aplicades a aquest Pla, en resposta a l'accés laboral són:

- L'estudi de la plataforma de comunicació de les ofertes de treball, centrant-se en l'accés en igualtat de condicions a aquesta i obrint els mitjans de comunicació per tal d'assegurar-se que existisca una igualtat de condicions en l'accés a l'oferta.

- Fer un estudi exacte a sobre els currículums presentats, per estudiar el nombre d'ofertes, i les característiques de les ofertes, per saber si existeix alguna segregació per qualsevol motiu, afavorint l'accés a les minories o situacions d'exclusió social, sempre que s'adapten a les necessitats del lloc de treball.
- Assegurar la formació del personal tècnic encarregat de gestionar el procés en igualtat d'oportunitats.

Tots els recursos, tant personals, com materials i econòmics seran coberts per part de l'associació Quera, assegurant així el compliment de les accions d'una manera efectiva.

L'avaluació d'aquestes accions es durà a terme mitjançant l'equip avaluador, amb la recaptació de les actes de la junta i del personal encarregat del procés, així com les estadístiques de difusió de les ofertes.

Aquestes accions seran efectives des del moment d'aplicació d'aquest Pla, i durant tota la vigència d'aquest.

## Conciliació

Dintre d'aquesta àrea treballarem l'oportunitat de la plantilla, així com de la resta d'agents implicats, de conciliar la vida laboral amb la familiar i personal. Aquesta àrea és aplicable a tots els agents, des dels horaris laborals de la plantilla, com els horaris de reunions i accions que es desenvolupen, atenint-nos a faltes justificades i altres.

Els horaris de l'entitat sempre es troben sota flexibilitat, ateses les necessitats de les persones i als imprevistos que poden sortir. Aquesta flexibilitat s'entén a Quera com un tret bàsic per a assegurar el benestar de les persones implicades en el procés, donat que l'objectiu principal de l'associació no és altre que donar una alternativa d'oci educatiu, i per a aconseguir aquest objectiu, és necessari un benestar general dels agents implicats.

Per tal d'assegurar aquest dret, ens marquem els següents objectius i actuacions concretes:

- Informació constant als agents implicats per tal d'assegurar que són coneixedors i coneixedores dels seus drets i que es pot fer ús d'aquest, garantint així aquest dret per a tots i totes. Fomentant alhora la conciliació d'acord a les necessitats.
- Garantir horaris reals, assegurant que les jornades no siguen més extenses del que pertoca, tenint comptabilitzades les hores de feina.
- Evitar aspectes obligatoris (entesos com a reunions, formacions, etc.) fora de les hores de treball, i en horaris nocturns. De la mateixa manera, comptar amb la disponibilitat de les persones implicades en el cas que siga necessari fer-ho en horaris fora de la jornada.

Per tal de tenir un seguiment de les accions i avaluar el funcionament d'aquestes, es recolliran informes d'horaris, així com la comunicació constant amb els agents per saber les seues necessitats respecte dels horaris.

Tots els recursos necessaris per a la realització de les accions seran aportats per part de l'associació. Les accions es desenvolupen durant tota la vigència del Pla.

## Classificació professional, promoció i formació

### Classificació professional

Aquesta àrea l'entenem com els mecanismes mitjançant els quals determinem una diferenciació i jerarquització de les persones dintre de l'estructura global de l'entitat. Dintre de Quera trobem poca jerarquització dels llocs de treball, ja que l'organització i el treball global de l'associació es du a terme de manera horitzontal. Tot i això, els pocs que trobem es troben dintre d'una equitat, atenint-se a votacions de socis i sòcies (quant a formar part de la Junta Directiva) o per experiència i voluntat professional.

Per tal de dur a terme accions respecte a aquesta classificació, es determina dur a terme accions quant a la informació de la classificació professional, igual que una igualtat de condicions per tal de formar part i participar en aquesta.

## Promoció

La promoció dintre d'una entitat s'entén com aquella capacitat de l'equip professional per canviar la seua classificació professional. En el cas concret de Quera, també trobem l'opció de formar part de la Junta Directiva com a soci o sòcia.

