

# PLAN DE IGUALDAD

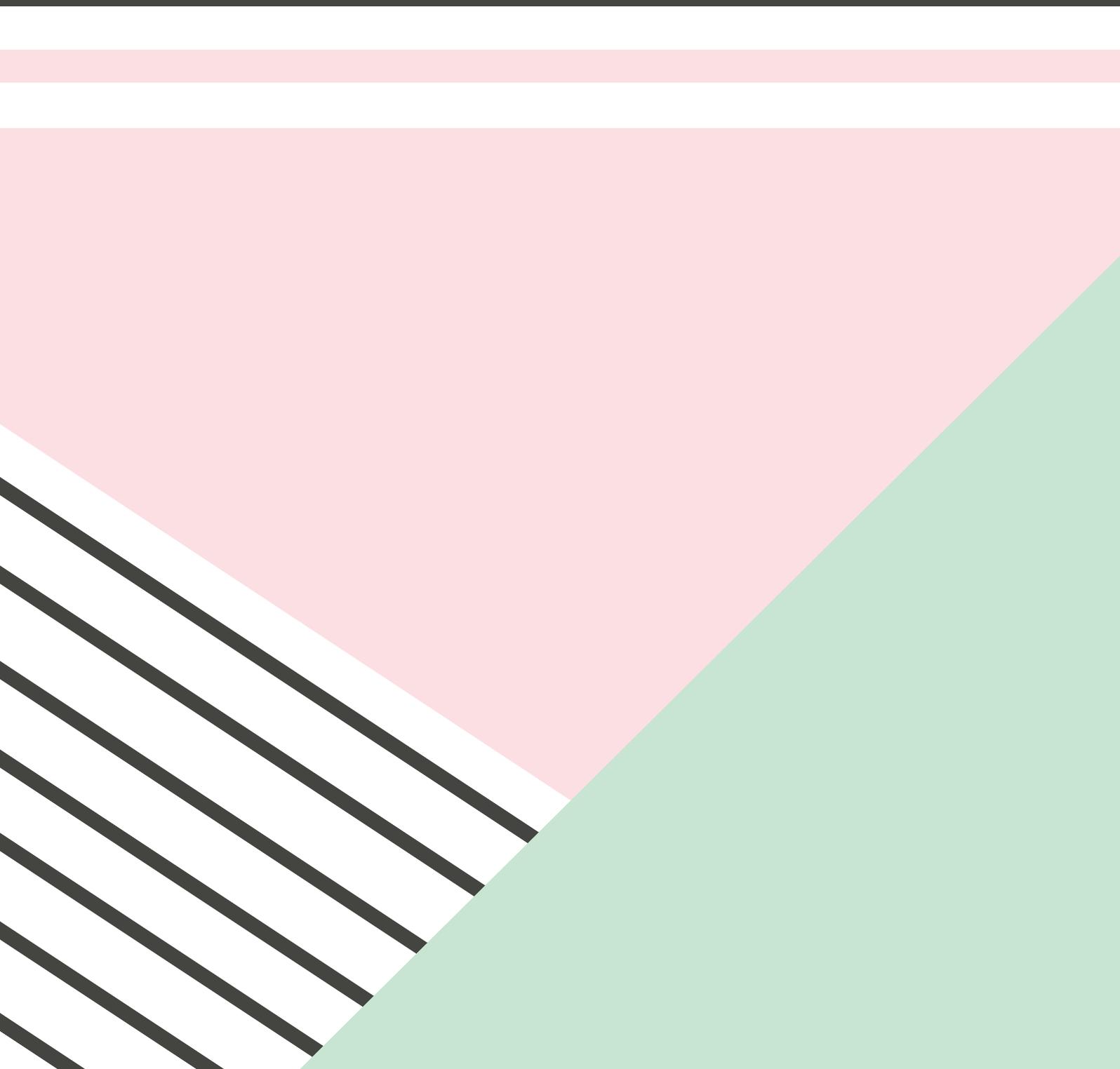
ASOCIACIÓN NORA

[www.asociaciónnora.com](http://www.asociaciónnora.com)

