PLAN IGUALDAD

2024 - 2026

Asociación Ciudad Joven

ÍNDICE

1 Introducción

2 Presentación Asociación
Quiénes somos, misión, visión, valores, compromiso Objetivos Desarrollo Sostenible.

3 Objetivos del Plan de Igualdad

4 Características del Plan de Igualdad
Destinatarias, vigencia.

5 Comisión de Igualdad

6 Diagnóstico previo
Conclusiones.

7 Plan de acción

8 Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad

1 INTRODUCCIÓN

La Asociación Ciudad Joven, como referente en nuestro barrio desde hace más de treinta y cinco años en el trabajo por y con la infancia, nunca ha permanecido ajena a otros problemas de los que nuestra sociedad adolece. Así, y en concordancia con el art. 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, hemos elaborado un Plan de Igualdad buscando disminuir la brecha existente entre mujeres y hombres en el mundo laboral. La mencionada ley tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida, y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres y mejorar la conciliación de la vida personal , laboral y familiar.

Desde la Asociación Ciudad Joven, creemos que la desigualdad imperante entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral, la vida privada y familiar y la desigual remuneración por igual trabajo es una situación de injusticia pendiente en nuestra sociedad, y que como tal deberíamos abordar en su conjunto para que podamos evolucionar, verdaderamente, hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Por ello, desde la Asociación estamos en un proceso de reflexión y análisis de nuestras políticas de recursos humanos: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, para poder poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y que tengan una repercusión positiva en todos los ámbitos de la misma.

En base a lo anterior expuesto, y más allá del requerimiento legal, la Junta Directiva de la Asociación Ciudad Joven ha aprobado el presente Plan de Igualdad desde la creencia en la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Por otro lado, somos conscientes de que el sector social es uno de los sectores donde hay una mayor tasa de mujeres entre la población activa, sin embargo, eso no significa que se haya llegado a una plena igualdad, ya que otros muchos aspectos siguen pendientes a la hora de conseguir una igualdad real y efectiva. Los estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género, revelan que, pese a la sensibilidad arraigada en cuestiones de justicia e igualdad, no siempre se ha enfocado la cuestión del desequilibrio entre los sexos. La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente en recursos humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla.

La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo. El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la Asociación va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no solo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su periodo de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

2 PRESENTACIÓN ASOCIACIÓN

La Asociación Ciudad Joven es una asociación sin ánimo de lucro, declarada de Utilidad Pública el 21 de mayo de 1993, que se constituyó en 1988 por un grupo de personas sensibilizadas con la problemática infantil y juvenil de Vallecas, en Madrid. Promueve y gestiona diversos programas educativos con la finalidad de ofrecer un conjunto de servicios y actividades que respondan a las necesidades concretas de los destinatarios y de las destinatarias.

Los fines que persigue son:

- Prevenir situaciones de riesgo, desamparo y/o conflicto social con la infancia, adolescencia y juventud; prevención entendida como la potenciación de todos los recursos de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes al apoyo en su crecimiento y maduración.
- Ofrecer un proyecto educativo integral que abarque la enseñanza de habilidades personales y sociales, que contribuya a fomentar la formación en todos los niveles educativos y la preparación para el mundo laboral; cultivando valores y realizando actuaciones que permitan a niños y niñas, adolescentes y jóvenes su promoción social y personal.

El ámbito de actuación de Ciudad Joven es la Comunidad Autónoma de Madrid.

Visión

Ciudad Joven es una entidad que funciona como motor y facilitadora de oportunidades, recursos, medios y alternativas que promuevan y favorezcan el empoderamiento de las personas con las que trabaja para que ellas mismas sean agentes de su propio cambio.

Misión

Acompañar a NNAJ y sus familias, en situación o riesgo de vulnerabilidad social, potenciando sus habilidades y facilitándoles recursos para el ejercicio de sus derechos personales y sociales.

Valores

1.La persona como valor primordial.
2.Profesionalidad
3.Compromiso social
4. Abierta a la participación
5. Estabilidad en los principios
6. Presencia y participación activa red comunitaria
7. Acción global y globalizadora
8. Intervención concebida como un proceso
9. Carácter transformador

En el año 2022 vinculamos nuestras líneas estratégicas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.



3 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La meta de Ciudad Joven consiste en lograr la equidad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, abarcando a toda la entidad según lo indicado en el Plan de Acción elaborado. Concebimos el Plan de Igualdad como el marco que establece tanto el compromiso como las directrices operativas para avanzar en cuestiones de igualdad de género. En este sentido, el propósito es que el Plan sirva como una guía de trabajo concreta y realista, facilitando en todo momento la implementación de medidas, así como el seguimiento y la evaluación de los resultados.

