

PLAN DE IGUALDAD



2026–2030

INDICE

1. Presentación
2. Compromisos de Turcón-EeA
3. Marco normativo
4. Caracterización de la entidad
5. Diagnóstico
6. Objetivos
7. Ejes estratégicos y medidas
8. Cronograma
9. Seguimiento y evaluación

1. Presentación

La implantación de un Plan de Igualdad en Turcón constituye una herramienta estratégica para consolidar el compromiso de la entidad con los principios de igualdad de oportunidades, justicia social y respeto a los derechos fundamentales. Como organización sin ánimo de lucro dedicada a la defensa del patrimonio natural, cultural y al desarrollo sostenible, Turcón desarrolla una labor de interés general que debe sustentarse en valores de equidad, inclusión y participación igualitaria.

El Plan de Igualdad permite identificar y corregir posibles desigualdades o situaciones de discriminación, tanto directas como indirectas, que puedan producirse en la gestión de las personas, en la participación de la base social, en los órganos de gobierno, en el voluntariado o en el desarrollo de sus proyectos y actividades. Asimismo, favorece la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas de actuación de la entidad, garantizando que mujeres y hombres dispongan de las mismas oportunidades para participar, asumir responsabilidades y desarrollar plenamente sus capacidades.

La adopción de este Plan también contribuye a fortalecer la transparencia, la buena gobernanza y la calidad organizativa de Turcón, mejorando sus procedimientos internos y reforzando la confianza de las personas asociadas, voluntarias, trabajadoras, colaboradoras y de las administraciones públicas con las que coopera. Del mismo modo, facilita el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y responde a los principios exigidos en numerosas convocatorias de subvenciones y programas públicos, donde la integración de la igualdad de género constituye un criterio de calidad y responsabilidad social.

Además, el Plan de Igualdad favorece la creación de un entorno de trabajo y participación seguro, respetuoso e inclusivo, promoviendo la conciliación de la vida personal, familiar y asociativa, la corresponsabilidad, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y el uso de una comunicación inclusiva y no sexista.

En coherencia con los valores que inspiran la misión de Turcón, el Plan de Igualdad representa una oportunidad para avanzar hacia una organización más democrática, participativa e igualitaria, donde la diversidad sea reconocida como un elemento de enriquecimiento colectivo y donde todas las personas puedan contribuir al cumplimiento de los fines de la entidad en condiciones de igualdad efectiva.

2. Compromisos de Turcón-EeA

Turcón–Ecologistas en Acción reafirma su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la no discriminación y la incorporación transversal de la perspectiva de género en su funcionamiento interno, su voluntariado y su acción ambiental.

FECHAS RELEVANTES DE LA ASOCIACIÓN Turcón-EeA

INICIO DE ACTIVIDADES	1982
ACTA FUNDACIONAL y ESTATUTOS	20 de septiembre de 1990
INSCRIPCIÓN REGISTRO DE ASOCIACIONES DE CANARIAS	11 de octubre de 1990
INSCRIPCIÓN en el Registro de Asociaciones de Canarias, nº	1.992
Agencia Tributaria-CIF de la Asociación	G35261049
Fecha del CIF de la Agencia Tributaria	4 de febrero de 1991
Actualización del Registro de Asociaciones de Canarias	11529 (G1/S1/11529-90/GC)
Primera Modificación y actualización de los Estatutos	18 de abril de 2005
Segunda modificación y actualización de los Estatutos	17 de septiembre de 2013
Tercera modificación y actualización de los Estatutos	26 de diciembre de 2025

Desde su nacimiento, mediante la aprobación de sus primeros Estatutos (20 de septiembre de 1990) y su registro posterior, INSCRIPCIÓN REGISTRO DE ASOCIACIONES DE CANARIAS (11 de octubre de 1990) con el n.º 1.992; los Estatutos de la asociación, entre sus fines han recogido:

Artículo 3º) Son fines de esta Asociación cultural-ecologista:

- ✓ *Potenciar una perspectiva de género de igualdad de oportunidades y de transversalidad de género.*
- ✓ *Fomentar la inclusión social mediante estrategias para una mejor participación inclusiva como un pilar fundamental en la construcción de sociedades más justas y equitativas.*

La redacción, aprobación y ejecución de este Plan de Igualdad supone una declaración de compromiso de Turcón–Ecologistas en Acción con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el marco normativo de referencia y la caracterización de la asociación, incluyendo su naturaleza jurídica, ámbito territorial, estructura organizativa, voluntariado y órganos de gobierno.

3. Marco normativo

El presente Plan de Igualdad se fundamenta en el marco jurídico europeo, estatal y autonómico vigente en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de prevención de la discriminación y promoción de la igualdad efectiva.

Normativa europea

- Tratado de la Unión Europea (TUE).
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), especialmente el artículo 157 relativo al principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, especialmente sus artículos 21 (no discriminación) y 23 (igualdad entre mujeres y hombres).
- Directiva (UE) 2023/970, sobre transparencia retributiva y aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.
- Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea.