C/Falo Moro, bajo - 7

33510 - Pola de Siero

2021  
2025



# INTRODUCCIÓN

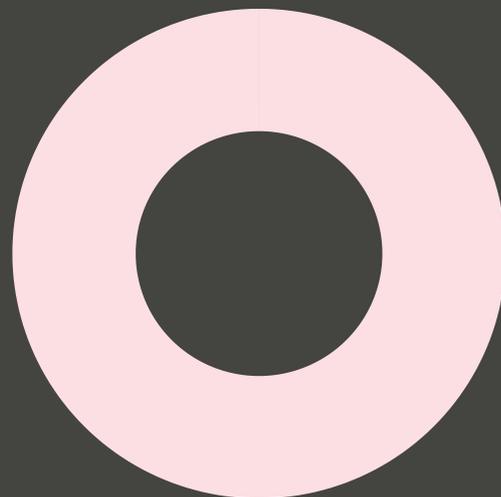
ASOCIACIÓN NORA

## INTRODUCCIÓN

Las entidades pertenecientes al Tercer Sector como la Asociación Nora, poseemos unas valores y fines muy orientados a la adopción de medidas que faciliten el alcance de objetivos de igualdad, por ello creemos que es muy importante ser consecuentes con cada una de las normas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Las federaciones a las que pertenecemos tanto Plena Inclusión como Confederación Aspace, están impulsando distintas medidas para promover que las entidades sociales avancen en temas de igualdad de género.

Este cambio ha de ser entendido no sólo como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, sino como verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre mujeres y hombres.



Mujeres  
100%

## DATOS DE LA PLANTILLA

Los datos básicos de análisis de la plantilla de la entidad son: características de la misma (sexo, edad y antigüedad), tipo de contratos, categorías profesionales, formación, política salarial, promociones ó desarrollo profesional y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

LA ASOCIACIÓN NORA ESTÁ FORMADA POR 7 PROFESIONALES EN PLANTILLA.

# DATOS

## ASOCIACIÓN NORA

### CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

La edad media de las trabajadoras de la Asociación Nora es de 35 años y la antigüedad media de 6 años

### FORMACIÓN

Nivel de formación académica de las profesionales de la plantilla en el momento de su incorporación a la Asociación Nora:

Licenciatura: 5

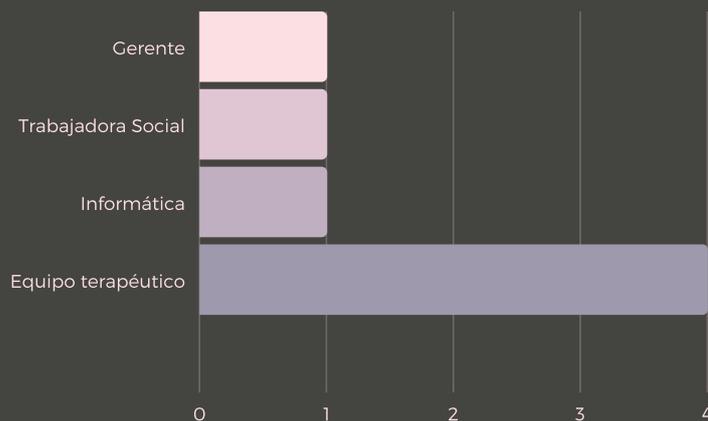
Diplomatura: 2

El 100% de la plantilla tiene formación superior.

### POLITICA SALARIAL

Desde el punto de vista de la gestión de personal, los parámetros que afectan a la política salarial son la jornada, la categoría laboral, la antigüedad y la formación, entre otros.

Banda salarial del equipo: < 20.000€



### CONTRATACIÓN

Nuestra plantilla está formada por una Gerente, una Trabajadora social, una Informática y cuatro Terapeutas, una Fisioterapeuta, una Psicóloga, una Logopeda y una Terapeuta Ocupacional, actualmente el 100% son mujeres.

TODOS LOS CONTRATOS SON INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL, <38 HORAS.

# OBJETIVOS

ASOCIACIÓN NORA

## OBJETIVOS

Después del diagnóstico de estado de nuestra entidad en cuanto a oportunidades entre hombres y mujeres se observó que históricamente el personal es mayoritariamente femenino, si bien este es un hecho común en las organizaciones del tercer sector con este plan queremos procurar, en la medida de lo posible, equilibrar la presencia de mujeres y hombres en nuestra plantilla.

La Gerente será la encargada de difundir el Plan de Igualdad entre el resto de la plantilla y la Presidenta en la Junta Directiva, velando porque todas las personas integrantes de la entidad lo conozcan y cumplan.

