

I PLAN DE IGUALDAD (2016/2020)



✉ gestion@asociaciongaraje.es

🌐 www.asociaciongaraje.es

☎ 620 296 413



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	PÁGINA 3
2. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN	PÁGINA 4
2.1. REFERENCIAS NORMATIVAS Y POLÍTICAS	
2.2. NATURALEZA DEL PLAN	
2.3. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN	
2.4. CONTENIDOS DEL PLAN	
2.5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	
3. DESARROLLO DEL PLAN: ÁREAS DE INTERVENCIÓN	PÁGINA 8
4. ACTUACIONES PRIORITARIAS DEL PLAN	PÁGINA 10
5. GESTIÓN DEL PLAN	PÁGINA 11
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PÁGINA 12

1. INTRODUCCIÓN

Asociación Garaje decide en el 2016 iniciar el proceso de diseño e implantación de un Plan de Igualdad. Tras realizar un diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres, ha llegado a un conjunto de conclusiones con respecto a dicha situación, que inspiran objetivos y actuaciones que la organización se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo y que constituyen, junto con la parte introductoria y descriptiva, el Primer Plan de Igualdad de Asociación Garaje para la incorporación del enfoque de género en la organización.

A través de este Plan, Asociación Garaje pretende sentar las bases de una promoción sistemática y planificada de la igualdad de mujeres y hombres, vinculada a una cultura de igualdad. Como ha quedado de manifiesto en el diagnóstico, en general existe la percepción de que existe escasa discriminación en la organización, si bien no están plenamente visibilizadas ni identificadas como tales las acciones que ya se hacen en la misma para promover la igualdad de género. El Plan constituye pues un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que ya se estaba haciendo en Asociación Garaje. También es la vía de introducción de nuevas medidas conducentes al cumplimiento de unos objetivos más amplios, que se sintetizan por la incorporación del enfoque de género a la organización.

Asociación Garaje es consciente de que se trata de su primer Plan de Igualdad. En este sentido, apuesta por sentar unas bases sólidas, que necesariamente pasan por una buena sensibilización del personal y una formación permanente de quienes vayan a intervenir más directamente en la toma de decisiones vinculadas al Plan, procurando implicar en ello de manera equilibrada tanto a hombres como a mujeres.

Se trata de un plan estratégico. Por un lado, porque se ha planteado como plan a tres años, dotándose de programas anuales de intervención. En el presente documento se han seleccionado las actuaciones consideradas prioritarias para el Programa de Trabajo Anual (PTA) 2016/2017 del Plan de Igualdad. El Plan establece asimismo los mecanismos de gestión del propio Plan, de diseño y aprobación de los sucesivos programas de trabajo y de seguimiento y evaluación de las actuaciones. Por otro lado, porque combina las actuaciones específicas con otras de carácter transversal, haciéndose así eco de lo que las políticas de igualdad han demostrado ser la forma más eficaz de promoción del principio de igualdad de oportunidades.

Estas últimas se plantean además tanto en el seno de la organización como en las actividades que ésta realiza y en los servicios que ofrece. En un primer apartado del Plan se describen sus características – referencias, naturaleza y estructura – y se definen sus objetivos generales, así como las áreas de intervención previstas para el conjunto del Plan. A continuación, se establecen por áreas los objetivos específicos y las actuaciones previstas. En el PTA 2016 se seleccionan áreas y acciones prioritarias de intervención, estableciéndose los plazos para su implantación, los recursos que se requieren y las personas o departamentos responsables de ellas. Se dedica un apartado específico a la gestión del Plan y otro al mecanismo de seguimiento y evaluación de las actuaciones.

2. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN

2.1. REFERENCIAS NORMATIVAS Y POLÍTICAS

Las referencias normativas directas del presente Plan son fundamentalmente la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, y la **Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid**. El Plan se inscribe igualmente en los objetivos del **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016)** de ámbito nacional, inspirándose en sus dos principios básicos de no discriminación y de igualdad.

2.2. NATURALEZA DEL PLAN

El Primer Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Asociación Garaje es un documento estratégico de la Asociación, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo” (LOIE, Art. 46.1, Decreto 133/2007, Art. 3).

En el Plan se establecen (1) los objetivos que Asociación Garaje pretende alcanzar, (2) las actuaciones para alcanzarlos y (3) el sistema de seguimiento y evaluación de las actuaciones y de los cambios experimentados.

El Plan plantea objetivos y actuaciones a dos niveles: el específico – en la medida en que diseña y establece los mecanismos para la promoción de la igualdad y la prevención de cualquier forma de

discriminación – y el transversal – en tanto se orienta a coordinar coherentemente la política de igualdad de la organización con el resto de sus políticas estratégicas y generales. Se trata de un Plan marco cuya vigencia se establece por un periodo de cuatro años (2016-2020).

