PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO
CORPORACIÓN CARIBE AFIRMATIVO
2023

ÍNDICE

1. Aspectos básicos del plan de igualdad de género Corporación Caribe Afirmativo
    i. Concepto y contenido
    ii. Asignación de responsabilidades, intersectorialdad y transversalidad

2. Metodología

El presente PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO CORPORACIÓN CARIBE AFIRMATIVO prescrito por la CORPORACIÓN CARIBE AFIRMATIVO, organización que busca consolidar una cultura de paz a partir del reconocimiento de la pluralidad de los territorios, el fortalecimiento de los procesos de construcción de ciudadanías y el ejercicio pleno de los derechos desde la diversidad sexual y de género, con domicilio principal en la ciudad de Barranquilla, en la carrera 60 # 58-70, determina las condiciones a las cuales deben sujetarse La Corporación, como empleador, así como sus trabajadoras, trabajadores y colaboradores.

PROPÓSITO DE LA CORPORACIÓN CARIBE AFIRMATIVO

Reconocemos que el género y la diversidad son construcciones históricas y culturales, que para el caso de América Latina se han establecido en un marco de una historia colonizadora, en la cual el patrón de dominación fue organizado y establecido sobre la idea de raza; lo que posibilitó legitimar desigualdades sociales y explicar valores sexuales y diversas formas de dominación y control socio-sexual de sometimiento, sobre hombres y mujeres. Por ello es necesario construir enfoques contemporáneos que cuestionen dicho modelo y que permitan comprender la multiplicidad de procesos sociales y simbólicos mediante los cuales incorporamos determinados esquemas y formas de pensamiento, así como también reconocer como se organiza el mundo social a partir de un sistema de diferenciaciones “sexuadas”.

1. ASPECTOS BÁSICOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO CORPORACIÓN CARIBE AFIRMATIVO

i. Concepto y contenido

En el **artículo 13** de la constitución política de Colombia de 1990, se establece que "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

•Artículo 16: "Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico."

•Ley 1482 de 2011 –Ley antidiscriminación–: Cuyo objeto es "Garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación." En donde se define que "El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes." Artículo 3.

•Ley 1010 de 2006: La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

•Ley 1496 de 2011: Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones

ii. Asignación de responsabilidades, intersectorialidad y transversalidad

Junta Directiva	Toma de decisiones
Dirección	Compromiso e impulso
Subdirección	Diálogo y seguimiento de la correcta ejecución de planes y políticas con el consenso de ambas partes (organización y coordinaciones)
Coordinaciones	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación y comunicación de las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre todas las colaboradoras de la organización
Apoyo Gestión Humana	Elaboración y ejecución del plan. Integrar la igualdad en los procedimientos de la organización
Equipo de Colaboradoras	Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas
Comité de Convivencia Laboral	Propuestas, participación, Asistencia técnica

2. METODOLOGÍA

En atención a las finalidades, las características del plan son:

- **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal**: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico**: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible**: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal**: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Fases

<table>
<tr><td colspan="2">1. Compromiso de la organización</td><td>• Decisión
• Comunicación
• Definición del equipo de trabajo</td></tr>
<tr><td colspan="2">2. Comité de Convivencia laboral</td><td>• Convocatoria</td></tr>
<tr><td colspan="2">3. Diagnostico</td><td>• Planificación
• Recogida de información
• Análisis de datos</td></tr>
<tr><td colspan="2">4. Programación</td><td>• Elaboración del plan de igualdad
• Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)</td></tr>
<tr><td colspan="2">5. Articulación</td><td>• Ejecución de las acciones previstas
• Comunicación
• Seguimiento y control</td></tr>
<tr><td colspan="3">6. Evaluación</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Medidas Transversales</td><td>Comunicación</td><td>• Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la organización sobre el compromiso de la corporación con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas.
• Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre todos y todas.</td></tr>
<tr><td>Formación</td><td>• Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género</td></tr>
<tr><td>Seguimiento</td><td>• Seguimiento de las acciones durante todo</td></tr>
</table>

		el desarrollo del Plan

Fase 1. Compromiso de la Dirección con la organización

La Corporación Caribe Afirmativo declara su compromiso en el establecimiento e integración de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre personas sin discriminar directa o indirectamente en razón de su orientación sexual, identidad de género y expresión de género diversa, así como en el fomento de medidas para conseguir la igualdad en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre todas y todos como un principio estratégico de la finalidad y propósito de la corporación.