Tal com s'ha exposat en el diagnòstic, dintre de l'associació no existeix un pla de promoció concret, sinó que com s'ha comentat a la classificació professional, esdevé a partir de l'interés professional, així com l'experiència, sense tenir en compte trets personals.

Tot i això, presentem una actuació quant a donar informació a les persones implicades respecte a les diverses opcions de promoció, no tan sols professional, sinó també com a soci o sòcia de l'entitat. Estudiar de la mateixa manera la promoció interna que s'ha realitzar, per saber si aquesta és equitativa, i en aquest cas, prendre accions per a assegurar-ho. A més de realitzar una evaluació per saber si és necessari elaborar un pla de promoció intern en un futur.

## Formació

La formació és una ferramenta fonamental per a assegurar un desenvolupament efectiu i actualitzat de l'entitat i el seu equip professional. Tot i ser conscients que en la mateixa acció professional corresponent a aquest àmbit la formació ja és contínua, Quera compta amb formacions dintre del seu horari laboral per a tots els agents implicats.

A partir de les necessitats observades al diagnòstic, sí que cal ressaltar certes accions que cal dur a terme en el marc d'aquest Pla:

- Orientar la formació a les necessitats dels i les persones implicades en tots els processos i accions de l'entitat.
- Elaborar formacions en igualtat d'oportunitats i amb perspectiva de gènere, centrades també en la realització d'accions transversals amb els i les usuàries.
- Estudiar si les formacions oferides i per oferir són accessibles en igualtat de condicions per a tots els agents (atenint-se a conciliació, necessitats, etc.)

Totes les accions que es duen a terme en aquestes tres àrees, són efectives en tota la vigència del Pla, fent-se càrrec de les despeses i necessitats materials de totes aquestes l'entitat. Per tal d'avaluar-les, és necessari una comunicació constant amb els agents per determinar les necessitats, així com realitzar les memòries de formació (fent-se aquestes públiques).

## Retribucions

Entenem per retribucions aquell sou rebut per part de l'equip professional d'acord amb la seua situació professional dintre de l'entitat. En el cas de Quera, aquestes retribucions es determinen a partir del conveni en el qual s'emmarquen els professionals i les seues accions. A aquestes retribucions també se'ls afegeix els extres corresponents a les necessitats laborals, tals com taxes de desplaçament, dietes i altres.

És important tenir un control sobre aquestes i, sobretot, que aquestes es desenvolupen en igualtat de condicions segons la situació laboral, sense que estiguin influïdes per motius de sexe, raça, edat, religió i d'altres característiques personals allunyades de la professionalitat. Per tal d'assegurar aquestes condicions, en el marc del Pla, es desenvolupen diverses accions a dur a terme:

- Visibilització de les retribucions d'acord amb la situació professional i les necessitats, justificant motius reals i compartits.
- Analitzar anualment les retribucions de les persones treballadores, assegurant que dues persones en les mateixes condicions laborals no obtinguen retribucions distintes. I, en el cas d'existir diferències, posar fi a aquestes.

Aquestes accions es duran a terme des del mateix inici de la vigència del Pla, i finalitzaran amb la vigència d'aquest. Serà fonamental per a l'avaluació comptar amb els informes de les retribucions, igual que amb els informes extrets de l'anàlisi anual, per tal d'assegurar un

seguiment just. Totes les necessitats per a aquestes accions seran aportades per l'associació, en tots els seus nivells (recursos humans, materials i econòmics).

## Salut laboral

El benestar de tots els agents implicats en les accions i el desenvolupament de Quera és una de les raons de ser d'aquesta entitat. Quan parlem de salut laboral ens referim a tenir accés com a participant de Quera a un espai de seguretat i benestar. Això implica tant l'espai físic com els mecanismes de prevenció i ajuda davant situacions que alteren la "normalitat".

Els espais on es desenvolupen les accions de Quera són molt variats. Tot i que la seu es troba al Centre Jove Túria de Mislata, on es treballa en un espai compartit amb els veïns i veïnes del municipi, també trobem diverses accions que es realitzen en espais múltiples a causa del treball en xarxa que es fomenta des de l'associació. Com a associació, sempre es tracta d'assegurar que aquests espais siguen segurs, tant per a l'equip professional, com per a les persones participants en les accions.

