

III PLAN DE IGUALDAD (2025/2029)



✉ 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	PÁGINA 4
2.2. NATURALEZA DEL PLAN	PÁGINA 5
2.3. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN	PÁGINA 6
2.4. CONTENIDOS DEL PLAN	PÁGINA 6
2.5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	PÁGINA 7
3. DESARROLLO DEL PLAN: ÁREAS DE INTERVENCIÓN	PÁGINA 8
4. ACTUACIONES PRIORITARIAS DEL PLAN	PÁGINA 11
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 del **I Plan de Igualdad**. Tras realizar un diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres, llega 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 II Plan de Igualdad de Asociación Garaje (2022/2025) para la incorporación del enfoque de género en la organización. Una vez finalizado el periodo 2022/2025, Asociación Garaje elabora y publica el presente III Plan de Igualdad de Asociación Garaje (2026/2029). A través de este III Plan, Asociación Garaje sistematiza la igualdad de mujeres y hombres, vinculando definitivamente a nuestra entidad a una cultura de igualdad. El Plan constituye pues un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que ya se considera una parte fundamental de la manera de hacer en Asociación Garaje. Ello necesariamente pasa por una buena sensibilización del personal (tanto profesional como voluntario) 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.

En 2026, Asociación Garaje elabora y pone en marcha su **III Plan de Igualdad**. Se trata de un plan estratégico. Por un lado, porque se ha planteado como plan a cuatro años, dotándose de programas anuales de intervención. 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 durante los años correspondientes al I y al II Plan de Igualdad. 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 III 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 anual 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.

✉ gestion@asociaciongaraje.es

🌐 www.asociaciongaraje.es

☎ 620 296 413

2. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN

2.1. REFERENCIAS NORMATIVAS Y POLÍTICAS

Las referencias normativas directas del presente Plan son fundamentalmente:

- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 3/2016: Prohíbe la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género en el acceso al trabajo y en las condiciones laborales.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020: Se enfoca en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y establece instrumentos de transparencia salarial que deben ser desarrollados por las empresas.
- Ley 10/2021: Incluye la obligación de que las empresas consideren a las personas que trabajan a distancia en el diagnóstico, implementación y evaluación de sus planes de igualdad.

2.2. NATURALEZA DEL PLAN

El III 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.

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 (2026-2029).

Como III Plan, aspira a mantener 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 buen grado de desarrollo del principio de igualdad, y completándolas y sistematizándolas, de modo que el III 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 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 III Plan de Igualdad de Asociación Garaje es actualizar y reforzar 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 III 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** con sede social en c/Reina de África 6, local 4, 28018, Madrid.

✉ gestion@asociaciongaraje.es

🌐 www.asociaciongaraje.es

☎ 620 296 413

B. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

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

C. VIGENCIA

Este III Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años (01/01/2026 a 31/12/2029).

D. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

Asociación Garaje, para el correcto desarrollo del III 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 2026, 2027 y 2028 y una evaluación final en diciembre de 2029.

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 III 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.

✉ gestion@asociaciongaraje.es

🌐 www.asociaciongaraje.es

☎ 620 296 413

- Los cargos intermedios de la plantilla (coordinadores de equipo) son equilibrados, pero en la junta directiva también hay mayoría de varones (una mujer frente a dos hombres).
- 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 realiza formación gratuita a trabajadoras de niveles inferiores (Monitoras de ocio y tiempo libre) 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.
- El voluntariado se acoge a las mismas oportunidades formativas y de igualdad que la plantilla de profesionales.
- En conjunto, se considera que el III 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 y al voluntariado.
- A.9.** Mejorar los canales de comunicación para asegurar que la información sobre formación llega a todas las personas de la entidad, incluido el voluntariado.
- 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 y el voluntariado 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 y el voluntariado 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.

✉ gestion@asociaciongaraje.es

🌐 www.asociaciongaraje.es

☎ 620 296 413

4. ACTUACIONES PRIORITARIAS DEL PLAN

Asociación Garaje ha acordado las siguientes actuaciones prioritarias para el periodo 2025/2029:

- Formar sobre los principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades y en el uso no sexista del lenguaje a todo el personal y el voluntariado, actualizando dicha formación de manera permanente.
- Formar a mandos intermedios mujeres y en gestión de equipos desde una perspectiva igualitaria.
- Ampliar el volumen de contenidos de igual en los cursos que imparte nuestra entidad.
- Seguir apoyando la conciliación de la plantilla.
- Informar en las redes sociales y web de Asociación Garaje (www.asociaciongaraje.es) que se cuenta con un III 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 III 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 III Plan.
- Tomar las medidas correctoras necesarias para alcanzar los objetivos.

✉ gestion@asociaciongaraje.es

🌐 www.asociaciongaraje.es

☎ 620 296 413

- 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 III 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 III Plan de Igualdad parte de una evaluación (**diagnóstico de la situación de la Asociación Garaje tras la implantación del II Plan de Igualdad**). Como evaluaciones intermedias se realizarán evaluaciones anuales con sus correspondientes informes.

Al término del III Plan (**diciembre 2029**) se realiza una evaluación final, que refleja los cambios realizados desde el inicio del III Plan hasta su final, es decir, una vez se ha ejecutado. Para esta evaluación final, además de utilizar las evaluaciones anuales, se utilizan 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 **IV Plan de Igualdad de Asociación Garaje**.