En el trabajo transversal que se desarrolla en la organización, desde los procesos de selección, pasando por las asignaciones salariales, la formación profesional, las condiciones de trabajo y empleo, la distribución del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre personas con OSIGEG diversa, 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".

En cuanto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a esta razón y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre todos y todas.

Los principios anteriormente mencionados se llevarán a la práctica a través de la promoción de políticas de igualdad y eliminación de discriminación, o a través de la implantación de un Plan de igualdad que constituya mejoras respecto a la circunstancia presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre todas las colaboradoras de Caribe Afirmativo, en conjunto de la ciudadanía.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la articulación de manuales, procesos, políticas y planes para la igualdad efectiva entre todo el equipo de colaboradores.

WILSON DE JESUS CASTAÑEDA CASTRO

Firmado digitalmente por WILSON DE JESUS CASTAÑEDA CASTRO
Nombre de reconocimiento (DN): cn=WILSON DE JESUS CASTAÑEDA CASTRO, o=CORPORACION CARIBE AFIRMATIVO, ou=CORPORACION CARIBE AFIRMATIVO, email=direccion@caribeafirmativo.lgbt, c=CO

WILSON CASTAÑEDA CASTRO
DIRECTOR Y REPRESENTANTE LEGAL

Responsables:

EL compromiso de Caribe afirmativo con el cumplimiento y la puesta en marcha del plan de igualdad de género se robustece con la designación de dos personas responsables del plan: La primera, corresponde a la profesional de recursos humanos, quien lidera los procesos relacionados a la seguridad y salud en el trabajo y es la abanderada de la implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de identificar a las personas con necesidades específicas y asegurar la derivación oportuna al seguimiento de protección según sea necesario; también acompaña el ejercicio, la subdirección de Caribe Afirmativo, profesional que, desde sus funciones comparte la representación de la Corporación y promueve la formación del equipo.

Fase 2. Comité de Convivencia laboral

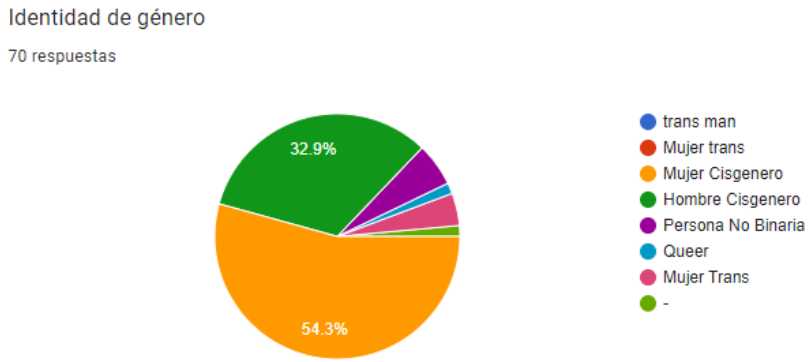
De forma paralela al compromiso de la organización conviene constituir el equipo de trabajo -Comité o Comisión de convivencia laboral-, conformado de forma paritaria entre organización y representación de trabajadoras y trabajadores.

Es recomendable que por parte de la corporación lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión dentro de la Corporación y de los distintos equipos de trabajo que la conforman.