Per altra banda, al compromís d'igualtat de Quera, aprovat el 2022, es marca el compromís d'actuació de l'associació enfront de situacions d'assetjament, per a tots els agents implicats, en qualsevol acció que desenvolupe Quera.

Per tal de centrar i promocionar accions específiques en aquesta àrea, en el marc del Primer Pla d'Igualtat de Quera, ens centrem en:

- Dur una evaluació constant dels materials de treball, tals com ordinadors i mobiliari d'oficina, per tal d'assegurar la salut física i mental dels agents implicats. Així com el manteniment d'aquests.
- Adaptar el material a les necessitats dels agents (per exemple, cadires adaptades en cas d'embaràs).
- Assegurar espais accessibles i segurs a les accions que es duen a terme per part o en coordinació amb Quera (accés en cadira de rodes, banys adaptats, etc.)

- Fer públic el protocol d'actuació enfront de qualsevol mena d'assetjament (sexual, moral, racista, etc.) accessible per a tots els agents implicats, a tots els nivells, assegurant sempre la protecció i anonimat de la víctima.
- Fer efectiu aquest Pla, per tal d'assegurar la igualtat de condicions de totes les persones implicades en el desenvolupament de Quera, i amb això la seu salut i benestar.

Totes aquestes accions seran sufragades per part de l'Associació Quera, aportant recursos econòmics, materials i humans, per tal d'assegurar el correcte desenvolupament de totes les accions mencionades. La temporalització de les accions és immediata, en el moment que entra en vigor aquest Pla, en especial i amb urgència el protocol d'actuació front l'assetjament. Serà important per a l'avaluació de les accions tots els informes d'actuació quant als materials, així com l'escolta de l'opinió dels agents implicats.

## Comunicació i llenguatge no sexista

El llenguatge és l'eix vertebrador de la socialització entre les persones. És aquest llenguatge el que configura una comunicació efectiva i respectuosa. El llenguatge pot ser perpetuador d'estigmes i estereotips, igual que proporcionar desigualtat. La comunicació ha de ser respectuosa i efectiva, comportant així igualtat i diversitat.

Des de Quera, sempre s'ha treballat en un llenguatge que assegure la igualtat, eliminant les discriminacions base del llenguatge genèric, tractant d'utilitzar sempre un vocabulari neutre, i que no perpetue la discriminació a cap col·lectiu. L'ús del llenguatge ha de ser per unir-nos i comunicar-nos en relacions recíproques, i no causar l'efecte contrari. Al llenguatge en xarxes ocorre el mateix, essent fonamental per a l'associació el treball realitzat dintre de les xarxes socials.

Per aquest motiu, des de Quera es vol realitzar un treball actiu respecte a assegurar un llenguatge correcte, com eix d'unió, i no com una separació. Per aquest motiu, les accions a realitzar per assegurar aquesta utilització del llenguatge corresponen a:

- Dur a terme una revisió del llenguatge en xarxes, assegurant que aquest siga respectuós, neutre i inclusiu.
- Posar a disposició dels agents implicats les diverses guies o manuals de comunicació, elaborades tant en l'àmbit intern com per part d'altres entitats.
- Revisar el llenguatge emprat a la comunicació interna de l'associació, així com de la comunicació externa (amb altres entitats, institucions o col·lectius).
- Assegurar en totes les accions un llenguatge que no es base en el sexism, en l'adultocentrisme, etnocentrista, homòfob, racista, etc.
- Adequar les enquestes, formularis o consultes internes a un model allunyat del binarisme de gènere.

Totes les accions seran dutes per part de l'entitat, assegurant els recursos necessaris per a aquestes. Les accions s'han d'executar des del moment que aquest Pla entra en vigor, fins a la finalització de l'aplicació d'aquest. Serà important recollir totes les actes i comunicacions de l'associació, així com els missatges en xarxes, per tal d'assegurar la correcta avaluació i seguiment de les accions plantejades.

## Implantació i gestió

La implantació de les accions d'aquest Pla començaran en el mateix moment que aquest Pla entra en vigor dintre de l'Associació Quera, i es duran a terme en el transcurs dels quatre anys de vigència d'aquest.