Como Primer Plan, aspira a plasmar la cultura de la igualdad de la organización, recogiendo todas aquellas prácticas y planteamientos ya existentes que han hecho de Asociación Garaje una organización con un grado aceptable de desarrollo del principio de igualdad, y completándolas y sistematizándolas, de modo que el Plan pueda ampliarse y completarse a través de futuros planes de igualdad. Se trata además de un Plan:

• **Participativo:**

- Desde la fase de realización del diagnóstico de la igualdad hasta la fase de diseño del Plan, se ha utilizado una metodología activo-participativa, en la que se ha implicado directamente todo el equipo de Asociación Garaje constituido con ese fin, e indirectamente a una representación de la plantilla de la organización.
- Las trabajadoras, trabajadores, voluntariado y asociados/as han estado y están informados/as de todas las fases de diagnóstico y diseño del Plan.
- En su implantación participan todos los departamentos y niveles profesionales de la organización, conforme se establece a continuación.

• **Didáctico:**

- El proceso de diseño ha sido un proceso de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades del personal implicado.
- El Plan aspira a plasmar la cultura de igualdad de la organización.

• **Visibilizador:**

- De aquellas prácticas ya implantadas en Asociación Garaje y que se inscriben ahora de forma explícita en su cultura de igualdad.
- De la organización como organización comprometida con la igualdad de mujeres y hombres de su plantilla, de su entorno, de su sector y de la sociedad, como asociación socialmente responsable.

- **Flexible y adaptable:**

- A los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno-
- A los objetivos de la organización, que se consideran compatibles con una cultura de igualdad en la misma.

2.3. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

El objetivo general de la implantación de este Primer Plan de Igualdad de Asociación Garaje es incorporar el enfoque de género en la organización. Dicho objetivo general se concreta en objetivos específicos. Éstos se estructuran en el presente Plan como los objetivos de cada área de intervención, por lo que se exponen más adelante.

2.4. CONTENIDOS DEL PLAN

Los contenidos básicos del Plan son:

A. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan será de total aplicación a los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la entidad denominada **Asociación Garaje de Magni** con sede social en c/Cabestreros 8, 1º, exterior, derecha, Madrid.

B. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

- La junta directiva de Asociación Garaje.
- Departamentos de Gestión, Formación y Arte.
- Trabajadores y trabajadoras.

C. VIGENCIA

Este primer Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años (01/09/2016 a 01/09/2020).

D. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

Asociación Garaje, para el correcto desarrollo del Plan de Igualdad, se compromete a poner a disposición del Plan, los medios suficientes para su efectiva implantación, facilitando los recursos económicos, materiales, personales o de cualquier otro tipo que sean necesarios.

E. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Incorporado al Plan: diagnóstico inicial, 3 evaluaciones intermedias al término de 2017, 2018 y 2019 una evaluación final en 2020.

F. VINCULACIÓN CON LA POLÍTICA ESTRATÉGICA DE LA ENTIDAD

- Transversalizar la igualdad en la asociación incorporando el enfoque de género a la organización a todos los niveles.
- En particular, coordinar la política de igualdad con otras políticas estratégicas.

2.5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, se presentan las conclusiones del Diagnóstico de la situación de la igualdad en Asociación Garaje que inspira los objetivos y las actuaciones del presente Primer Plan:

- Asociación Garaje presenta una estructura de plantilla que llega a ser paritaria de ambos sexos, si bien el número de personas contratadas varía a lo largo del año en función de los servicios desarrollados, como campamentos de veranos y actividades extraescolares, donde la plantilla está mayoritariamente feminizada.
- Los cargos intermedios de la plantilla (coordinadores de equipo) son varones y en la junta directiva también hay mayoría de varones.
- Los procesos de selección se basan en la gestión por competencias. Las personas que intervienen más directamente en los procesos de selección y promoción tienen formación en género.
- Se está instando a trabajadoras de niveles inferiores (Monitoras de ocio y tiempo libre) a la realización del curso Coordinadoras de Ocio y Tiempo Libre dentro de horario laboral y financiado por Asociación Garaje, con el fin de que, al acabar dicha formación, puedan ser legalmente contratadas como cargos intermedios en campamentos y actividades extraescolares.
- En materia de conciliación según un enfoque de género, el grado de adaptación de Garaje a las necesidades de la plantilla es muy alto.

- Existe un buen potencial en cuanto a imagen y comunicación, así como una estructura favorable para la transversalización del principio de igualdad de oportunidades al resto de políticas estratégicas de la entidad a través de la incorporación del enfoque de género en la organización.
- En general existe conciencia de los déficits de perspectiva de género de la entidad. En conjunto se considera que el Plan será positivo para las mujeres y los hombres de la organización.

3. DESARROLLO DEL PLAN: ÁREAS DE INTERVENCIÓN

A continuación, se recogen las acciones correspondientes a cada una de las áreas de intervención. Para cada área y acción se señalan los siguientes contenidos: el resultado esperado, al que se vincularán unos indicadores; el año o los años de ejecución de la acción, los objetivos perseguidos con la puesta en marcha de la acción, unos indicadores que permitan comprobar los resultados obtenidos, el personal beneficiario y responsable, así como los recursos y mecanismos de difusión.

