

## PLAN DE IGUALDAD, EQUIDAD Y MULTIPLICIDAD



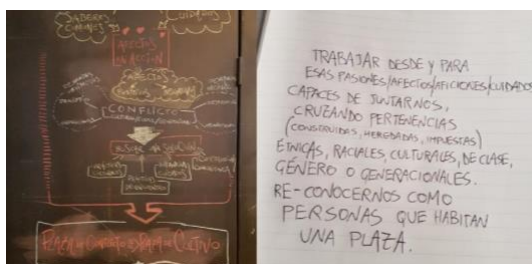
### INDICE

#### Objetivo del Plan

#### Motivación y lugar de autoenunciación

#### Marco legal

- Infancias, Juventudes, Crianza y Familias
- Mujeres
- Personas disidentes de género
- Personas con diversidad funcional e intelectual
- Personas Migrantes y Racializadas



#### Desarrollo de la gestión actual

- Diagnóstico
- Proceso de selección y contratación
- Formación

#### Medidas a implementar. Horizonte 2020/2021

- Estructura de los equipos de trabajo
- Selección laboral
- Formación
- Conciliación
- Sexismo y acoso sexual
- Cultura organizativa y clima laboral



## Objetivo del Plan

**Respetar la igualdad y la equidad de oportunidades, acceso y agencia** en el ámbito laboral y relacional de la asociación cultural La Parcería y, con este fin, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre las personas -mujeres, hombres y de género no binario- con cuerpos, deseos, saberes, prácticas y capacidades múltiples.

Así, este Plan busca implementar, a nuestra escala y en nuestro ámbito de competencia e influencia, el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007 del 22 de marzo, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad y equidad de oportunidades, la no discriminación y el respeto activo a las multiplicidades, promoviendo un entorno seguro y saludable.

## Motivación y lugar de autoenunciación

**Desarrollamos un Plan de Igualdad, Equidad y Multiplicidad** para cuidar y sostener la vida, la crianza y la conciliación al interno de la asociación, con una perspectiva ecofeminista, decolonial, antirracista, inclusiva y cosmocéntrica. Un plan estratégico de acciones, relaciones y expresiones, desde la interseccionalidad de la propia vida. Asumimos la particularidad finita, ecodependiente e interdependiente de las personas. Por ello, ampliamos el Plan de Igualdad a la Equidad y las Multiplicidades como ejes transversales, a sensibilidades más allá del binarismo dicotómico de mujeres/varones, a cuerpos no normativos, a familias diversas, plurales y plurilingües y al diálogo transgeneracional, a poner en valor las voces de la infancia y juventud, en vez de guiarnos solo por narrativas adultocéntricas a la hora de plantear y planear los proyectos.

**Como imaginamos, construimos.** Desde las lenguas, prácticas vitales y epistemologías que nos constituyen, el conocimiento encarnado en nuestras propias biografías e intereses, así como las acciones y reivindicaciones planteadas por nuestras ancestras, por movimientos sociales y por colectivos discriminados, silenciados, invisibilizados o minorizados -que no minoritarios-, por pedagogías disruptivas y prácticas subalternas.

**Reivindicamos la interculturalidad y la multiplicidad.** Visibilizamos el concepto de multiplicidad y de los pluriversos de sentido en la convivencia, en especial en ciudades, más que el término diversidad, pues lo diverso implica un *otro*, un diferente a un *nosotros* central que nombra, categoriza y jerarquiza las formas de vida, con autoridad, desde un lugar de privilegio blanco, burgués, varón, adulto y occidental, desde una ficción de centro autoenunciado como tal ante una inmensa periferia vulnerada o Sur global, más de dos tercios de territorios y poblaciones. Subrayamos -con humildad y dignidad- lo local, lo efímero, los vínculos y la consciencia de *especie humana*, de *familia humana*.

**Valoramos el potencial transformador** de las interrelaciones y los afectos, de la creatividad y la experimentación, y en todo, la escucha activa para promover el *Buen Vivir* en el diseño, implementación y evaluación participativa de los proyectos socioculturales. Entendemos la fiesta y las artes, el ocio y el tiempo libre, la crianza y las maternidades creadoras como herramientas de incidencia poético-política y de transformación social.