Les accions seran dutes a terme de manera coordinada per part de tots els agents de l'entitat, supervisada per part de la comissió creada per a l'execució d'aquest Pla, els quals es troben de manera voluntària, i justificada i amb seguiment per part de la Junta Directiva.

S'entén la flexibilitat d'aplicació durant el primer període del Pla, comptant amb les dificultats que pot suposar dur a terme certes accions. Tot i això, serà important que totes les accions

es duguen a terme de manera efectiva i, si és necessari, modificar trets per tal d'assegurar l'efectivitat (sempre en benefici dels agents, mai de l'associació).

La comunicació amb la Junta Directiva i l'equip directiu ha de ser constant, assegurant així el correcte seguiment de la implantació del Pla, així com la comunicació en totes les persones implicades, per comprovar també la seu implantació.

A més, com ja s'ha comentat, una vegada aprovat el Pla en l'Assemblea de Socis i Sòcies i l'entrada en vigor d'aquest, passarà a ser públic (dintre de la web de l'associació) i accessible per a qualsevol persona que vulga tenir accés a aquest.

Finalment, totes les gestions i organitzacions que es duguen a terme dintre del marc del Pla, seran compartides i comunicades a les persones implicades, assegurant la completa transparència del Primer Pla d'Igualtat de Quera.

## Seguiment i evaluació

El seguiment i l'avaluació del Primer Pla d'Igualtat de Quera, es durà a terme per part de la comissió creada per a l'execució d'aquest, la qual serà renovada (en el cas de la representació de la plantilla) d'acord a les necessitats i desenvolupament de les parts que en formen part, en un treball coordinat amb la Junta Directiva i l'Equip tècnic corresponent.

Dintre de cada una de les àrees, es presenten diversos materials necessaris per a assegurar l'avaluació correcta i efectiva de les accions específiques. Però, tot i això, cal destacar diverses accions globals, no tan sols per avaluar les accions específiques, sinó per comprovar l'efectivitat global del Pla i les conseqüències (esperablement positives) sobre el funcionament i desenvolupament de l'Associació Quera.

La primera de les accions referides a l'avaluació del Pla serà a la complementació per part de la plantilla d'un qüestionari, al qual s'avaluarà la satisfacció del personal amb les accions implementades, així com canvis bàsics buscats al Pla i necessitats específiques del personal. Aquest qüestionari també podrà compartir-se amb la resta d'agents implicats, tals

com socis i sòcies, voluntariat o usuaris. Aquest qüestionari es realitzarà de manera anual, per tal de dur un seguiment correcte i efectiu del Pla.

Per altra banda, la realització del diagnòstic base del Pla, de manera anual, per tal d'assabentar-se a escala administrativa del funcionament de l'associació, en perspectiva d'igualtat en tots els àmbits, no tan sols de gènere.

Finalment, s'ha d'estar disposat com a equip a atendre suggeriments de millora dirigits a les accions elaborades dintre del Pla, així com d'aspectes concrets d'aquest.

Les reunions previstes per a aquest grup seran cada any, a excepció de reunions necessàries, bé per canvis necessaris al Pla, o bé per la necessitat global de evaluar el pla i les accions que es duen a terme. En el cas de necessitar-se una modificació del Pla, es realitzaria mitjançant una reunió de l'equip format per al Pla, així com la posterior aprovació d'aquesta modificació per part de la plantilla i de l'equip de socis i sòcies de l'associació.

## Conclusions

El Primer Pla d'Igualtat de l'Associació Quera té per objectiu assegurar el benestar de totes les persones participants en aquesta, és a dir, Junta Directiva, equip de socis i sòcies, equip professional, equip voluntari i usuaris i usuàries de l'associació. Tot i que certes parts del Pla estan directament dirigides a la plantilla treballadora, totes les accions i mesures exposades en aquest Pla són aplicables i dirigides a tots els agents participants en Quera.

