



CULTURA
EN VENA



PLAN DE IGUALDAD

CONTENIDOS

1. PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
3. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN
4. ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN
 - 4.1. ÁMBITO CORPORATIVO
 - 4.2. ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES
 - 4.3. ÁMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA FUNDACIÓN
5. SISTEMA DE EVALUACIÓN
6. CRONOGRAMA
7. RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN
8. VIGENCIA DEL PLAN

1. PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN

En la fundación Cultura en Vena tenemos como objetivo mejorar la vida de las personas inyectando cultura allí donde no suele llegar. Nuestras principales áreas de acción son los centros sanitarios y las comunidades rurales en riesgo de despoblación, a quienes acercamos, entre otros, el arte plástico y la música en directo.

En Cultura en Vena trabajamos para:

- Mejorar la salud y el bienestar de las personas hospitalizadas, sus acompañantes y el personal sanitario a través de la cultura, contribuyendo a construir el hospital del mañana y generando evidencias científicas sobre los efectos positivos de las artes en la salud.
- Acercar cultura a las zonas rurales más despobladas de España, como aliado y proveedor que contribuye a la red de iniciativas que trabajan para un nuevo desarrollo rural donde la cultura sea un bien cotidiano y accesible para todos.
- Integrar los sectores de la cultura y la sanidad para promover entre ellos el valor añadido de las artes en las políticas de promoción y mejora de la salud; generando así un sector de actividad para el crecimiento artístico y profesional de los artistas.
- Generar, difundir y compartir casos de éxito en arte y salud con el mayor número de comunidades posibles.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo general:

Promover que el principio de igualdad entre mujeres y hombres sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de la fundación como en la consecución de sus fines estatutarios.

Objetivos a largo plazo:

- Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres trabajadores de la fundación en cualquiera de sus facetas: acceso al empleo, formación, condiciones laborales y medidas de conciliación personal, familiar y laboral, salarios, oportunidades de promoción, responsabilidad, salud laboral y prevención de riesgos, etc.
- Detectar las barreras y situación de discriminación que pueda haber en la fundación en materia de igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.

- Favorecer la inclusión de la diversidad en la fundación en sentido amplio, no solo de género, sino también de otros aspectos como edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, etc.

- Incrementar la satisfacción y motivación de las personas que forman parte de la fundación, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado y los beneficios para nuestros usuarias y usuarios.

- Contribuir, en la medida de lo posible, a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad por razón de sexo, 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.

3. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Desde la fundación nos planteamos, de acuerdo con el objetivo general expuesto, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

- 3.1. **Ámbito corporativo.** Contemplamos aquí la definición de los fines de la fundación, relaciones institucionales, sus órganos de gobierno, las disposiciones estatutarias y las políticas de comunicación.
- 3.2. **Ámbito de relaciones laborales.** Referido a la estructura de recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios para los que ha sido creada la fundación. Es en este ámbito en el que nos centraremos fundamentalmente en el presente Plan, concretando diferentes áreas de actuación.
- 3.3. **Ámbito de Programas y Servicios que ofrece la fundación.** Se trata de la aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes programas que se ofrecen, al servicio de las personas beneficiarias, pacientes, sus familiares y el personal sanitario, para las que han sido creados.

4. ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

4.1. ÁMBITO CORPORATIVO

OBJETIVOS:

- Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la fundación.

- Favorecer la participación e implicación de la plantilla en los diferentes pasos del desarrollo del Plan de Igualdad.

- Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la fundación, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano.

- Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos donde la fundación desarrolla sus acciones, especialmente en el ámbito socio sanitario.

