



2026 - 2030

Plan de Igualdad

Marco para la integración efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y en sus actividades.

PRESENTACIÓN

La Asociación Cultural Estrellas del Sur, en coherencia con sus principios fundacionales y su compromiso con el desarrollo integral de la juventud, considera la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un elemento esencial para la consecución de sus fines.

El presente Plan de Igualdad se configura como un instrumento estratégico destinado a garantizar la integración efectiva del principio de igualdad en el conjunto de la organización, tanto en su estructura interna como en el desarrollo de sus actividades, especialmente las vinculadas a la movilidad internacional, la educación no formal y la participación juvenil.

INTRODUCCIÓN

Las entidades del Tercer Sector desempeñan un papel fundamental en la construcción de sociedades más justas, inclusivas y cohesionadas. En este contexto, las asociaciones juveniles con proyección internacional, como Estrellas del Sur, tienen la responsabilidad de promover valores de igualdad, diversidad e inclusión en todos sus ámbitos de actuación.

A pesar de los avances normativos, persisten desigualdades estructurales que afectan al acceso, la participación y el desarrollo de las personas en función del género. Por ello resulta imprescindible adoptar medidas específicas que permitan eliminar dichas desigualdades y avanzar hacia una igualdad real y efectiva. Este Plan de Igualdad responde a esa necesidad, incorporando la perspectiva de género de manera transversal y alineándose con la normativa vigente y con los programas europeos de juventud.

QUIÉNES SOMOS

La Asociación Cultural Estrellas del Sur nace en 2020 en Córdoba, de la iniciativa de un grupo de jóvenes que, tras participar en experiencias internacionales de aprendizaje, decidieron crear un proyecto colectivo orientado a generar nuevas oportunidades para otras personas. Constituida como entidad sin ánimo de lucro, su objetivo es facilitar el acceso a proyectos internacionales, especialmente a quienes encuentran mayores dificultades para participar.

Además de facilitar la participación en programas de movilidad, la entidad desarrolla acciones de sensibilización para promover la igualdad de oportunidades, la inclusión social, la interculturalidad y la ciudadanía activa, actuando como agente de transformación social en Córdoba y Andalucía.

Misión

Reducir las desigualdades en el acceso a las oportunidades europeas y garantizar que cualquier persona joven, con independencia de su contexto social, económico o personal, pueda beneficiarse de experiencias de movilidad, formación y voluntariado internacional, prestando especial atención a jóvenes con menos oportunidades y acompañándolas durante todo el proceso.

Visión

Consolidarse como un referente andaluz en movilidad juvenil y educación no formal, con un modelo de intervención basado en la equidad, la inclusión y la calidad, y proyectar su acción hacia un futuro en el que la juventud sea agente activo de cambio, comprometida con los valores democráticos, la igualdad y la solidaridad.

Valores

- ★ **Respeto:** a todas las personas, reconociendo su valor individual y garantizando un trato digno.
- ★ **Igualdad de trato y oportunidades:** rechazo de cualquier discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad de género, origen, religión o cualquier otra condición.
- ★ **Inclusión:** trabajo activo para facilitar el acceso de jóvenes con menos oportunidades o en situación de vulnerabilidad.
- ★ **Interculturalidad:** la diversidad como elemento enriquecedor.
- ★ **Transparencia:** gestión honesta, responsable y clara de los recursos.
- ★ **Participación juvenil:** impulso de la autonomía y la capacidad de decisión de la juventud.
- ★ **Excelencia e independencia:** evaluación y aprendizaje constantes, con autonomía frente a intereses externos.

ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

Estrellas del Sur se rige por una Asamblea General como órgano soberano y una Junta Directiva responsable de la gestión y la representación de la entidad.

ASAMBLEA GENERAL · ÓRGANO SOBERANO

PRESIDENCIA

Maximiliano Moreno López

VICEPRESIDENCIA

Ángel González Ruiz

SECRETARÍA

Pablo Sánchez Ruiz

TESORERÍA

Cristina Peralbo Villamandos

Junta Directiva vigente. Mandato: 28/05/2024 a 28/05/2028.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo general

Integrar de forma efectiva el principio de igualdad de género en todos los niveles de la organización, promoviendo un cambio estructural que garantice la igualdad de trato y de oportunidades en su funcionamiento interno, en sus políticas y en su cultura organizativa, e incorporando de manera transversal la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de los proyectos de movilidad internacional y educación no formal.

Objetivos específicos

- Incorporar de manera sistemática la perspectiva de género en la estructura organizativa y en todas las actividades, especialmente en los proyectos internacionales.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier desigualdad o discriminación directa o indirecta.
- Fomentar la conciliación de la vida personal, formativa y profesional, promoviendo la corresponsabilidad.
- Desarrollar una cultura organizativa sensible a las desigualdades de género, compartida por todas las personas de la entidad.
- Eliminar cualquier práctica o comportamiento que pueda suponer discriminación por razón de género, identidad u orientación sexual.
- Establecer una política de tolerancia cero frente al acoso sexual o por razón de género, con medidas de prevención, detección y actuación.
- Promover acciones de sensibilización y formación en igualdad, dirigidas al equipo y a las personas participantes.
- Garantizar que los procesos de selección y participación se basen en criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.
- Fomentar una participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades y en los espacios de decisión y liderazgo.
- Velar por la equidad en las condiciones de participación, asegurando la ausencia de brechas de género.
- Revisar los documentos y materiales para asegurar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Visibilizar el papel de las mujeres y de la diversidad en los proyectos y actividades.