1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO:

- A.1.** Revisión de los procesos de selección, incorporando el enfoque de género al modelo y la documentación, para evitar un proceso de selección discriminatorio.
- A.2.** Sensibilización y formación de las personas clave que intervienen en el proceso de selección.
- A.3.** Garantizar una paridad en el número de CV hombres y mujeres ante una oferta de empleo.
- A.4.** Acciones en departamentos de particular visibilidad encaminadas a la ruptura de estereotipos y donde los puestos están subrepresentados según género.

2. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO:

- A.5.** Definir las categorías y grupos profesionales en que se engloban los distintos puestos de forma neutra y con independencia de género.
- A.6.** Revisar la clasificación profesional establecida por convenio para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género.

3. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN:

A.7. Promocionar cursos y jornadas de formación en Igualdad de Oportunidades y reparto de responsabilidades para todo el personal.

A.8. Formar sobre los principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades y en el uso no sexista del lenguaje a todo el personal.

A.9. Mejorar los canales de comunicación para asegurar que la información sobre formación llega a todas las personas de la entidad,

A.10. Tener en cuenta que género y diversidad funcional no son motivo de discriminación ante la promoción en un puesto de trabajo.

4. ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

A.11. Evitar reuniones y trabajo fuera del horario laboral.

A.12. Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la entidad a las mismas.

A.13. Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades y conciliación entre hombres y mujeres.

5. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO

A.14. Formación y orientación en temas de acoso.

A.15. Diseñar, establecer y hacer público un “Protocolo de Detección, Actuación y Prevención sobre el acoso sexual”.

6. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

A.16. Analizar los canales de comunicación más adecuados para difundir entre la plantilla cualquier información sobre el diseño e implantación del Plan de Igualdad.

A.17. Elaboración de un manual de comunicación que recoja las normas claras y comprensibles de la comunicación no sexista y distribuirla entre la plantilla.

A.18. Todo el personal de Asociación Garaje deberá conocer y poner en práctica los criterios de comunicación no sexista.

A.19. Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones que se dirigen al público a un lenguaje inclusivo.

A.20. Informar en las redes sociales y web de Asociación Garaje (www.asociaciongaraje.es) que se cuenta con un Plan de Igualdad.

4. ACTUACIONES PRIORITARIAS DEL PLAN

Asociación Garaje ha acordado las siguientes actuaciones prioritarias para el periodo 2016/2020:

A.8. Formar sobre los principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades y en el uso no sexista del lenguaje a todo el personal.

A.12. Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la entidad a las mismas.

A.17. Elaboración de un manual de comunicación que recoja las normas claras y comprensibles de la comunicación no sexista y distribuirla entre la plantilla.

A.19. Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones que se dirigen al público a un lenguaje inclusivo.

A.20. Informar en las redes sociales y web de Asociación Garaje (www.asociaciongaraje.es) que se cuenta con un Plan de Igualdad.

5. GESTIÓN DEL PLAN

Se creará un equipo de igualdad formado por miembros de la junta Directiva y las personas trabajadoras, que será el responsable de la gestión del Plan de Igualdad de Asociación Garaje. La participación será voluntaria y será necesario tener una formación mínima en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y/o en perspectiva de género.

La gestión del Plan consistirá en:

- Velar por el cumplimiento de los Objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones.
- Diseñar, si fuera necesario con apoyo externo, los sucesivos programas de trabajo anuales.
- Diseñar y organizar la ejecución de las acciones.

- Garantizar la realización del seguimiento y evaluación del Plan.

- Tomar las medidas correctoras necesarias para alcanzar los objetivos.

- Convocar las reuniones del equipo de igualdad.

- Informar a la Junta Directiva y a las personas trabajadoras de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones del Plan.

- Diseñar, si fuera necesario con ayuda externa, los sucesivos planes de igualdad.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento de las acciones correspondientes a los sucesivos programas de trabajo se diseñarán herramientas específicas sencillas adaptadas a cada acción e indicadores para cada una de ellas, que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización de la acción, del nivel de satisfacción alcanzado, de la utilidad, etc. bien a través de fichas de ejecución, cuestionarios de satisfacción o una combinación de ambos.

El Plan de Igualdad parte de una evaluación inicial (**diagnóstico de la situación de la Asociación Garaje**). Como evaluaciones intermedias se realizarán evaluaciones anuales con sus correspondientes informes.

Al término del Plan (**diciembre 2020**) se realizará una evaluación final, que reflejará los cambios realizados desde el inicio del Plan hasta su final, es decir, una vez se ha ejecutado. Para esta evaluación final, además de utilizar las evaluaciones anuales, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta de personal y junta directiva de la Asociación Garaje para obtener información cualitativa sobre el impacto real y el grado de satisfacción.

El seguimiento y la evaluación de las acciones corresponderán a las personas que se les haya encomendado la coordinación de las mismas, incluida la elaboración y soportes necesarios. La

redacción de los informes de las evaluaciones anuales y final será responsabilidad del equipo de igualdad y de las personas elegidas para esta labor.

Las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientarán el **II Plan de Igualdad de Asociación Garaje**.