Impulsará acciones de:

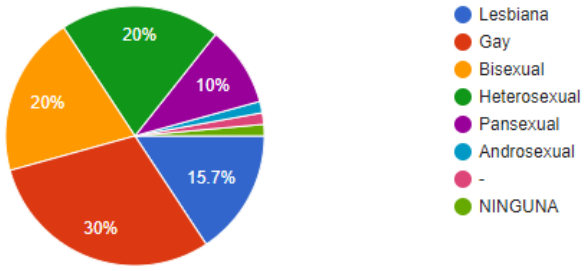
- Información y sensibilización de la plantilla
- Apoyo y/o realización del diagnóstico y Plan de Igualdad
- Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación

Fase 3. Diagnóstico



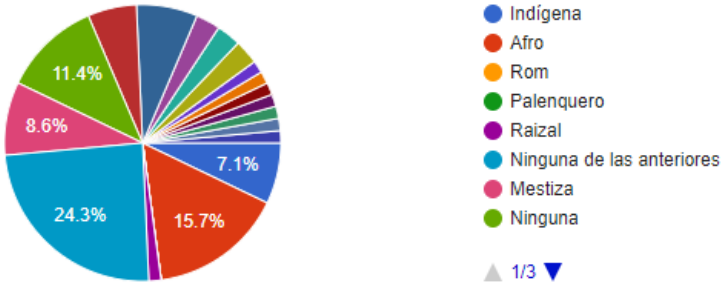
Orientación sexual

70 respuestas



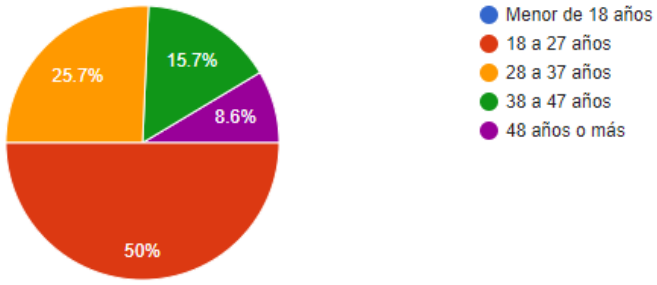
Pertenencia étnica

70 respuestas



Grupo etario

70 respuestas



Caracterización Corporación Caribe Afirmativo 2023

Fase 4. Programación

El Plan de Igualdad de la corporación Caribe Afirmativo surge en respuesta a la responsabilidad y compromiso de la organización de continuar haciendo efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre personas LGBTIQ+.
Teniendo en cuenta aspectos como la estructura interna, el talento humano presente, la cultura organizacional, entre otros, se han analizado y tomado cinco áreas de referencia: Proceso de selección de personal y promoción interna; Lenguaje inclusivo; Salud y Clima laboral; Formación Continua; y, por último, Conciliación dela vida familiar y laboral.

Objetivos General

Promover la igualdad formal y real entre todas las colaboradoras, en todos los ámbitos organizativos de la corporación caribe afirmativo.

Objetivos Específicos

- ✓ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de todos y todas las colaboradoras de la organización
- ✓ Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura organizacional
- ✓ Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la corporación
- ✓ Emplear formas de comunicación internas y externas no sexistas

Acciones

Dentro de las acciones a desarrollar desde la corporación Caribe Afirmativo, se encuentra la constante capacitación a todo el equipo de colaboradoras; iniciando desde la inducción; reforzando en el plan formativo:

- ✓ Conceptos básicos de violencia por perjuicio y violencia basada en género
- ✓ Enfoque de género
- ✓ Procesos de formación integral
- ✓ Primeros auxilios psicosociales
- ✓ Formación en protocolos de seguridad.

Calendario

En ese contexto, respondiendo al dinamismo como una de las características principales del presente plan de igualdad de género de la Corporación Caribe Afirmativo, se propone un cronograma que corresponde al periodo de 2023, sin prejuicio de las actualizaciones y reajustes que el equipo responsable debe realizar. En este sentido, el plan supone la interacción progresiva de nociones generales y específicas asociadas al género. Condicionado por un compromiso de adaptabilidad y actualización según los avances y aprehensión de conocimiento del equipo.

La transferencia de conocimientos tendrá lugar en las dos primeras horas de los días lunes hábiles de cada mes, espacio que la organización ha destinado a la formación y el fortalecimiento de capacidades de sus colaboradores. Así las cosas, las formaciones del plan de igualdad de género

de la corporación, estarán articuladas con los procesos de fortalecimiento relacionados con temáticas de actualidad de interés de las áreas de trabajo de Caribe afirmativo.