Normativa estatal

- Constitución Española de 1978, especialmente los artículos 9.2, 14 y 35, que consagran el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, norma básica que establece el marco general de las políticas de igualdad y regula los planes de igualdad en las organizaciones.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en lo relativo a la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Normativa de la Comunidad Autónoma de Canarias

- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece los principios y medidas para garantizar la igualdad efectiva en el ámbito de la Comunidad Autónoma y promover la transversalidad de género en las políticas públicas y privadas.
- Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- Ley 4/2003, de 28 de febrero, de Asociaciones de Canarias, en lo relativo al funcionamiento de las entidades sin ánimo de lucro que desarrollan su actividad en la Comunidad Autónoma.
- Normativa específica aplicable a las entidades del Tercer Sector

Además del cumplimiento de la normativa laboral cuando resulte de aplicación, las organizaciones no gubernamentales y entidades sin ánimo de lucro deben incorporar el principio de igualdad de oportunidades como criterio transversal en su gobernanza, gestión de personas, prestación de servicios y relación con las personas destinatarias, especialmente cuando participan en convocatorias de subvenciones públicas o programas financiados por las administraciones públicas, que incluyen la igualdad entre mujeres y hombres como principio rector y criterio de valoración.

Este Plan de Igualdad se inspira asimismo en los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades, diversidad, inclusión, corresponsabilidad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como en la integración transversal de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la entidad.

ODS-Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 no obligan a las organizaciones a disponer de un Plan de Igualdad, pero sí establecen un marco internacional que promueve la igualdad de género como un elemento esencial del desarrollo sostenible. Para una entidad como Turcón, resulta muy pertinente vincular el Plan de Igualdad con los ODS, especialmente porque su actividad está relacionada con la sostenibilidad ambiental y la participación ciudadana.

Los ODS más directamente relacionados son los siguientes:

ODS 5. Igualdad de género

Es el objetivo de referencia para los planes de igualdad. Su finalidad es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Entre sus metas destacan:

Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas.

Eliminar la violencia contra las mujeres.

Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de decisión.

Reconocer y valorar los cuidados y promover la corresponsabilidad.

Aprobar y fortalecer políticas y legislación para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Un Plan de Igualdad contribuye directamente al cumplimiento de estas metas al promover la igualdad de oportunidades, la participación equilibrada en los órganos de decisión, la prevención de la discriminación y la integración de la perspectiva de género en la gestión de la entidad.

ODS 10. Reducción de las desigualdades

Este objetivo persigue reducir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, promoviendo la inclusión social, económica y política de todas las personas sin discriminación por razón de sexo, edad, discapacidad, origen o cualquier otra condición.

Los planes de igualdad contribuyen a este objetivo, a eliminar barreras que dificultan la participación y el acceso a responsabilidades en condiciones de igualdad.

ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas

Este ODS promueve instituciones eficaces, responsables, transparentes e inclusivas.

La implantación de un Plan de Igualdad fortalece la gobernanza de las organizaciones al establecer procedimientos claros, fomentar la participación equilibrada, prevenir situaciones de discriminación y reforzar la transparencia en la toma de decisiones.

ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos

Las entidades del tercer sector desempeñan un papel fundamental en la consecución de la Agenda 2030 mediante la colaboración con administraciones públicas, otras organizaciones sociales, centros educativos y la ciudadanía.

Incorporar la igualdad de género como principio transversal fortalece la capacidad de las organizaciones para desarrollar proyectos alineados con los ODS y acceder a convocatorias de financiación que valoran la integración de la perspectiva de género.

Relación específica con Turcón

En el caso de Turcón, el Plan de Igualdad no solo responde a la normativa vigente en materia de igualdad, sino que también constituye una herramienta para avanzar en el cumplimiento de la Agenda 2030. La igualdad de género es un principio transversal del desarrollo sostenible y complementa la misión de la entidad de proteger el patrimonio natural y promover la participación ciudadana.

Al incorporar la perspectiva de género en su organización interna, en sus actividades de educación ambiental, en el voluntariado y en los procesos de participación, Turcón contribuye especialmente al **ODS 5 (Igualdad de género)**, al **ODS 10 (Reducción de las desigualdades)**, al **ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas)** y al **ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos)**. Esta integración refuerza la coherencia entre la sostenibilidad ambiental y la sostenibilidad social, dos dimensiones inseparables del desarrollo sostenible que promueve la Agenda 2030.

4. Caracterización de la entidad

4.1. Identificación de la entidad

Turcón-Ecologistas en Acción es una asociación ecologista sin ánimo de lucro con sede en el municipio de Telde (Gran Canaria), cuya actividad se orienta a la defensa, conservación y divulgación del patrimonio natural, cultural y paisajístico de Canarias, promoviendo un modelo de desarrollo sostenible basado en la protección del medio ambiente, la participación ciudadana y la educación ambiental.

Desde su creación, la entidad desarrolla proyectos de sensibilización, formación, investigación, conservación del territorio y participación social, colaborando con administraciones públicas, centros educativos, universidades, otras entidades del tercer sector y la ciudadanía en general.