Quera entén la igualtat com un procés conjunt, un treball de tota la societat on, les entitats que treballem en l'educació, tenim un paper fonamental en l'execució d'accions a favor de la igualtat de tots i totes, independentment del sexe, procedència, edat, religió, característiques físiques, orientació sexual, identitat de gènere o capacitat econòmica. Totes les persones som veïnes en la nostra societat, i és, per tant, bàsic que totes siguem respectades de la mateixa manera.

Amb l'execució voluntària d'aquest Pla, volem mostrar el nostre compromís amb les persones, amb el seu benestar i amb el seu desenvolupament equitatiu. Quera és més que una associació, Quera som tots i totes, sense cap discriminació, construint una societat millor.

## Annexos

### Annex 1

Denominació social:	ASOCIACIÓN QUERA
CIF	G96269709
Forma jurídica:	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO
Direcció:	TURIA, 13B MISLATA (VALENCIA)
Telèfon/Fax:	960805688 / 691 207 900
Activitat a la qual es dedica	OCI EDUCATIU
E-mail:	info@asociacionquera.org
Pàgina Web:	www.asociacionquera.org
Àmbit territorial:	Autonòmic

- Instalacions de la empresa (Vestuaris, aseos...)

No té instal·lacions pròpies

	Dones	%	Homes	%	Total
Plantilla	6	66,67 %	3	33,33 %	9

	Dones	%	Homes	%	Total
Plantilla amb contracte fix	5	71,42	2	28,57	7

#### Distribució Plantilla per Edats

	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20	0	0%	0	0%	0
De 20 a 29	6	83,33 %	1	16,67 %	6
De 30 a 45	0	0%	1	100%	1
46 o més	1	50%	1	50%	2
TOTAL	7	77,78 %	2	22,22 %	9

#### Distribució Plantilla per Contracte

	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal Temps complet	0	0%	0	0%	0
Temporal temps parcial	0	0%	0	0%	0
Fixe discontinu	4	80%	1	20%	5
Indefinit temps complet	0	0%	0	0%	0
Indefinit temps parcial	1	50%	1	50%	2
Pràctiques	1	50%	1	50%	2
Aprendentatge	0	0%	0	0%	0
Altres					
TOTAL	6	66,67 %	3	33,33 %	9

#### Distribució plantilla per antiguitat

	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 6 mesos	2	100%	0	0%	2

De 6 mesos a 1 any	1	100%	0	0%	1
De 1 a 3 anys	2	50%	2	50%	4
De 3 a 5 anys	0	0%	0	0%	0
De 6 a 10 anys	0	0%	0	0%	0
Més de 10 anys	0	0%	0	0%	0
Total	5	71,43%	2	28,57%	7

Distribució Plantilla per Bandes salarials					
	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 7.200€	3	75%	1	25%	4
Entre 7.201€ i 12.000€	1	100%	0	0%	1
Entre 12.001€ i 14.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 14.001€ i 18.000€	1	100%	0	0%	1
Entre 18.001€ i 24.000€	0	0%	1	100%	1
Entre 24.001€ i 30.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 30.001€ i 36.000€	0	0%	0	0%	0
Més de 36.000€	0	0%	0	0%	0
TOTAL	5	71,43%	2	28,57%	7

Distribució de la plantilla per jornada laboral semanal			
	Dones	Homes	Total
Menys de 20 hores	4	1	5
De 20 a 34 hores	1	1	2

De 35 a 39 hores	0	0	0
40 hores	0	0	0
Més de 40 hores	0	0	0
Total	5	2	7

Baixes temporals i permisos l'últim anys					
	Dones	%	Homes	%	Total
Incapacidad Temporal	0	0%	0	0%	0
Accidente de Trabajo	0	0%	0	0%	0
Maternidad (parto)	0	0%			0
Maternidad	0	0%	0	0%	0
Cesión al padre del permiso de maternidad	0	0%	0	0%	0
Paternidad			0	0%	0
Adopción o acogimiento	0	0%	0	0%	0
Riesgo durante el embarazo	0	0%			0
Reducción de jornada por lactancia	0	0%	0	0%	0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	0	0%	0	0%	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0%	0	0%	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0%	0	0%	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0%	0	0%	0
Excedencia por cuidado de	0	0%	0	0%	0

familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	0	0%	0	0%	0
Excedencia voluntaria	0	0%	0	0%	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	0	0%	0