ACCIONES:

- 4.1.1. Formación y sensibilización en materia de Igualdad dirigida tanto a la Junta Directiva de la fundación como a los miembros de la Plantilla.
- 4.1.2. Facilitar el trabajo del Comité de Igualdad como representantes e interlocutores de la Plantilla y la fundación.
- 4.1.3. Revisión de los Estatutos de la fundación para incluir especificaciones relativas a la igualdad de género, tanto en la forma como en el contenido.
- 4.1.4. Revisión de las publicaciones generadas por la organización: Memoria Anual, informes de evaluación, diseño de proyectos, página web, etc., para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la fundación coherente con el principio de igualdad, que persigue en sus acciones.
- 4.1.5. Incluir transversalmente la igualdad de género en el Plan Estratégico de la fundación.
- 4.1.6. Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la igualdad que se realicen en la zona.
- IMPLICADOS: Junta Directiva de la fundación, Voluntario/as, Comisión de Igualdad y responsables del Plan.

4.2. ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES

OBJETIVOS:

- Promover acuerdos entre la plantilla y la fundación para que se lleven a cabo todas las medidas de conciliación laboral y familiar posibles, que favorezcan la motivación y buen ambiente entre los trabajadores/as, sin perjudicar el adecuado desarrollo de los programas, la atención a las personas en tratamiento y el logro de los objetivos de trabajo propuestos.
- Garantizar que se mantienen las situaciones de igualdad entre mujeres y hombres de la organización en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación, selección de personal o la ocupación de distintas categorías profesionales.
- Tomar medidas concretas para la prevención de situaciones de acoso y/o abuso en la entidad.
- Favorecer una buena vía comunicación entre la plantilla y la fundación que posibilite la prevención y/o denuncia si fuera necesario, de los casos o situaciones de acoso o abuso por razón de sexo que pudieran producirse.

ACCIONES:

- 4.2.1. Garantizar en la medida de lo posible el reparto equilibrado de puestos en la Junta Directiva, en la dirección y responsabilidad en los equipos, entre hombres y mujeres.
- 4.2.2. Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación laboral y familiar pero no perjudiquen a otros/as trabajadores/as ni al trabajo desarrollado con los usuarios/as de los recursos de atención.
- 4.2.3. Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal por cualquier causa.
- 4.2.4. Informar y promocionar sobre las posibilidades que tienen los hombres trabajadores de la plantilla para disfrutar de permisos relacionados con la paternidad.
- 4.2.5. Incluir por escrito las medidas adoptadas como criterios estables de funcionamiento en el documento interno de regulación de las condiciones laborales y darles su adecuada difusión entre todos los trabajadores/as.
- 4.2.6. Vigilar que se mantenga la política de igualdad entre mujeres y hombres en las retribuciones recibidas, así como en el mantenimiento de los incentivos por antigüedad y experiencia que ya existen en la organización.
- 4.2.7. Mantener la relación que garantice el cumplimiento de todas las medidas necesarias y estipuladas por ley en relación con la prevención de riesgos laborales en la organización.
- 4.2.8. Establecer un cauce adecuado y explícito entre los/as trabajadores/as para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la fundación y se tomen las medidas pertinentes.

4.3. ÁMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA FUNDACIÓN

OBJETIVOS:

- Garantizar el trato igualitario para todas las mujeres y hombres que demanden ayuda a los distintos servicios ofrecidos por la fundación en cualquiera de los procesos de información, atención y tratamiento.
- Sensibilizar y promover entre la población destinataria de nuestros servicios el concepto de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.

ACCIONES:

- 4.3.1. Tomar medidas que favorezcan el acceso de los servicios ofrecidos por Cultura en Vena tanto a hombres como a mujeres.
- 4.3.2. Revisar que no exista ningún tipo de discriminación en los procesos de selección de los/as trabajadores/as que participan en los programas culturales organizados por la fundación.
- 4.3.3. Realizar acciones de formación y sensibilización relativas a la igualdad incluidas dentro de cualquier acción formativa que lleve a cabo la fundación.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se trata de una evaluación interna que realizarán personas pertenecientes a la propia fundación, aunque formados suficientemente en evaluación de programas que, a través de la utilización de instrumentos objetivos de recogida de información, intentarán realizar este trabajo de la forma más objetiva posible. Por otra parte, será una evaluación participativa, en la que se tendrá en cuenta la opinión de las mujeres y hombres tanto de la plantilla como de la junta directiva. Si es posible de otras personas implicadas cuya opinión pueda aportar información de valor como es el caso de los voluntarios que colaboran con la fundación.