Su actuación se fundamenta en principios de sostenibilidad ambiental, participación democrática, solidaridad, justicia social, transparencia y compromiso con los derechos humanos, entendiendo que la protección del medio ambiente y la igualdad entre mujeres y hombres forman parte de un mismo modelo de desarrollo socialmente justo y sostenible.

4.2. Naturaleza jurídica

Turcón es una asociación sin ánimo de lucro, constituida conforme a la normativa vigente en materia de asociaciones, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines sociales.

La entidad se rige por sus Estatutos, por los acuerdos adoptados por sus órganos de gobierno y por la legislación aplicable a las asociaciones y entidades del tercer sector, así como por la normativa laboral y de igualdad cuando resulte de aplicación.

4.3. Misión, visión y valores

Misión

Promover la conservación del patrimonio natural, cultural y paisajístico de Canarias mediante la educación ambiental, la sensibilización social, la participación ciudadana y la defensa del territorio, contribuyendo a un modelo de desarrollo sostenible y respetuoso con el medio ambiente.

Visión

Ser una entidad de referencia en la protección del patrimonio natural y cultural de Canarias, impulsando una sociedad más participativa, sostenible, inclusiva e igualitaria, donde la ciudadanía desempeñe un papel activo en la conservación del entorno.

Valores

Los principios que orientan la actuación de Turcón son:

- Compromiso con la conservación del medio ambiente.

- Participación democrática y ciudadana.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Justicia social y sostenibilidad.
- Transparencia y responsabilidad.
- Respeto a la diversidad.
- Trabajo en red y cooperación.
- Educación ambiental como herramienta de transformación social.

4.4. Ámbito de actuación

Aunque su sede se encuentra en el municipio de Telde, Turcón desarrolla actividades en distintos municipios de Gran Canaria y, en función de los proyectos que ejecuta, participa en iniciativas de ámbito insular y autonómico.

Entre sus principales líneas de actuación destacan:

- Conservación del patrimonio natural y la biodiversidad.
- Protección del patrimonio histórico, arqueológico y etnográfico.
- Educación y sensibilización ambiental.
- Organización de rutas interpretativas y actividades de conocimiento del territorio.
- Participación en procesos de planificación y defensa ambiental.
- Promoción del voluntariado ambiental.
- Colaboración con entidades sociales, educativas e institucionales.

4.5. Estructura organizativa

La organización se articula a través de sus órganos de gobierno, de acuerdo con sus Estatutos, integrados por la Asamblea General como órgano soberano de decisión y la Junta Directiva como órgano de representación y gestión.

Para el desarrollo de sus actividades, la entidad cuenta con la participación de personas asociadas, voluntarias y, cuando procede, personal contratado para la ejecución de proyectos específicos financiados mediante subvenciones o convenios de colaboración.

La gestión diaria se caracteriza por un modelo participativo, en el que el trabajo en equipo, la implicación del voluntariado y la colaboración con otras organizaciones constituyen elementos esenciales para el cumplimiento de los fines de la asociación.

4.6. Compromiso con la igualdad

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio transversal en la actuación de Turcón. La entidad entiende que la sostenibilidad ambiental y la justicia social son objetivos inseparables, por lo que incorpora la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de sus actividades, promoviendo la participación equilibrada de mujeres y hombres y rechazando cualquier forma de discriminación.

La elaboración del presente Plan de Igualdad responde a la voluntad de consolidar este compromiso mediante la implantación de medidas que favorezcan la igualdad efectiva en la organización, tanto en su funcionamiento interno como en las actuaciones dirigidas a la sociedad.

4.7. Personas destinatarias del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad se dirige al conjunto de personas que forman parte de Turcón, incluyendo, en función de su relación con la entidad:

- Personal contratado.
- Personas integrantes de la Junta Directiva.
- Personas asociadas.
- Personas voluntarias.
- Personas colaboradoras que participen en proyectos o actividades de la entidad, en aquellos aspectos que resulten de aplicación.

Este Plan pretende garantizar un entorno organizativo libre de discriminación, basado en la igualdad de oportunidades, el respeto mutuo y la participación equilibrada de todas las personas que contribuyen al desarrollo de la misión de la asociación.

5. Diagnóstico

El diagnóstico constituye la base sobre la que se elabora el presente Plan de Igualdad, permitiendo identificar la situación actual de Turcón en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como las fortalezas existentes y los aspectos susceptibles de mejora. Dada la naturaleza de la entidad, este análisis se ha realizado atendiendo a sus características organizativas y a la participación de las personas que forman parte de la asociación.

5.1. Situación de la entidad

Turcón es una asociación sin ánimo de lucro cuyo funcionamiento se sustenta fundamentalmente en la participación de personas asociadas y voluntarias. En el momento de elaboración de este Plan, la entidad no cuenta con personal asalariado, por lo que no resultan de aplicación algunos de los ámbitos tradicionalmente analizados en los planes de igualdad de organizaciones con plantilla, como los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la promoción interna, las condiciones salariales o la auditoría retributiva.

No obstante, la ausencia de personal contratado no exime a la entidad de promover una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la incorporación transversal de la perspectiva de género en todas sus actuaciones, tanto internas como externas.