Atendiendo los anteriores preceptos, inicialmente se propone el siguiente calendario:

Mes	***Temática***	***Logros***
Mes 1	Conceptos básicos de violencia por perjuicio y violencia basada en género	El equipo de Caribe Afirmativo, conocerá los conceptos de violencias por prejuicio y violencias basadas en género.
Mes 2	Conceptos básicos de violencia por perjuicio y violencia basada en género	El equipo de Caribe Afirmativo tendrá herramientas para identificar contextos de violencias basadas en género y violencia por prejuicio además de cómo prevenir su naturalización.
Mes 3	Conceptos básicos de violencia por perjuicio y violencia basada en género	El equipo de Caribe Afirmativo dispondrá de rutas de atención que le permitan abordar hechos de violencias basadas en género y violencias por prejuicios dentro de la corporación
Mes 4	Enfoque de género	El equipo de Caribe Afirmativo contará con instrumentos que faciliten la inclusión de un enfoque de género dentro de las actividades programáticas de cada área de trabajo.
Mes 5	Enfoque de género	El equipo de Caribe Afirmativo dispondrá de herramientas que le permitan establecer en todos los procesos que involucran a los colaboradores un enfoque diferencial de género.
Mes 6	Procesos de formación integral	El equipo de Caribe Afirmativo conocerá de las decisiones más relevantes que se han tomado en instancias nacionales e

		internacionales en torno a la garantía de derecho.
Mes 7	Procesos de formación integral	El equipo de Caribe Afirmativo resolverá los conflictos internos en estableciente como eje principal un enfoque de género.
Mes 8	Procesos de formación integral	El equipo de Caribe Afirmativo situará los asuntos relacionados al género en una posición relevante para la toma de decisiones.
Mes 9	Primeros Auxilios psicosociales	El equipo de Caribe Afirmativo contará con herramienta para brindar primeros auxilios psicosociales en los casos que se requiera.
Mes 10	Formación en protocolos de seguridad	El equipo de Caribe Afirmativo se apropiará de un protocolo de seguridad como respuesta a casos de Violencia Basada en Género.
Mes 11	Formación en protocolos de seguridad	El equipo de Caribe Afirmativo aplicará un protocolo de seguridad en los casos de riesgo causado por contextos de violencia.

Personas destinatarias

Las presentes disposiciones aplican para la totalidad de los colaboradores que actualmente laboran o prestan sus servicios en la Corporación Caribe Afirmativo y para todos aquellos que ingresen a partir de su divulgación.

Indicadores

- ✓ No. de actividades programadas / No. de actividades desarrolladas * 100
- ✓ No. de funcionarios proyectados por actividad / No. de funcionarios asistentes a la actividad *100
- ✓ Encuesta de satisfacción luego de la actividad con un porcentaje de respuesta positiva que supere el 60%

Vigencia
El plan de igualdad tendrá vigencia desde el año 2021 hasta el 2025

Fase 5. Articulación

Realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad previsto por la Corporación Caribe Afirmativo.

Fase 6. Evaluación

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- ✓ Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- ✓ Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- ✓ Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
- ✓ Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

Fase 7. Medidas transversales: comunicación, formación y seguimiento

a. Comunicación

La dirección emitirá un comunicado, el cual informará que se realizará la articulación o implementación del plan de igualdad de género; antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del Plan. Hay que asegurar que la información llega a todas las colaboradoras.

b. Formación

La formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género debe dirigirse a toda la plantilla, y de forma específica, atendiendo a las características del puesto y/o a acciones concretas que requieran una formación determinada, a:

- ✓ Equipo Directivo
- ✓ Coordinaciones
- ✓ Todo el equipo de colaboradoras de la organización

c. Seguimiento

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

Bibliografía

- ✓ https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Plan%20de%20Igualdad/Manual%20para%20elaborar%20un%20Plan%20de%20Igualdad%20en%20la%20empresa.pdf