



II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN CULTURAS UNIDAS



2021-2025



II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres

1. CONTEXTO

Desde la constitución de la Asociación Culturas Unidas, el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres supuso un eje prioritario para la entidad. En el trabajo diario realizado desde Culturas Unidas somos conscientes de la discriminación intrínseca que existe por razón de género, evidenciado en las experiencias transmitidas por nuestras usuarias. Por ello, en la planificación y elaboración de nuestros proyectos se busca aplicar una perspectiva interseccional de género, con herramientas enfocadas al empoderamiento y la búsqueda de equidad para con las mujeres en situación de vulnerabilidad / discriminación por razón de género, raza, etnia, etc.

Cabe señalar que este II Plan de Igualdad sucede al I Plan de Igualdad de 2018. Una vez cumplido su periodo de aplicabilidad se ha vuelto mandatorio desarrollar este segundo Plan, en el cual se hace autoevaluación del primero para saber qué ha resultado satisfactorio, qué no ha funcionado y en qué áreas es necesario mejorar.

2. MARCO LEGAL

La base jurídica aplicable al presente Plan de Igualdad queda establecida en el artículo 14 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 3/2007 (Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹) así en las Directivas comunitarias 2002/73/CE y 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo; y sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, respectivamente.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Dirección de la Asociación Culturas Unidas, en colaboración con sus trabajadoras, estableció un equipo de trabajo para sumarse y adaptarse a las disposiciones de la ley. Como organización parte del Tercer Sector, la

¹ Disponible para su consulta en: < <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>>.



transformación social en un ambiente de igualdad y democracia resulta imprescindible, desde el convencimiento de que su aplicación permite valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar la calidad de vida de todo el entorno, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la Entidad.

3. OBJETIVOS DEL PLAN

El **objetivo general** que nos planteamos desde Culturas Unidas es el establecimiento de un compromiso con la no discriminación, tanto directa como indirecta, por cuestión de género y/o sexo, así como la igualdad oportunidades entre mujeres y hombres.

Para la consecución de éste se han establecido los siguientes **objetivos específicos**:

O.E.1 – Integración del enfoque de género en la cultura y organizaciones de la Asociación.

O.E. 2 – Introducción de la perspectiva de género en la gestión de las relaciones laborales de la Asociación.

O.E. 3 – Impulso del equilibrio entre la vida laboral y personal.

O.E. 4 – Prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

4. EJES ESTRATÉGICOS

EJE 1. INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA CULTURA Y ORGANIZACIONES DE LA ASOCIACIÓN.

- ✓ Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y una comunicación no sexista.
- ✓ Informar a toda la plantilla de la organización, así como a todos los/as colaboradores/as de la entidad sobre la política de igualdad de la organización.
- ✓ Aumentar el nivel de formación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres entre todo el personal y voluntariado que trabaja en la Asociación Culturas Unidas, a través de acciones formativas y la facilitación a esta formación a toda la plantilla.



- ✓ Difundir e informar periódicamente a trabajadores y trabajadoras de los avances del Plan de Igualdad a través de la puesta en marcha de las medidas de igualdad del Plan.

EJE 2. INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES DE LA ASOCIACIÓN.

- ✓ Establecer procesos de selección, objetivos y neutros que permitan equilibrar la presencia de mujeres y hombres en categorías profesionales y departamentos, así como establecer un procedimiento de promoción neutro basado en criterios objetivos.
- ✓ Mejorar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la Asociación para reducir los posibles desequilibrios en cuanto a su participación en la toma de decisiones y en los órganos decisorios de la misma.
- ✓ Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de los procedimientos y políticas de la entidad.

EJE 3. IMPULSO DEL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.

- ✓ Impulsar el diseño y puesta en marcha de medidas que favorezcan la compatibilización de la vida laboral con la personal y familiar, a través de la realización de un estudio de necesidades de conciliación de trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Formulación de un plan específico de Conciliación.

EJE 4. PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN LA ENTIDAD FORMULANDO Y DIFUNDIENDO LOS MECANISMOS DE ACTUACIÓN ADECUADOS.

- ✓ Difundir y formar a las personas que conforman y colaboran con la Asociación (trabajadoras, voluntarias y usuarias) en materia de igualdad entre mujeres y hombres, acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.
- ✓ Contribuir a la concienciación social del entorno respecto al principio de igualdad, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género.



5. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Dirección de la Asociación Culturas Unidas declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos a través del diálogo y la cooperación entre los miembros de esta.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción de trabajadoras, pasando por la política salarial; la formación; las condiciones de trabajo y empleo; la salud laboral; la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación; asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo” (art. 6 LO 3/2003).

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

En Madrid, a 10 de Febrero de 2021

Fdo.: Carmen Gómez Araque
Presidenta Asociación Culturas Unidas