En este sentido, el diagnóstico se centra en el análisis de la participación de mujeres y hombres en la vida asociativa, la composición de los órganos de gobierno, la comunicación institucional, la formación, el voluntariado y la existencia de mecanismos que favorezcan un entorno participativo, seguro e inclusivo.

5.2. Principales fortalezas

Del análisis realizado se identifican diversos elementos que constituyen una base sólida para el desarrollo de una política de igualdad dentro de la entidad:

- Existencia de una amplia participación social y de una cultura organizativa basada en el compromiso, el trabajo colaborativo y la participación ciudadana.
- Compromiso de la entidad con valores de justicia social, sostenibilidad, participación democrática y respeto a los derechos humanos, plenamente compatibles con los principios de igualdad entre mujeres y hombres.
- Desarrollo de actividades abiertas a toda la ciudadanía, favoreciendo la participación sin discriminación por razón de sexo u otras circunstancias personales o sociales.
- Sensibilidad institucional hacia la incorporación de criterios de igualdad en la gestión de la asociación y en el diseño de sus proyectos.
- Disposición de los órganos de gobierno para impulsar la elaboración e implantación del presente Plan de Igualdad como instrumento de mejora organizativa.

5.3. Oportunidades de mejora

Junto a las fortalezas detectadas, el diagnóstico pone de manifiesto diversas áreas de mejora que podrán abordarse mediante las acciones previstas en este Plan:

- Reforzar la formación y sensibilización en igualdad de género de las personas que integran la Junta Directiva, las personas asociadas y el voluntariado, favoreciendo la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades de la entidad.
- Consolidar el uso sistemático de un lenguaje inclusivo y no sexista en la documentación institucional, la comunicación interna, las publicaciones y las actividades de difusión.
- Favorecer una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, grupos de trabajo y espacios de toma de decisiones, promoviendo la participación activa y el acceso en condiciones de igualdad.
- Elaborar y aprobar protocolos internos que regulen la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como otras situaciones de discriminación, adaptados a la realidad y dimensión de la asociación.
- Incorporar criterios de igualdad en la planificación, ejecución y evaluación de los proyectos y actividades desarrollados por la entidad, integrando de forma progresiva la perspectiva de género en su funcionamiento ordinario.

5.4. Valoración general

Con carácter general, el diagnóstico refleja que Turcón parte de una situación favorable para avanzar en la integración de la igualdad como principio transversal de su actividad. La entidad dispone de una cultura organizativa basada en la participación, el compromiso social y la defensa del interés general, lo que facilita la implantación de medidas orientadas a fortalecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El presente Plan de Igualdad tiene, por tanto, un carácter eminentemente preventivo y de mejora continua. Sus actuaciones se orientan a consolidar las buenas prácticas existentes, dotar a la organización de herramientas y procedimientos específicos en materia de igualdad y garantizar que este principio se incorpore de forma sistemática tanto en el funcionamiento interno de la asociación como en el desarrollo de sus proyectos y actividades.

6. Objetivos

El presente Plan de Igualdad tiene como **objetivo general** integrar la igualdad de género de forma transversal en todas las actividades de la asociación, promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Turcón, integrando la perspectiva de género de forma transversal en la organización, su funcionamiento interno y el desarrollo de sus actividades.

Los **objetivos específicos**: mejorar la participación equilibrada, formar al voluntariado, garantizar espacios seguros, fomentar la conciliación, incorporar el ecofeminismo y mejorar la comunicación inclusiva.

En resumen, los objetivos específicos del Plan son:

- ✓ Fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todos los ámbitos de actuación de la entidad.
- ✓ Impulsar una participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, espacios de decisión y actividades de la asociación.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de proyectos y actuaciones.
- ✓ Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad entre las personas asociadas, voluntarias y miembros de la Junta Directiva.
- ✓ Garantizar el uso de una comunicación y un lenguaje inclusivos y no sexistas.
- ✓ Establecer medidas de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, adaptadas a la realidad de la entidad.
- ✓ Consolidar una cultura organizativa basada en el respeto, la diversidad, la inclusión y la igualdad de trato.
- ✓ Realizar el seguimiento y la evaluación periódica del Plan para asegurar su eficacia y promover la mejora continua.

7. Ejes estratégicos y medidas

Las cuarenta y dos medidas propuestas han sido diseñadas específicamente adecuándose a la realidad organizativa de Turcón–Ecologistas en Acción y a su modelo de funcionamiento basado en la participación voluntaria. En consecuencia, el Plan centra sus actuaciones en el fortalecimiento de la gobernanza democrática, la igualdad en la participación del voluntariado, la formación y sensibilización, la conciliación y corresponsabilidad en la actividad asociativa, la prevención del acoso y la creación de espacios seguros, la comunicación inclusiva y la incorporación transversal de la perspectiva de género en la conservación del medio ambiente, la educación ambiental y la defensa del patrimonio natural y cultural.

Todas las medidas se han concebido con un enfoque práctico, realista y evaluable, incorporando para cada una de ellas objetivos específicos, responsables de ejecución, calendario de implantación, indicadores de seguimiento y evidencias de cumplimiento que permitan valorar periódicamente el grado de ejecución del Plan y facilitar su mejora continua.