Se buscará formación específica para las y los responsables de los programas y de la gestión de la organización en igualdad de oportunidades para que introduzcan la perspectiva de género en todas las acciones que desarrollen.

Las ofertas de puestos vacantes en la organización se publicaran con lenguaje inclusivo, nombrándolas en masculino y en femenino.

Elaboración de un protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares, estado civil y condiciones laborales.

Revisar que todos nuestros documentos y publicaciones tengan un lenguaje no sexista.

Este Plan de Igualdad tiene una vigencia de 5 años, durante los cuales se procurará alcanzar los objetivos y será revisado y actualizado en el 2025.

# PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN NORA

## PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL

- Protección de la maternidad. Dentro de las medidas marcadas por la legislación vigente: se desarrollan planes de evaluación y adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas, se contemplarán permisos para las mujeres y hombres para asistencia a cursos de preparación al parto, siempre que los mismos sean incompatibles con el horario de trabajo y se evita que las mujeres se vean expuestas a situaciones que puedan conllevar peligro para su salud o la de su futura hija o hijo.

- Evaluación ergonómica de puestos y/o tareas.

- Mantenimiento de actuaciones destinadas a favorecer un adecuado clima laboral y la prevención de situaciones de acoso mediante medidas que garantizan el respeto a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio entre las jefaturas o mandos al resto de personal.

## CONCILIACIÓN

La entidad dispone de mecanismos específicos para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal:

- Facilitar a las trabajadoras y trabajadores el disfrute de permisos, excedencias y derechos de conciliación reconocidos legalmente.

- Horario flexible de entrada y salida según necesidad y previa solicitud.

- No se discrimina la vida personal de la familiar, las medidas conciliadoras van dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones.

## PROMOCIONES

EN NUESTRA ORGANIZACIÓN NO CABE LUGAR A PROMOCIONES YA QUE SÓLO HAY 7 PUESTOS, TODOS ELLOS CUALIFICADOS.

# PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN NORA

## RESPONSABILIDAD DE JUNTA Y GERENCIA

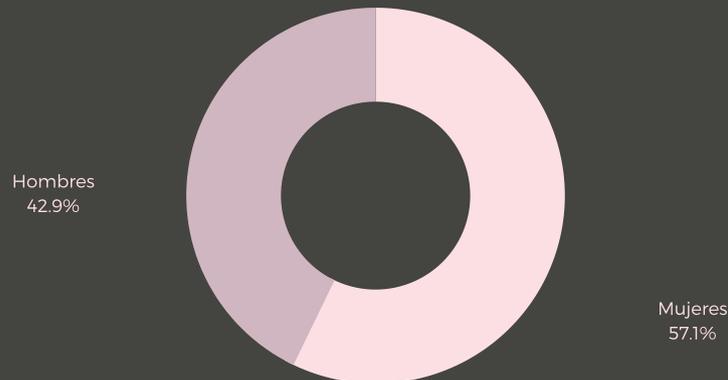
La Junta Directiva de la entidad, así como la gerencia tienen el deber y la responsabilidad de poner en práctica el presente Plan de Igualdad y garantizar su aplicación y ejecución. Igualmente tienen la obligación de:

- Mostrar siempre y en todo momento su implicación y compromiso en la erradicación del acoso.
- Prohibir el acoso en cualquiera de sus modalidades.
- Defender el derecho de toda la plantilla a ser tratada con dignidad.
- Manifestar que las conductas de acoso no son toleradas y serán investigadas y en su caso sometidas al régimen disciplinario y sancionador, garantizando el tratamiento confidencial de las denuncias y el contraste de información.

## RESPONSABILIDAD DE LA PLANTILLA

La plantilla deberá:

- Fomentar la toma de conciencia del problema de la discriminación y desigualdad de género.
- Asegurar conductas adecuadas.
- Informar a Junta Directiva o Gerencia de cualquier conducta o actitud presuntamente discriminatoria o constitutiva de cualquier tipo de acoso, de que sean testigo.



## JUNTA DIRECTIVA

Se procura que la representación de la Junta Directiva de la asociación tenga una presencia equilibrada entre hombres y mujeres dentro de los límites 40-60%.

JUNTA DIRECTIVA Y PLANTILLA DEBEN PRESTAR SU APOYO A LAS VÍCTIMAS DE SITUACIONES DISCRIMINATORIAS