Distribució de la plantilla per categories professionals			
	Dones	Homes	Total
Grupo I. Personal Directivo.	0	1	1
Grupo II. Personal Directivo y de Gestión.	2	1	3
Grupo IV. Personal de atención directa.	3	0	3
TOTAL	5	2	7

Formació de l'últim any						
		Dones	%	Homes	%	Total
Nombre de persones que han rebut formació		5	71,43%	2	28,57%	7
Tipus de formació	Habilitats directives	0	0%	0	0%	0
	Formació técnica	5	71,43%	2	28,57%	7

	especialitzada					
Formació en Igualtat d'Oportunitats	0	0%	0	0%	0	0
	Altres...	0	0%	0	0%	0
Metodo- logia	Formació on-line	0	0%	0	0%	0
	Presencial	5	71,43%	2	28,57%	7
Lloc	Al centre de treball	5	71,43%	2	28,57%	7
	Fora del centre de treball	0	0%	0	0%	0
Horari	Durant la jornada laboral	5	71,43%	2	28,57%	7
	Fora de la jornada laboral	0	0%	0	0%	0

## ACCÉS AL TREBALL

- **Alhora d'accés al lloc de treball, com es realitza la recaptació de candidatures?**

Procés de selecció a partir d'un procediment basat en 3 fases: inscripcions en [hacesfalta.org](http://hacesfalta.org), fase compliment requisits tècnics, fase pràctica i entrevista

- **Qui i com determina els requisits de cada lloc de treball?**

El personal directiu estableix els criteris

- **Qui pren l'última desició en quan a l'acceptació de nova plantilla?**

El personal tècnic i directiu, amb l'aval de la Junta Directiva

- **El perfil professional descrit en les ofertes de treball s'adapta als requeriments del lloc i no mostra discriminació per sexe?**

Si

- **Els models de solicitud de lloc de treball garanteixen l'obtenció d'informació rellevant per a la selecció sense atendre a dades personals que es poden entendre discriminatoris?**

Si

- **Les persones responsables del procés de selecció han rebut informació/formació i/o estan sensibilitzats en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones?**

Si

#### **CONCILIACIÓ**

- **Els horaris de feina, reunions i formació afavoreixen la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?**

Si

- **Es permet la flexibilització de l'horari de treball amb l'objectiu d'afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral de l'equip?**

Si

#### **CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ**

- **Hi ha dones que ocupen càrrecs de responsabilitat?**

Si

- **S'estableixen criteris objectius en els sistemes de promoció?**

**No hi ha criteris de moment**

- **Els canals per tal d'informar al personal de les vacants a les quals es poden promocionar garantitzen la no discriminació?**

Si

- **Existeix un pla de formació que té en compte les necessitats de la plantilla?**

No

- **Es fomenta la formació igualitària als cursos de formació?**

Si

- L'equip directiu rep algun tipus de formació en igualtat d'oportunitats?

Si

## RETRIBUCIONS

- Existeix una política retributiva transparent?

Si

- El salari mitjà de l'equip és igual en una mateixa categoria o grup professional?

Si

- Existeixen diferències importants en el nombre d'hores setmanals treballades per homes i dones en les diferents categories professionals?

No

## SALUT LABORAL

- Existeix alguna regulació sobre l'acosament per raó de sexe, acosament sexual o moral?

Si, s'ha dissenyat un protocol que s'aprovarà a la propera assemblea general.

## COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

- S'utilitzen imatges basades en esterotips de gènere?

No

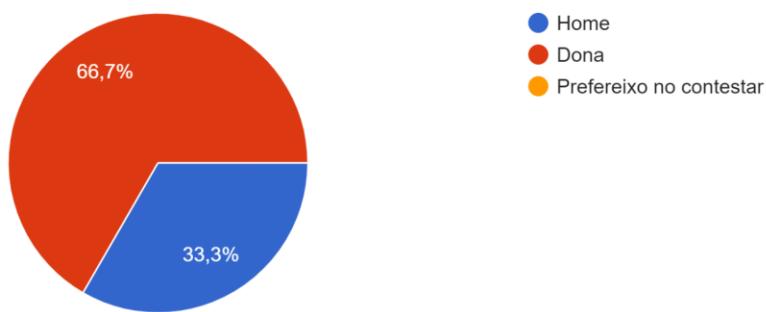
- S'utilitza de manera genèrica el masculí per a fer referència a dones i homes?