Desarrollo de los siete ejes con las 42 medidas, responsables, indicadores y calendario

Este capítulo constituye el núcleo del Plan de Igualdad y desarrolla los siete ejes estratégicos definidos en Turcón–Ecologistas en Acción. Para cada eje se establecen las medidas concretas que deberán implantarse durante la vigencia del Plan (2026–2030), identificando su objetivo específico, la descripción de la actuación, las personas u órganos responsables de su ejecución, los indicadores de seguimiento, el calendario de implantación y las evidencias que permitirán evaluar su grado de cumplimiento.

Las cuarenta y dos medidas propuestas están diseñadas específicamente para una asociación ambiental sin personal contratado, centrando su aplicación en la gobernanza, la participación del voluntariado, la formación, la conciliación, la prevención del acoso, la comunicación inclusiva y la incorporación transversal de la perspectiva de género en la acción ambiental y la defensa del patrimonio.

Eje 1. Gobernanza y participación igualitaria

Objetivo específico

Promover una gobernanza democrática, participativa e inclusiva que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno, la toma de decisiones y el funcionamiento interno de Turcón–Ecologistas en Acción, favoreciendo una representación equilibrada y la incorporación transversal de la perspectiva de género en la gestión de la asociación.

Medidas

Nº	Medida	Responsable	Indicador	Calendario
1.1	Constituir una Comisión de Igualdad encargada de impulsar, coordinar y realizar el seguimiento del Plan de Igualdad.	Junta Directiva	Comisión constituida y operativa.	2026
1.2	Incorporar la perspectiva de género en los procesos de planificación, toma de decisiones y funcionamiento de los órganos de gobierno de la asociación.	Junta Directiva	Acuerdos y documentos revisados con enfoque de igualdad.	2026–2030
1.3	Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en la Junta Directiva, comisiones y grupos de trabajo, respetando en todo momento los principios democráticos y la disponibilidad de las personas asociadas.	Asamblea General y Junta Directiva	Evolución de la composición equilibrada de los órganos de participación.	2026–2030
1.4	Incorporar la igualdad como criterio transversal en la elaboración, ejecución y evaluación de planes, proyectos, actividades y convenios impulsados por la asociación.	Junta Directiva y responsables de proyectos	Porcentaje de proyectos que incorporan la perspectiva de género.	2026–2030
1.5	Elaborar un informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad que recoja el grado de ejecución de las medidas, los indicadores alcanzados y las propuestas de mejora.	Comisión de Igualdad	Informe anual elaborado y presentado a la Junta Directiva.	Anualmente
1.6	Revisar periódicamente la normativa interna, procedimientos y documentos organizativos para asegurar que incorporan los principios de igualdad, no discriminación y participación inclusiva.	Comisión de Igualdad y Junta Directiva	Número de documentos revisados y actualizados.	2027–2030

Eje 2. Participación del voluntariado

Objetivo específico

Garantizar la igualdad de oportunidades en la incorporación, acogida, participación y permanencia del voluntariado, promoviendo un entorno asociativo inclusivo, diverso y libre de discriminación, en el que todas las personas puedan contribuir en condiciones de igualdad al cumplimiento de los fines de Turcón–Ecologistas en Acción.

Medidas

Nº	Medida	Responsable	Indicador	Calendario
2.1	Establecer un procedimiento de acogida del voluntariado que incorpore los principios de igualdad, diversidad, inclusión y respeto a los derechos de las personas participantes.	Junta Directiva y personas responsables del voluntariado	Procedimiento de acogida aprobado e implantado.	2026
2.2	Garantizar que la información sobre actividades, campañas, proyectos y oportunidades de participación sea accesible y llegue en igualdad de condiciones a todo el voluntariado.	Secretaría y responsables de comunicación	Número de comunicaciones difundidas por los canales habituales.	2026–2030
2.3	Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades, grupos de trabajo, campañas y órganos consultivos de la asociación, favoreciendo la diversidad de perfiles y evitando la asignación de funciones basada en estereotipos de género.	Junta Directiva y responsables de actividades	Evolución de la participación equilibrada en las actividades desarrolladas.	2026–2030
2.4	Facilitar la incorporación y participación activa de personas pertenecientes a colectivos con mayor riesgo de discriminación o exclusión, eliminando barreras que puedan dificultar su implicación en la vida asociativa.	Junta Directiva	Número de actuaciones dirigidas a favorecer la participación inclusiva.	2026–2030
2.5	Realizar periódicamente consultas o encuestas de satisfacción al voluntariado para conocer su percepción sobre la igualdad, la participación, el clima asociativo y las oportunidades de mejora.	Comisión de Igualdad	Encuestas realizadas y resultados analizados.	Anualmente
2.6	Elaborar un sistema básico de seguimiento de la participación del voluntariado, respetando la normativa de protección de	Secretaría y Comisión de Igualdad	Base de datos actualizada e indicadores disponibles.	2026–2030

Nº	Medida	Responsable	Indicador	Calendario
	datos, que permita disponer de información desagregada por sexo y otros indicadores relevantes para la evaluación del Plan.			
2.7	Reconocer y visibilizar de forma equitativa la contribución del voluntariado en las actividades, publicaciones, actos públicos y canales de comunicación de la asociación, evitando cualquier tipo de sesgo o discriminación.	Junta Directiva y responsables de comunicación	Actuaciones de reconocimiento realizadas con criterios de igualdad.	2026–2030

Eje 3. Formación y sensibilización

Objetivo específico

Impulsar una cultura organizativa basada en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres mediante acciones de formación, información y sensibilización dirigidas a las personas que integran Turcón–Ecologistas en Acción, promoviendo la incorporación de la perspectiva de género y del ecofeminismo en la actividad asociativa y en la defensa del medio ambiente.