**Es una iniciativa voluntaria.** De ley, nuestra asociación no está obligada a contar con un plan de igualdad, dado el volumen anual de personas contratadas, socias y voluntarias. Para la elaboración del plan contamos con el apoyo técnico de una promotora de igualdad, en prácticas en nuestra organización, por convenio con la Agencia para el Empleo, en el marco del Taller de Formación y Empleo TFYE 2017 FRT P012, financiado por el Fondo de Reequilibrio Territorial del Ayuntamiento de Madrid, para el Distrito de Arganzuela.

## II. Marco legal

**A través de este plan manifestamos nuestro compromiso de promover la igualdad, equidad y multiplicidad**, así como la eliminación de toda forma de discriminación hacia personas, comunidades y expresiones culturales. De ley, nuestra asociación no está obligada a contar con un plan de igualdad, dado el volumen anual de personas contratadas, socias y voluntarias. Es una iniciativa voluntaria.

**Tomamos en cuenta la legislación vigente** en el estado español y los convenios internacionales, en particular las siguientes normativas, acorde a nuestras áreas de acción y población de interrelación:

### Infancias, Juventudes, Crianza y Familias

- Infancias Ley 6/1995, de 28 de marzo, de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia de la Comunidad de Madrid
- Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad
- Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989.
- Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado
- Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes (2008).  
<https://www.boe.es/boe/dias/2010/03/18/pdfs/BOE-A-2010-4504.pdf>

### Mujeres

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 5/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, sobre medidas urgentes en aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género
- Ley 11/1990, de 15 de octubre, sobre reforma del Código Civil, en aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo
- C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad de 1919 y C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) de 1952, de la OIT, ratificados por España
- Decisión nº 156, de 7 de abril de 1995, relativa a las normas de prioridad en materia de derechos al seguro de enfermedad y maternidad
- Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer / CEDAW

### Personas disidentes de género

- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid,
- Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid

### Personas con diversidad funcional e intelectual

- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social
- Acuerdo de 3 de mayo de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la reserva de contratos públicos a favor de ciertas entidades de la economía social y se impulsa la utilización de cláusulas sociales y ambientales en la contratación pública de la Comunidad de Madrid

### Personas Migrantes y Racializadas

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
- C-189 de la OIT/Organización Internacional del Trabajo, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos
- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, ratificado por España
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, ratificado por España
- C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964, ratificado por España
- C118, Convenio relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, de la OIT
- C157 Convenio sobre el establecimiento de un sistema internacional para la conservación de los derechos en materia de seguridad social, de la OIT
- C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, ratificado por España
- Otras herramientas normativas y jurisprudencia en torno al marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales
- Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal
- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte

## Balance y desarrollo de la gestión actual

### Diagnóstico

Entendemos que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, colectivos y comunidades. Vemos la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación.

**En la asociación**, más del 50% de las personas socias son mujeres y ocupan más del 50% en puestos de responsabilidad, gestión y representación de la actual Junta Directiva y de las Comisiones de trabajo, por mandato de la Asamblea General anual de 2019. La Presidencia y la vicepresidencia de la asociación están ocupadas por mujeres, ambas madres jóvenes. La distribución de la carga horaria es razonable y negociada. La crianza acompañada y la lactancia materna en el espacio y tiempo de trabajo creativo, se contemplan como forma de desarrollo armónico e integral de la personalidad, en la infancia y la maternidad.

**En el voluntariado** hemos contado con 1 persona en prácticas por convenio de colaboración con la Agencia Municipal para el Empleo, una mujer migrante mayor de 45 años, en proceso de intervención con Servicios Sociales por su situación de vulnerabilidad, riesgo de pobreza y exclusión, al estar en situación de paro de larga duración desde 2017.

**Con la población beneficiaria**, desarrollamos iniciativas participativas de igualdad, equidad y multiplicidad, de inclusión y crianza como Familias mutantes, La casa sin puertas y Madres creadoras. Tenemos particular énfasis y cuidado con mujeres migrantes, racializadas, en situación de precariedad. En casos de público infante-juvenil se estimula su capacidad de agencia y desarrollo con juegos no sexistas ni violentos.