- Establecer mecanismos de control y medidas correctoras ante cualquier actuación que atente contra la dignidad o los derechos de las personas.

De forma complementaria, el plan se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, en especial:

- **ODS 3:** garantizar una vida sana y promover el bienestar, fomentando entornos seguros e inclusivos.
- **ODS 5:** lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.
- **ODS 16:** promover sociedades pacíficas, justas e inclusivas, con instituciones responsables y transparentes.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

A) Cultura organizativa y compromiso con la igualdad

- Recoger, analizar y sistematizar datos desagregados por género en todos los programas, tanto de personas participantes como de voluntariado y equipo, para identificar desigualdades y establecer medidas correctoras.
- Integrar de forma explícita la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de cada intervención.
- Difundir entre las personas vinculadas a la entidad documentación y recursos en materia de igualdad.
- Garantizar el respeto a la diversidad sexual y a las distintas identidades de género, promoviendo entornos seguros e inclusivos.
- Velar por una representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de participación, decisión y representación externa.

B) Igualdad en el acceso y la participación

- Establecer procesos de selección y participación basados en criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.
- Garantizar que la información de las actividades sea accesible, clara e inclusiva, sin sesgos de género.
- Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres, con medidas de acción positiva cuando se detecte infrarrepresentación.
- Facilitar el acceso de jóvenes con menos oportunidades, atendiendo a los factores que puedan dificultar su participación.
- Respetar la identidad de género y las características individuales de cada persona, adaptando las actividades para garantizar una participación plena.

C) Selección, promoción y conciliación

- Incorporar mecanismos de selección sensibles al género que aseguren la ausencia de sesgos en cualquier puesto o categoría, con medidas de acción positiva para el sexo infrarrepresentado.
- Fomentar la igualdad de género en el desarrollo del personal y del voluntariado, impulsando el acceso de mujeres a los puestos de toma de decisiones.
- Promover medidas de conciliación adaptadas a la diversidad de necesidades del equipo y del voluntariado, y eliminar los sesgos de género en su uso.
- Basar cualquier compensación o retribución en una valoración neutra respecto al género.
- Formar a las personas responsables en igualdad de oportunidades y en la actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

D) Seguimiento y evaluación

Al final del periodo de implantación del plan se realizará su evaluación atendiendo a si ha sido eficaz, si la situación de partida ha mejorado y si se han cumplido los objetivos previstos. Para ello se parte de una evaluación inicial que sirve de referencia y permite un seguimiento continuo a lo largo de toda la implementación.

MARCO NORMATIVO: LEY ORGÁNICA 3/2007

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el principal marco jurídico en España para garantizar y promover la igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Su finalidad es avanzar desde la igualdad formal hacia una igualdad real y efectiva, eliminando los obstáculos a la plena participación de las mujeres.

"Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, en todos los ámbitos de la vida y, especialmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural." (artículo 1)

La Ley se fundamenta en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española e introduce principios clave como la igualdad de trato (ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo), la presencia equilibrada en los ámbitos de decisión, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación.

En su Título IV regula los Planes de Igualdad. Estos son obligatorios para empresas de más de 250 personas trabajadoras o cuando lo establezca el convenio colectivo o la autoridad laboral, y voluntarios para el resto de entidades, como es el caso de las asociaciones como Estrellas del Sur, que los adoptan como herramienta de mejora organizativa y compromiso social. La norma incorpora además medidas de conciliación y corresponsabilidad: permisos y excedencias, flexibilización de la jornada, protección durante el embarazo y la lactancia y ampliación del permiso de paternidad.

COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN

La Asociación Cultural Estrellas del Sur, aun no estando obligada legalmente por su tamaño, asume de manera voluntaria los principios y disposiciones de la Ley Orgánica 3/2007, integrándolos en su funcionamiento interno y en el desarrollo de sus actividades. A través del presente Plan de Igualdad, la entidad reafirma su compromiso con la construcción de una organización más justa, inclusiva y equitativa, contribuyendo activamente a una sociedad basada en la igualdad real de oportunidades.

DATOS IDENTIFICATIVOS

DENOMINACIÓN

Asociación Cultural Estrellas del Sur

SEDE

Córdoba, España

AÑO DE CONSTITUCIÓN

2020

ACREDITACIONES

Erasmus+ y Cuerpo Europeo de Solidaridad

OID

E10264295

PIC

892239563

CONTACTO

paula@estrellasdel-sur.eu

WEB

estrellasdel-sur.eu