Objetivos específicos

- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
- Reducir desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos de poder de la entidad.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

4 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad surge como una derivación del compromiso con la estrategia planificada por la entidad. Esta estrategia establece la prioridad de alcanzar niveles elevados de satisfacción entre los diversos grupos de interés, como voluntariado, participantes, trabajadores/as y financiadores. El objetivo estratégico es ser reconocidos por los trabajadores/as como una entidad comprometida con la mejora de las condiciones laborales.

Las características fundamentales del Plan de Igualdad son las siguientes:

- Compromiso de la Junta Directiva, que asegura los recursos necesarios para la implementación, seguimiento y evaluación del Plan, con la participación de todos los sectores de la entidad. Este compromiso debe ser respaldado plenamente por la Junta Directiva y requerirá la participación total de los trabajadores/as de la entidad.
- Enfoque transversal: integra la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Evaluabilidad: el plan incorpora indicadores de rendimiento que permiten medir el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Enfoque colectivo: se diseña para abarcar a toda la plantilla, no limitándose exclusivamente a las mujeres.

Destinatarios/as

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con la Asociación Ciudad Joven en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad en cualquier centro de trabajo y programa.

Así mismo, y en relación a los distintos ámbitos de actuación, está destinado a todas aquellas personas que participen como voluntarias en la Asociación y a las participantes de las misma. Es decir, a familias, niños y niñas, adolescentes y jóvenes, participantes de nuestros Programas.

Vigencia

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad para mujeres y hombres de la Asociación Ciudad Joven forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida. Existe por parte de las personas integrantes de la Asociación un firme compromiso del cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años.

5 COMISIÓN IGUALDAD

La entidad ha establecido un Comité de Igualdad con los objetivos de hacer seguimiento, evaluar y revisar el Plan. Promoviendo la igualdad de género y eliminando cualquier forma de discriminación dentro de la Asociación. En definitiva , velar por el cumplimiento del mismo.

Esta Comisión está compuesta por las siguientes personas:

Eduardo Callejo Mora - Presidente de la Asociación.
María Teresa Colado- Responsable del Área de Gestión y Administración de la Asociación
María Del Mar Amoedo- Responsable Área de Comunicación de la Asociación

Sus funciones serán las siguientes:

1. **Elaborar y supervisar la implementación de un Plan de Igualdad:** Desarrollar un plan detallado que aborde específicamente las cuestiones de género dentro de la asociación, y asegurarse de que se implemente y se evalúe regularmente.
2. **Sensibilización y formación:** Realizar programas de sensibilización y capacitación para todas personas que forman parte de la Asociación con el objetivo de fomentar la comprensión y el respeto hacia la igualdad de género.
3. **Promover la participación equitativa:** Asegurar que hombres y mujeres tengan oportunidades equitativas para participar en todas las actividades, roles y responsabilidades dentro de la Asociación.
4. **Monitoreo de la igualdad salarial:** Revisar y garantizar la equidad salarial entre hombres y mujeres en todos los niveles de la organización.
5. **Prevención del acoso y discriminación:** Desarrollar políticas y procedimientos para prevenir y abordar el acoso y la discriminación de género, y proporcionar un entorno seguro y respetuoso para todos los miembros.
6. **Fomentar la representación femenina:** Trabajar para aumentar la representación de mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones dentro de la asociación.
7. **Facilitar la conciliación de la vida laboral y personal:** Desarrollar medidas que permitan a los miembros equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, fomentando así la igualdad en el acceso a oportunidades y desarrollo profesional.
8. **Realizar auditorías de igualdad:** Evaluar regularmente la situación de igualdad de género en la asociación mediante auditorías específicas.

6 DIAGNÓSTICO PREVIO

PERSONAL

Entendiendo una presencia equilibrada como aquella situación en la que ambos sexos están representados en un porcentaje de 56% mujeres frente a 44% hombres , por lo tanto, Ciudad Joven tiene una variación mínima (1'2%) respecto a la paridad total.

En cuanto a las categorías profesionales y paridad en cargos de alta responsabilidad, así como en la Junta Directiva de la entidad, se mantienen porcentajes con variaciones ínfimas.

En relación a las jornadas laborales, la política salarial y los tipos de contrato, toda la plantilla está integrada en el Convenio de Intervención y Acción Social.

La Salud Laboral se trabaja de manera igualitaria para toda la plantilla, siendo este un Servicio contratado de manera externa.

Política Laboral, La Asociación no dispone de un plan específico para contratación de personas en situación de especial vulnerabilidad, se plantea como una necesidad a trabajar de cara a las acciones que se marcarán en este Plan.

Total: 23 trabajadores/as - 13 mujeres y 10 hombres.

