



PLAN DE IGUALDAD

**ASOCIACIÓN NUEVA CIUDADANÍA POR LA INTERCULTURALIDAD
"ASNUCI"**

ÍNDICE

- 1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.**
 - 1.1. Quienes somos.
 - 1.2. Objetivos y fines.
- 2. INSTRUMENTOS JURÍDICOS QUE GARANTIZAN EL EJERCICIO DE DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU IGUALDAD CON LOS HOMBRES.**
- 3. COMPROMISO DEL ÓRGANO DE GOBIERNO.**
- 4. COMISIÓN DE IGUALDAD.**
- 5. DESCRIPCIÓN DE LA COMPOSICIÓN DEL EQUIPO.**
- 6. PLAN DE ACTUACIÓN.**
- 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.

1.1. QUIÉNES SOMOS.

ASNUCI es una asociación sin ánimo de lucro constituida desde 2009 y cuya finalidad última es conseguir la convivencia entre las distintas culturas que coexisten en nuestro territorio poniendo en valor los factores positivos de la diversidad que caracteriza nuestra sociedad, generando una ciudadanía plural y no excluyente, cohesionada socialmente.

1.2. OBJETIVOS Y FINES.

Los ejes fundamentales de acción son:

1. La defensa y protección de la ciudadanía, de los derechos humanos y de la calidad de vida.
2. La gestión de la diversidad para favorecer la convivencia intercultural.
3. La cohesión social y la eliminación de desigualdades socio-económicas entre las personas de distintas culturas que coexisten en nuestro territorio común.
4. La difusión de la riqueza cultural y el dialogo intercultural, fomentando el conocimiento mutuo y las relaciones sociales entre colectivos de diversas culturas.
5. La cooperación internacional y la solidaridad entre los pueblos.
6. La ayuda para la inserción en el mercado de trabajo tanto en los países de origen como de destino, sea España u otro país de la Unión Europea.
7. La formación para que puedan volver a sus países de origen con mayores recursos que les permitan desarrollarse.
8. La erradicación de los asentamientos de chabolas en los que viven la mayor parte de nuestras personas asociadas, y la búsqueda de condiciones dignas de alojamiento adecuadas a sus condiciones de temporalidad y de disponibilidad de recursos económicos.
9. La erradicación de la explotación en las relaciones laborales.

2. INSTRUMENTOS JURÍDICOS QUE GARANTIZAN EL PRINCIPIO DE IGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos. Desde la celebración en 1975 de la I Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres, en todas las sociedades del mundo se han multiplicado las medidas políticas y jurídicas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.

En el ámbito de Naciones Unidas, el instrumento jurídico por excelencia es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979. La Convención, ratificada por más de 170 países de todo el mundo, establece explícitamente la definición de la discriminación contra las mujeres, reconociendo la validez de las medidas temporales para acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, y legitimando así las acciones positivas en el derecho internacional.

Las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer desarrolladas han contribuido a aunar el compromiso internacional con la igualdad de oportunidades y los derechos de las mujeres, a través de los respectivos planes de acción política.

De todas ellas, la IV Conferencia Mundial, celebrada en Pekín en 1995, ha sido la que ha supuesto un mayor avance en la consecución de derechos para las mujeres al poner de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un asunto en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto. Además, la aprobación en el marco de la Conferencia de un Plan de Acción y de una Declaración política representa una decidida apuesta a nivel internacional por la integración de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas públicas.

En el ámbito de la Unión Europea, toda la corriente internacional de Naciones Unidas, ha estado muy presente en los cuatro Programas de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se vienen desarrollando desde

1982, y que han significado la base de las políticas de igualdad de los Estados miembros. Pero es con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (1999), cuando la igualdad entre hombres y mujeres adquiere una cobertura jurídica de extraordinaria importancia y adopta distintas dimensiones, quedando ello reflejado en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, y cuyo artículo 23 recoge explícitamente la obligación de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, para lo cual ofrece la posibilidad de utilizar medidas de acción positiva, admitiéndolas compatibles con la igualdad de trato.

Desde entonces, el derecho comunitario en materia de igualdad de oportunidades no ha cesado, incorporando al acervo comunitario en el año 2002 el principio de transversalidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres, suscribiendo el primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género en 2005, que fue seguido del vigésimo Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, la Carta de la Mujer en 2010, o la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015), respecto a la cual el propio Consejo ha reafirmado y apoyado su estrecha relación con la Estrategia Europa 2020, quedando patente el compromiso de la Unión Europea con la igualdad entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la Unión.

En cuanto a España, miembro de la Unión Europea y de la Organización de las Naciones Unidas, los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española consagran el principio de igualdad, no sólo como un principio formal, sino que también obliga a los poderes públicos a hacer efectiva la igualdad en el ordenamiento jurídico español y en la actividad política.

Estos principios han sido desarrollados por la Jurisprudencia, y se han ido incorporando en la legislación, que culminan con la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ha afectado gran parte de las instituciones jurídicas, si bien fue precedida de la incorporación a nuestro ordenamiento del principio de transversalidad impuesto por el Tratado de Ámsterdam a través de la Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas

que elabore el Gobierno.

De igual modo se han producido los avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género representa un cambio de perspectiva en la acción política y normativa al abordar este problema social de manera integral y sistémica. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres insta a dirigir la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

En su Título IV se regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y establece el mecanismo para alcanzar este derecho a través de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

El instrumento más adecuado para lograr la igualdad efectiva que se propone en la Ley 3/2007 mencionada es la elaboración de planes de igualdad, que se definen en esta norma como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Teniendo en cuenta los antecedentes y marco jurídico señalados, ASNUCI quiere refrendar su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres mediante la elaboración y puesta en funcionamiento de este Plan de Igualdad.