Medidas

Nº	Medida	Responsable	Indicador	Calendario
3.1	Organizar, al menos una vez al año, una acción formativa dirigida al voluntariado y a la Junta Directiva sobre igualdad de género, diversidad, no discriminación y prevención de las violencias machistas.	Comisión de Igualdad y Junta Directiva	Número de acciones formativas realizadas y personas participantes.	Anualmente
3.2	Incorporar contenidos relacionados con el ecofeminismo, la igualdad y la sostenibilidad en las actividades de educación ambiental, jornadas, seminarios y campañas promovidas por la asociación.	Responsables de proyectos y actividades	Número de actividades que incorporan estos contenidos.	2026–2030
3.3	Elaborar y difundir materiales divulgativos sobre igualdad de oportunidades, lenguaje inclusivo y buenas prácticas en la participación asociativa, utilizando formatos accesibles para todas las personas.	Comisión de Igualdad y responsables de comunicación	Materiales elaborados y difundidos.	2026–2027
3.4	Sensibilizar al voluntariado sobre la detección y prevención de conductas discriminatorias, micromachismos y estereotipos de género que puedan producirse en el desarrollo de las actividades de la asociación.	Comisión de Igualdad	Acciones de sensibilización desarrolladas y nivel de participación.	2026–2030
3.5	Facilitar el acceso de las personas con responsabilidades de coordinación y representación a acciones formativas especializadas en igualdad, liderazgo inclusivo y gestión de organizaciones con perspectiva de género.	Junta Directiva	Personas participantes en acciones formativas especializadas.	2026–2030
3.6	Evaluar periódicamente el impacto de las acciones formativas mediante cuestionarios de satisfacción y aprendizaje, incorporando propuestas de mejora para futuras actividades.	Comisión de Igualdad	Evaluaciones realizadas y medidas de mejora adoptadas.	Anualmente

Eje 4. Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo específico

Favorecer la participación efectiva de todas las personas en la vida asociativa mediante la adopción de medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y social, promoviendo la corresponsabilidad y eliminando barreras que puedan limitar la implicación del voluntariado en las actividades de Turcón–Ecologistas en Acción.

Medidas

Nº	Medida	Responsable	Indicador	Calendario
4.1	Programar las reuniones, actividades y órganos de participación en horarios que favorezcan la asistencia del mayor número posible de personas, teniendo en cuenta las responsabilidades familiares, laborales y personales del voluntariado.	Junta Directiva y responsables de actividades	Porcentaje de reuniones planificadas con criterios de conciliación.	2026–2030
4.2	Facilitar, siempre que los recursos técnicos lo permitan, la participación telemática o en formato híbrido en reuniones, jornadas y actividades de carácter organizativo.	Junta Directiva	Número de reuniones celebradas con modalidad híbrida o telemática.	2026–2030
4.3	Comunicar con suficiente antelación la convocatoria de reuniones, actividades y eventos para facilitar su planificación y favorecer la participación de las personas voluntarias.	Secretaría	Porcentaje de convocatorias realizadas con la antelación prevista.	2026–2030
4.4	Promover una distribución equilibrada de las responsabilidades organizativas y de coordinación, fomentando la corresponsabilidad y evitando la sobrecarga de tareas en un número reducido de personas.	Junta Directiva	Reparto equilibrado de responsabilidades y funciones.	2026–2030
4.5	Identificar y, cuando resulte posible, adoptar medidas que faciliten la participación de personas con responsabilidades de cuidado, discapacidad u otras circunstancias personales que puedan dificultar su implicación en la actividad asociativa.	Comisión de Igualdad y Junta Directiva	Medidas de apoyo adoptadas y grado de satisfacción de las personas beneficiarias.	2026–2030

Eje 5. Prevención del acoso y creación de espacios seguros

Objetivo específico

Garantizar que todas las actividades, reuniones, órganos de participación y espacios de relación de Turcón–Ecologistas en Acción se desarrollen en un entorno seguro, respetuoso e inclusivo, libre de cualquier forma de acoso, violencia, discriminación o conducta que atente contra la dignidad de las personas, estableciendo mecanismos eficaces de prevención, detección, actuación y protección.