No

## Annex 2

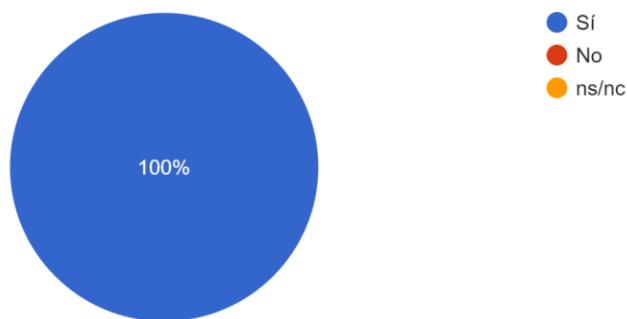
### Genere

Génere  
6 respuestas



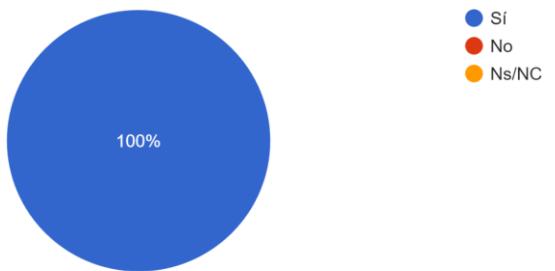
### Consideres que a l'empresa es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones?

Consideres que a l'empresa es té en compte l'igualtat d'oportunitats entre homes i dones?  
6 respuestas



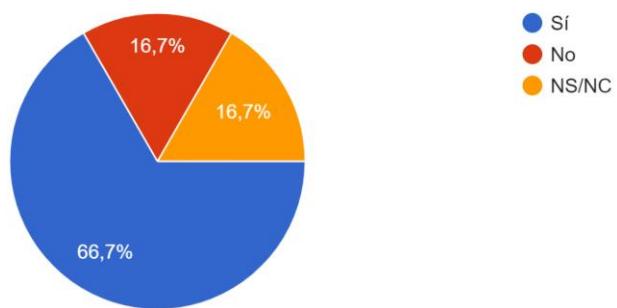
### Consideres que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la selecció de personal?

Consideres que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la selecció de personal?  
6 respuestas



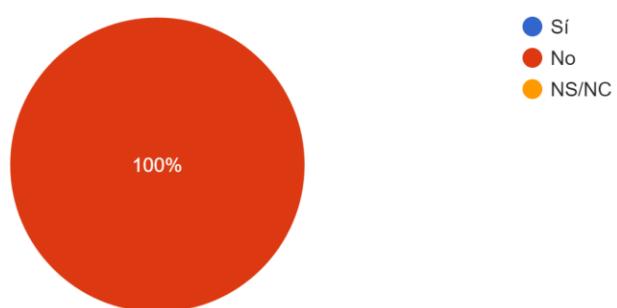
### Consideres que es promocionen a homes i dones per igual?

Consideres que es promocionen a homes i dones per igual?  
6 respuestas



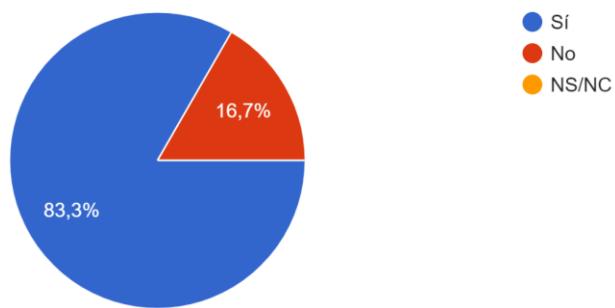
### Consideres que cobres menys que algún company o companya per condició de gènere?

