

PLAN ESTRATÉGICO DE ASSOCIACIÓ L'ALQUERIA PROJECTES EDUCATIUS

Período 2024 – 2027

Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de los derechos humanos, una condición imprescindible para el desarrollo sostenible y una prioridad estratégica para ALPE. Este documento representa el I Plan de Igualdad de la Associació l'Alqueria Projectes Educatius (ALPE), cuya finalidad es integrar de forma efectiva la perspectiva de género en la estructura, cultura, funcionamiento y actuaciones de la organización.

Este plan es el resultado de un proceso de análisis, participación interna y compromiso institucional que da respuesta tanto al marco legal vigente como a la necesidad ética de avanzar hacia una sociedad más justa, igualitaria y libre de discriminaciones por razón de sexo o género.

Marco normativo

El presente plan se fundamenta en la normativa internacional, europea, estatal y autonómica que regula los derechos de las mujeres y la promoción de la igualdad:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**
- **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)**
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)**
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**
- **Ley 9/2003, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres**
- **Decreto 133/2007, del Consell, sobre visado de Planes de Igualdad**
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), especialmente los ODS 5, 4, 10 y 16**

Objetivo general

Garantizar condiciones reales y efectivas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito organizativo, formativo y de representación institucional de ALPE, integrando de forma transversal la perspectiva de género en todas sus líneas de trabajo y relaciones.

Objetivos específicos

1. Identificar y eliminar posibles discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo o género.
2. Promover una cultura organizacional inclusiva, participativa y corresponsable.
3. Incorporar el enfoque de género en los proyectos, formaciones, materiales y comunicaciones.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, participación y promoción de personas colaboradoras, técnicas y voluntarias.
5. Prevenir y actuar frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo mediante la implementación de protocolos adecuados.
6. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de quienes integran la organización.

Líneas de actuación

1. Diagnóstico interno

- Revisión de estructuras, procedimientos, lenguaje y materiales.
- Identificación de barreras o desigualdades existentes.

2. Comunicación y lenguaje inclusivo

- Adaptación de todos los documentos internos y materiales de difusión.
- Uso sistemático de lenguaje no sexista y de imágenes diversas y equilibradas.

3. Formación y sensibilización

- Sesiones formativas anuales sobre igualdad, género, diversidad y acoso.
- Promoción de recursos educativos inclusivos entre el personal y las entidades socias.

4. Representación y participación

- Impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y comisiones.
- Revisión de criterios de selección y acceso para garantizar la equidad.

5. Prevención del acoso y protección

- Implementación de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Canal confidencial de comunicación y seguimiento de casos.

6. Conciliación y corresponsabilidad

- Promoción de medidas organizativas para facilitar la conciliación real.
- Difusión de buenas prácticas de corresponsabilidad en todos los niveles.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Se establecerá una **Comisión de Igualdad** integrada por miembros del equipo técnico, voluntariado y dirección, que tendrá como funciones:

- Supervisar la implementación del plan.
- Elaborar un informe anual de seguimiento.
- Proponer medidas correctoras y nuevas acciones.

Los resultados serán compartidos internamente y con las entidades socias, garantizando un ejercicio de transparencia y mejora continua.

Vigencia y revisión

Este plan estará vigente durante el periodo **2024–2027** y será revisado al final de su periodo de aplicación o antes si se considera necesario. Su actualización responderá a los resultados de la evaluación y a los nuevos retos que puedan surgir en el contexto social, institucional o legislativo.

Guadassuar, enero de 2024