3. COMPROMISO DEL ÓRGANO DE GOBIERNO.

ASNUCI aplica en sus actuaciones un plan de igualdad aprobado y decidido por su Junta Directiva en virtud del cual se establece una discriminación positiva por razón de género en la contratación del personal con el objetivo de alcanzar una plantilla paritaria. Actualmente la plantilla se compone por dos mujeres y tres hombres.

Igualmente, la composición de su Junta Directiva es actualmente lo más paritaria posible, estando compuesta por tres mujeres y cuatro hombres, ya que está establecido que el número de miembros de la junta sea impar para la imposibilidad de empate en la toma de decisiones.

Por otra parte, el 53 % de las personas voluntarias son mujeres, y se desarrollan varios proyectos anuales de atención a la mujer.

El presente plan se ha elaborado contemplando las siguientes fases:

- Detectar, mediante el diagnóstico correspondiente, las barreras y discriminaciones que pudieran existir en la entidad en materia de igualdad.
- Establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias detectadas, implementarlas progresivamente, según prioridades que se identifiquen en el diagnóstico y evaluar periódicamente sus resultados.

En cuanto a los objetivos estratégicos que se pretenden cumplir con la elaboración de este Plan, se establecen los siguientes:

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra organización como principio básico y transversal.
2. Incluir este principio en los objetivos de la política de la entidad y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
3. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad.

Se acuerda también que sea comunicado este compromiso a toda la plantilla, así como informarles del proceso que se va a iniciar.

4. COMISIÓN DE IGUALDAD.

Composición: Se constituye una comisión de igualdad, de carácter paritario, formada por las personas siguientes:

- 1. Alba Rudolph Mateos, secretaria y coordinadora de proyectos.**
- 2. Seydou Diop, vocal de comunicación.**

Funciones:

- Velar para que en la entidad social se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la entidad social sobre el compromiso de la Junta Directiva para desarrollar un Plan de Igualdad, sensibilizándoles sobre su importancia y de la necesidad de que participen activamente en la fase de diagnóstico, elaboración y la puesta en marcha del Plan.
- Elaborar el diagnóstico de situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

5. DESCRIPCIÓN DE LA COMPOSICIÓN DEL EQUIPO.

Composición del equipo de trabajo por sexo y relación laboral:

	Numeros absolutos	
	Mujeres	Hombres
• En plantilla	2	3
Con contrato indefinido	1	3
Con contrato temporal	1	0
• Colaboradores	0	0
Total	2	3

6. PLAN DE ACTUACIÓN.

Objetivos relacionados con el acceso al empleo y modalidades de contratación:

- Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres.
- Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista.
- Velar por el equilibrio en la plantilla en relación al número de hombres y mujeres, estableciendo, en su caso, medidas de acción positiva para el sexo menos representado.
- Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.
- Evitar que se incluyan cláusulas en los contratos que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.

Objetivos relacionados con la formación y promoción profesional:

- Estudiar y detectar necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora del desempeño de su actual puesto de trabajo, programando acciones formativas en función de las necesidades.
- Informar y anunciar la oferta formativa para que sea conocida por toda la

plantilla, potenciando la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la entidad.

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en cuanto al género en los procesos de promoción asegurando que se cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.

Objetivos relacionados con la jornada laboral y la organización del trabajo:

- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.
- Posibilitar la adaptación de la jornada para quienes tengan hijos/as pequeños/as o personas en situación de dependencia a su cargo.
- Cuando sea precisa la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo, establecer con flexibilidad su compensación en tiempo libre.
- Procurar que la celebración de las reuniones de trabajo se realice durante el horario laboral.
- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o en fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo).
- Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones.

Objetivos relacionados con las retribuciones:

- Establecer una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- Realizar una valoración comparativa del sistema de clasificación profesional, tanto del nivel profesional como de las funciones que conlleva para revisar las retribuciones recibidas por hombres y mujeres en cada una de las categorías laborales y grupos profesionales y establecer, sin sesgos de género, una equivalencia de las funciones, habilidades y requerimientos necesarios entre las categorías y grupos profesionales.

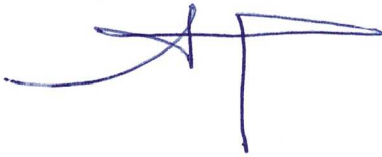
- Garantizar en la política de la entidad el principio de “igualdad de retribución por trabajos de igual valor”.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El presente Plan de Igualdad se entiende como un “documento vivo”, de manera que el seguimiento de este y su evaluación son elementos fundamentales, tanto para garantizar su cumplimiento como para flexibilizar su contenido con la finalidad de que se pueda ir adaptando a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización y también en las sucesivas revisiones que se realicen.

En la metodología de evaluación se tendrán en cuenta tanto la conducente a medir sus resultados, como el análisis del proceso de implementación del Plan.

Y para que conste a los efectos oportunos, firma la presidenta junto con la secretaria y la comisión del Plan de Igualdad de ASNUCI en Lepe, a 20 de julio de 2022.



Fdo.: Ana María Mateos Gómez,
Presidenta.



Fdo.: Alba Rudolph Mateos,
Secretaria y miembro de la comisión.



Fdo.: Seydou Diop,
Miembro de la comisión.

ASNUCI
C.I.F. G-21479191
P.I. El Prado, C/ Esparteros, nº 3
21440 Lepe (Huelva)