La evaluación a realizar mantendrá un papel formativo, con el fin de ofrecer una información continua que sea útil para la modificación y reajuste del Plan. Se prevé un primer momento de evaluación tras un año de implantación del mismo, para revisarlo anualmente.

La evaluación que nos planteamos está dirigida a medir tanto el proceso de implantación del Plan, teniendo en cuenta la elaboración del diagnóstico, el diseño del Plan, sus acciones concretas y el proceso de implementación, así como los resultados del mismo.

Los objetivos de la evaluación serán:

- Analizar el Plan desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo para lo que nos basaremos en los siguientes criterios de evaluación:
 - Eficacia: valoraremos en qué medida se han alcanzado los objetivos específicos planteados y los resultados previstos, en relación con las deficiencias y/o desigualdades que se detectaron con el diagnóstico.
 - Eficiencia: mediremos el logro de los resultados obtenidos en relación con los recursos empleados (tiempo, materiales, recursos humanos, etc.)
 - Proceso: se medirá el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, los cambios que han ido surgiendo, dificultades, variaciones en la programación, soluciones adoptadas, etc.

- Impacto: analizaremos los posibles efectos, esperados y no esperados de la implantación del Plan.
- Visibilidad: se trata de evaluar la visibilidad institucional y social del Plan, el conocimiento del mismo tanto dentro como fuera de la fundación, la relevancia de sus acciones, así como su estrategia informativa.
- Elaborar las recomendaciones necesarias para su eventual reorientación y reajustes.
- Detección de necesidades durante el proceso de implementación del Plan.
- Elaborar un informe de seguimiento de la implantación del Plan, que será presentado a las personas y/o fundaciones pertinentes.

Los indicadores se definen en función de los criterios elegidos de evaluación:

- Eficacia (resultados):
 - N° total de acciones por áreas implantadas en la fundación
 - N° y sexo de las personas beneficiarias por áreas de actuación elegidas
 - N° y sexo de las personas beneficiarias por categoría profesional
 - Grado de desarrollo de los objetivos programados
 - Otros
- Eficiencia:
 - El tiempo dedicado para la implantación del Plan ha sido el estipulado
 - Los plazos previstos para cada fase se han cumplido
 - Se ha contado con los medios, herramientas y recursos materiales adecuados y suficientes
 - Grado de adecuación y suficiencia de los recursos humanos empleados para la implementación del plan en cada una de sus fases.
 - Otros
- Proceso:
 - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
 - Soluciones aportadas
 - Grado de información y difusión en la plantilla y miembros de la fundación

7. RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN

RECURSOS HUMANOS

La dirección de la fundación será la encargada de movilizar los recursos para poner en práctica las acciones definidas en el Plan de Igualdad, asignando a la Comisión de Igualdad la misión de coordinar dichas acciones, velar por el cumplimiento de las mismas y establecer cauces de comunicación entre la plantilla y la junta directiva.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

Formada por dos personas de la junta directiva y una trabajadora en plantilla:

- Juan Alberto García de Cubas, presidente y fundador
- Marta Espinós, directora adjunta
- Ivana Slipakoff, trabajadora

8. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oportunidades de la fundación Cultura en Vena está vigente desde el 1 de enero de 2024.

En Madrid, a 30 de noviembre de 2023

Firmado:

Juan Alberto García de Cubas
Presidente y fundador



Marta Espinós
Directora Adjunta





CULTURA
EN VENA

LA CULTURA BENEFICIA SERIAMENTE LA SALUD

culturaenvena.org
hola@culturaenvena.org