Medidas

Nº	Medida	Responsable	Indicador	Calendario
5.1	Elaborar, aprobar e implantar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas discriminatorias, adaptado a la realidad de la asociación.	Junta Directiva y Comisión de Igualdad	Protocolo aprobado y difundido.	2026
5.2	Designar una persona o comisión de referencia encargada de recibir, orientar y tramitar, con absoluta confidencialidad, las comunicaciones relacionadas con posibles situaciones de acoso o discriminación.	Junta Directiva	Persona o comisión designada y operativa.	2026
5.3	Habilitar un canal confidencial, accesible y seguro para la comunicación de posibles situaciones de acoso, discriminación o violencia, garantizando la protección de las personas afectadas y el tratamiento reservado de la información.	Junta Directiva	Canal implantado y comunicado al voluntariado.	2026
5.4	Informar periódicamente al voluntariado, a la Junta Directiva y a las personas colaboradoras sobre el contenido del Protocolo de Acoso, el procedimiento de actuación y los derechos y garantías de las personas implicadas.	Comisión de Igualdad	Acciones informativas realizadas y personas participantes.	2026–2030
5.5	Incorporar en las actividades, encuentros, campañas y eventos organizados por la asociación criterios de respeto, convivencia y prevención de cualquier forma de discriminación, promoviendo espacios seguros e inclusivos para todas las personas participantes.	Responsables de actividades	Número de actividades desarrolladas con criterios de espacios seguros.	2026–2030
5.6	Revisar periódicamente la eficacia del Protocolo de Acoso y	Comisión de Igualdad	Informe de evaluación y	Anualmente

Nº	Medida	Responsable	Indicador	Calendario
	del sistema de prevención, analizando las incidencias registradas —si las hubiera— y proponiendo las mejoras necesarias para reforzar la protección y la prevención.		propuestas de mejora elaboradas.	

Eje 6. Comunicación inclusiva e imagen

Objetivo específico

Garantizar que la comunicación interna y externa de Turcón–Ecologistas en Acción refleje los principios de igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación, promoviendo un lenguaje inclusivo, una imagen institucional libre de estereotipos y una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los canales, publicaciones y acciones de difusión de la asociación.

Medidas

Nº	Medida	Responsable	Indicador	Calendario
6.1	Elaborar y aprobar un Decálogo de comunicación y lenguaje inclusivo que sirva de referencia para las publicaciones, documentos, campañas y materiales divulgativos de la asociación.	Comisión de Igualdad y responsables de comunicación	Decálogo aprobado y difundido.	2026
6.2	Revisar progresivamente los documentos institucionales, formularios, modelos, publicaciones y contenidos digitales para adecuarlos a un lenguaje inclusivo y no sexista.	Secretaría y responsables de comunicación	Número de documentos revisados y actualizados.	2026–2030
6.3	Promover el uso de imágenes, ilustraciones y recursos audiovisuales que representen de forma equilibrada la diversidad de mujeres y hombres, evitando estereotipos de género y fomentando una imagen inclusiva de la actividad ambiental.	Responsables de comunicación	Publicaciones que cumplen los criterios de comunicación inclusiva.	2026–2030
6.4	Incorporar la perspectiva de género en la planificación y difusión de campañas, actividades, jornadas, exposiciones y materiales educativos, visibilizando las aportaciones de las mujeres al conocimiento, la conservación del patrimonio y la protección del medio ambiente.	Responsables de proyectos y comunicación	Número de campañas y actividades que incorporan este enfoque.	2026–2030
6.5	Sensibilizar a las personas responsables de la comunicación institucional sobre el uso del lenguaje inclusivo, la comunicación no sexista y la representación igualitaria en los distintos canales de difusión de la asociación.	Comisión de Igualdad	Acciones formativas realizadas y personas participantes.	2026–2030
6.6	Evaluar periódicamente la comunicación institucional para comprobar el grado de aplicación de los criterios de igualdad e inclusión, incorporando las mejoras que resulten necesarias en función de los resultados obtenidos.	Comisión de Igualdad	Informe anual de revisión de la comunicación institucional.	Anualmente

Eje 7. Integración de la perspectiva de género en la acción ambiental

Objetivo específico

Incorporar de forma transversal la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades, proyectos y programas desarrollados por Turcón–Ecologistas en Acción, promoviendo una acción ambiental más inclusiva, participativa y equitativa, que visibilice las aportaciones de las mujeres a la conservación del medio ambiente, la protección del patrimonio natural y cultural y el desarrollo sostenible.