**Con los varones**, socios, trabajadores y público beneficiario, implementamos prácticas de nuevas masculinidades, conciliación, crianza compartida y expresión de las emociones. La mediación social, un empleo feminizado usualmente, la ejerce un hombre.

**En los vínculos laborales**, se promueve la transparencia, buen gobierno y calidad de gestión, orientado a criterios sociales, ecológicos y económicos del Bien Común. Se opera desde la participación y horizontalidad, con autoridad empática y liderazgos por áreas de competencia

### Proceso de selección y contratación

Se promueve la selección e incorporación por afinidad de aptitudes, valores y prácticas éticas y estéticas, sin discriminación de personas diversas en procedencia, orientación sexual, autodefinición de género, edad y escolarización reglada o no, situación administrativa de residencia

Se favorece la inclusión social de personas migrantes, racializadas, vulnerabilizadas, con prácticas feministas, colaborativas y decoloniales, como socias, colaboradoras en el voluntariado o como contratadas de forma temporal por proyectos.

### Formación

Desde la asociación, se promueve la actualización técnica y a formación permanente, la disponibilidad horaria para compensar tiempos de trabajo, estudio y descanso, comprendiendo que esto revierte en la comunidad y contribuye al desarrollo de objetivos fundacionales.

Se trabaja por objetivos. Se liberan horas de trabajo para la formación, previo acuerdo de partes y conciliación de tareas. En vez de un aporte dinerario, es un valor inmaterial en especie, en todo caso, monetizable o valorable.

## **Medidas a implementar. Horizonte 2020 - 2021**

Las principales medidas a implementar en los próximos años a partir de este primer **Plan de Igualdad, Equidad y Multiplicidad** son:

- Promover el principio de igualdad de trato entre creadores y hacedores, de diversas edades y capacidades, mujeres, hombres, intersexuales y género no binario, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la asociación la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres cis y trans en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las personas trabajadoras, voluntarias y otras colaboradoras, con independencia de su antigüedad.

### **Estructura de los equipos de trabajo:**

- Equilibrar los distintos tipos de contratación para reflejar la proporción de mujeres y hombres en plantilla.
- Analizar periódicamente el porcentaje de mujeres y hombres, con criterios de igualdad, equidad y multiplicidad, en los equipos.
- Fomentar la incorporación de mujeres/hombres en áreas en las que estén subrepresentadas/os o socialmente masculinizados.

### **Selección laboral:**

- Sensibilizar a todas las personas que participan en procesos de selección y contratación, así como captación de voluntariado.

### **Formación:**

- Periódicamente analizar el número de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la Asociación La Parcería.
- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la Asociación La Parcería.
- Formar a las personas de la Asociación La Parcería en liderazgo participativo.
- Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden y concluyen por igual la formación.

### **Conciliación:**

- Elaborar una lista de medidas de conciliación que existen en la Asociación La Parcería, actualizarlo y ponerlo en valor social

### **Sexismo y acoso sexual:**

- Crear un "Protocolo de Actuación" para prevenir y regular acciones de acoso sexual y por razón de sexo, mecanismos de prevención, acción y sanción

### **Cultura organizativa y clima laboral:**

- Informar a las personas socias, contratadas y voluntarias de La Parcería de la existencia de este Plan de Igualdad, Equidad y Multiplicidad y solicitar su colaboración en su puesta en marcha y aplicación, así como a entidades colaboradoras y proveedoras
- Usar un lenguaje inclusivo, asertivo, no sexista, no violento, antirracista y decolonial en la redacción y composición gráfica y escrita de las comunicación interna y externa.
- Utilizar metodologías y materiales pedagógicos no sexistas, no violentos (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol...).
- Informar a personas y entidades usuarias, clientes y proveedoras del compromiso de la Asociación La Parcería con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Realizar mingas -trabajo comunitario- periódicas para contribuir al logro de este plan y la sostenibilidad de La Parcería
- Trabajar-nos de forma personal y como colectivo por la eliminación de estereotipos de sexo, raza, clase, origen, ocupación, en las distribución de tareas, tiempos, facilitar la realización profesional de las madres y la crianza participativa, al interno de la Asociación