Consideres que cobres menys que algún company o companya per condició de gènere?  
6 respuestas



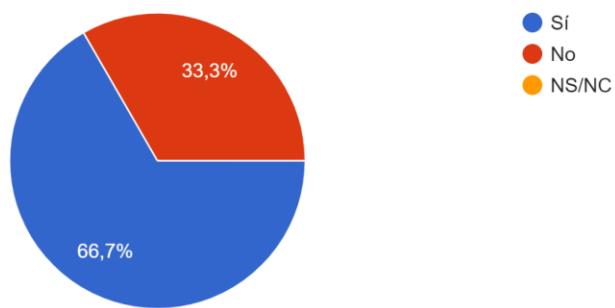
**Consideres que s'afavoreix la conciliació familiar, personal i laboral?**

Consideres que s'afavoreix la conciliació familiar, personal i laboral?  
6 respuestas



**Consideres que sabries que fer o on acudir en cas de sofrir acosament sexual en el lloc de treball?**

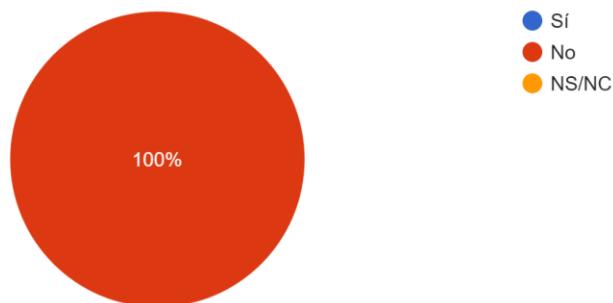
Consideres que sabries que fer o on acudir en cas de sofrir acosament sexual en el lloc de treball?  
6 respuestas



**Has rebut comentaris burlons o irònics amb normalitat per part de companys o companyes de treball respecte a l'aspecte físic, la vestimenta o la tendència sexual?**

Has rebut comentaris burlons o irònics amb normalitat per part de companys o companyes de treball respecte a l'aspecte físic, la vestimenta o la tendència sexual?

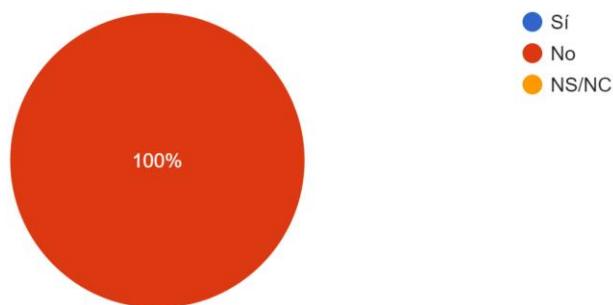
6 respuestas



### T'has sentit sexualitzat o sexualitzada?

T'has sentit sexualitzat o sexualitzada?

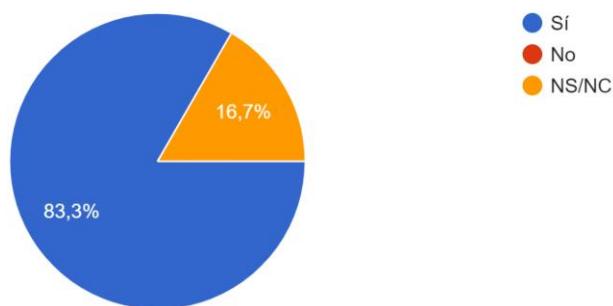
6 respuestas



### Consideres que és necessari un Pla d'Igualtat?

Consideres que és necessari un Pla d'Igualtat?

6 respuestas



**Quins aspectes consideres fonamentals en el Pla d'igualtat de Quera?**

- Cap aspecte concret o rellevant
- Deixar constància de les accions igualitàries que ja fem en un document
- Conciliació
- Conciliació de la vida laboral i la vida familiar
- Que tinga unes normes clares i concises.

**Quines mesures penses que pot adoptar l'empresa per tal de promoure la igualtat entre homes i dones?**

- Cap mesura concreta o rellevant
- Sistemes de control, equip humà que vigile aquesta
- Rebutjar el binarisme de gènere als formularis o consultes
- Impartir formació en matèria d'igualtat, ja no de cara a l'empresa, sinó de cara als serveis amb els xiquets i les xiquetes.
- Formació als treballadors, intentar l'equilibri entre homes i dones treballadores