Medidas

Nº	Medida	Responsable	Indicador	Calendario
7.1	Incorporar la perspectiva de género como criterio transversal en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos, campañas, actividades de educación ambiental y acciones de conservación promovidas por la asociación.	Junta Directiva y responsables de proyectos	Porcentaje de proyectos que incorporan la perspectiva de género.	2026–2030
7.2	Visibilizar la contribución histórica y actual de las mujeres a la conservación del patrimonio natural, cultural y etnográfico de Canarias mediante publicaciones, jornadas, itinerarios, exposiciones y actividades divulgativas.	Responsables de proyectos y comunicación	Número de actividades desarrolladas con este enfoque.	2026–2030
7.3	Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres como ponentes, coordinadores, personas expertas y representantes en jornadas, conferencias, mesas redondas y actos públicos organizados por la asociación.	Junta Directiva y responsables de actividades	Porcentaje de participación equilibrada en eventos organizados.	2026–2030
7.4	Incorporar indicadores desagregados por sexo y otros criterios de diversidad en la evaluación de los proyectos y actividades, siempre que resulte pertinente y respetando la normativa de protección de datos.	Comisión de Igualdad y responsables de proyectos	Informes de evaluación que incluyen indicadores de igualdad.	2026–2030
7.5	Establecer líneas de colaboración con administraciones públicas, universidades, centros educativos y entidades sociales especializadas en igualdad, ecofeminismo y sostenibilidad para el desarrollo de actuaciones conjuntas.	Junta Directiva	Número de colaboraciones y actuaciones desarrolladas.	2026–2030
7.6	Evaluar anualmente el grado de integración de la perspectiva de género en la acción ambiental de la asociación, identificando buenas prácticas, dificultades y oportunidades de mejora para fortalecer el impacto social y ambiental del Plan de Igualdad.	Comisión de Igualdad	Informe anual de evaluación elaborado y presentado a la Junta Directiva.	Anualmente

8. Cronograma

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **cinco años (2026-2030)**. Su implantación se desarrollará de forma progresiva, permitiendo integrar las medidas previstas en el funcionamiento ordinario de Turcón, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y la naturaleza voluntaria de la entidad.

El cronograma de ejecución se representa mediante un **diagrama de Gantt**, en el que se distribuyen temporalmente las actuaciones previstas para cada anualidad. Esta planificación facilita el seguimiento del grado de ejecución del Plan, la asignación de responsabilidades y la evaluación periódica de los resultados obtenidos.

El seguimiento del Plan será realizado por la **Comisión de Igualdad**, que revisará periódicamente el nivel de cumplimiento de las actuaciones programadas, analizará las posibles incidencias y propondrá, cuando resulte necesario, medidas correctoras o de mejora. Para ello, se utilizarán indicadores tanto cuantitativos como cualitativos que permitan valorar el grado de ejecución de las acciones, la participación de las personas implicadas y el impacto de las medidas adoptadas.

Asimismo, se llevará a cabo una **evaluación intermedia** durante el periodo de vigencia del Plan, con el fin de comprobar su evolución y, si fuera necesario, introducir ajustes que mejoren su eficacia. Al finalizar el periodo de aplicación se realizará una **evaluación final**, que permitirá valorar el grado de consecución de los objetivos establecidos, identificar las buenas prácticas desarrolladas y definir las líneas de actuación que servirán de base para la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad.

De forma resumida, la planificación prevista es la siguiente:

- **2026:** aprobación del Plan de Igualdad, constitución de la Comisión de Igualdad, aprobación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y desarrollo de las primeras acciones de formación y sensibilización.
- **2027:** implantación de las medidas relacionadas con la gobernanza, la participación equilibrada, la comunicación inclusiva y la incorporación de la perspectiva de género en la actividad de la entidad.
- **2028:** realización de la evaluación intermedia del Plan, análisis de resultados y, en su caso, adopción de medidas de ajuste o actualización de las actuaciones previstas.
- **2029:** consolidación de las medidas implantadas, seguimiento de los indicadores y refuerzo de aquellas actuaciones que requieran continuidad o mejora.
- **2030:** evaluación final del Plan, elaboración del informe de resultados y definición de las bases para el diseño y aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

9. Seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad elaborará un informe anual con indicadores, grado de ejecución, incidencias y propuestas de mejora. El capítulo concluye con los anexos del Plan, que incluyen la ficha anual de seguimiento, el cuadro de indicadores, el cronograma detallado, el decálogo de lenguaje inclusivo y los modelos de apoyo necesarios para facilitar la aplicación, evaluación y actualización del Plan de Igualdad.

Esta comisión será la encargada de impulsar y elevar al órgano oportuno, la aprobación de documentos desarrollo de este Plan y complementarios al Plan de Igualdad, tales como un **Código Ético** y un **Decálogo de lenguaje inclusivo**, concebidos como herramientas de apoyo para reforzar el compromiso de Turcón–Ecologistas en Acción con la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad.

El **Código Ético** establecerá los principios y valores que deben orientar la actuación de las personas que integran la asociación, promoviendo comportamientos basados en el respeto, la igualdad de oportunidades, la transparencia, la participación democrática, la sostenibilidad ambiental y la prevención de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia.

Por su parte, el **Decálogo de lenguaje inclusivo** ofrecerá pautas sencillas y prácticas para el uso de una comunicación oral, escrita y visual respetuosa con la igualdad entre mujeres y hombres, favoreciendo un lenguaje no sexista, imágenes inclusivas y mensajes que reflejen la diversidad de las personas que participan en la vida asociativa y en las actividades desarrolladas por la entidad.

Asimismo, esta comisión estudiará el **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS SEXUALES Y POR RAZÓN DE SEXO**, que está elaborando Ecologistas en Acción, para elevarlo al órgano de Turcón y aprobar.

Este documento se ha aprobado en la Junta directiva de fecha, julio de 2026

LA PRESIDENTA DE TURCÓN-EEA

CONSUELO JORGES LÓPEZ