Edad: De 20 a 30 años: 4, de 31 a 40 años: 2, de 41 a 50 años: 11, de 51 a 60 años: 6

Formación: 1 Pedagoga, 3 Trabajadoras Sociales, 1 Administrativa, 6 Maestras, 1 Educadora Social, 2 Carpinteros, 2 Mecánicos de Motos, 2 Electricistas, 1 Peluquera, 2 Integradoras Sociales, 1 Informático, 1 Abogado

Puesto de trabajo: Maestros/as de taller: 6 - Responsable de gestión: 1, educadoras: 3, mediadores/as: 3, maestros/as: 4, Técnica de empleo: 1, Coordinadora: 1, coordinadora de proyecto: 1, Jefe de estudios: 1, administrativa: 1, informático: 1.

Los datos, en relación a la formación y los puestos de trabajo en la Asociación, nos indican que se mantiene una relación directa en profesiones tradicionalmente segregadas por género, como los Maestros de Taller de Carpintería, Mecánica, Electricidad, y la Maestra de Taller de Pelquería, frente a puestos de gestión que son asumidos por mujeres.

Esto indica una clara masculinización de estos roles específicos. La concentración de hombres en ciertas profesiones se debe a estereotipos de género o barreras estructurales que excluyen o desalientan la participación de mujeres en esas áreas, igual que ocurre en el caso de la profesión de peluquería. Una oportunidad para abordar estereotipos de género y promover la igualdad de oportunidades en profesiones tradicionalmente segregadas por género.

En cambio, en la parte de la Gestión las cifras varían, esto sugiere una inversión de roles tradicionalmente asociados con el género. A menudo, las profesiones o roles de gestión han estado dominados por hombres, pero aquí vemos una inversión de esa tendencia con mujeres ocupando todos los puestos de gestión. Esto nos indica cambios positivos en la percepción de las mujeres en roles de liderazgo.

En general, este escenario destaca la importancia de abordar las disparidades de género en diferentes roles y sectores, y fomentar un ambiente laboral inclusivo que permita a personas de todos los géneros participar equitativamente en diversas profesiones y niveles de responsabilidad.

Los resultados del cuestionario en materia de igualdad, en el que participaron las 23 personas que trabajan actualmente en la Asociación, indican la necesidad de continuar implantando medidas que mejoren la igualdad dentro de la entidad, pero partiendo de un análisis 90:100% respecto a las políticas en materia de igualdad de la Asociación.

7 PLAN DE ACCIÓN

El análisis actual de la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Asociación plantea un desafío futuro para avanzar hacia la igualdad, y el Plan de Acción se presenta como la guía para este cambio. El propósito del Plan de Acción es establecer metas y medidas que la Asociación se compromete a implementar en un período específico, con indicadores que faciliten la evaluación del grado de cumplimiento de cada medida. Además, se designarán personas responsables de la evaluación y seguimiento.

Este plan propone medidas destinadas a asegurar la igualdad de oportunidades, centrándose especialmente en:

- La participación de las mujeres en la toma de decisiones estratégicas mediante el acceso a puestos u órganos de decisión.
- La promoción de las mujeres dentro de la entidad.
- La generalización del uso de un lenguaje no sexista.
- La transversalización de la perspectiva de género, promoviendo la igualdad en los programas de intervención para niños, niñas y jóvenes en la Comunidad de Madrid u otros públicos objetivos.

Las áreas abordadas en este Plan para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres incluyen:

1. Empleo: Selección de personal.
2. Desarrollo profesional: Formación y promoción.
3. Comunicación: Externa e interna. Lenguaje no sexista.
4. Transversalización de la igualdad.
5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. Retribución.
7. Conciliación entre la vida personal y profesional.

Empleo: Selección de personal

Líneas de actuación	Acciones	Responsable	Plazo
Garantizar que la política de Igualdad de Ciudad Joven esté transversalizada en la estrategia y en todas las políticas corporativas, con el fin de asegurar el desarrollo e implantación de este principio básico.	Incorporar objetivos específicos de igualdad en todos los documentos de carácter estratégico.	Coordinación	2024
	Trasladar a todas las personas de la plantilla los objetivos específicos marcados en esta materia en los documentos estratégicos	Coordinación	2024
Dar continuidad a la Comisión de Igualdad, dotándola de un plan de trabajo para su ejecución.	Dar continuidad a la Comisión de Igualdad, en la que estén representadas la dirección y las personas trabajadoras, dotándola de funciones y de un plan de trabajo	Comisión Igualdad	2024
	Invitar a personas de la organización a las sesiones de la Comisión, para acercar este órgano a toda la entidad	Comisión Igualdad	2024

Indicadores de realización:

% de documentos estratégicos que llevan incluidos objetivos de igualdad. Personas que forman la Comisión de Igualdad. Actas de cada sesión de la Comisión de Igualdad Personas referentes en materia de igualdad.

Recursos necesarios:

Personal de la Asociación.

Desarrollo profesional: Formación y promoción

Acciones	Responsable	Plazo
Formación en igualdad para las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.	Coordinación	2024
	Coordinación	2024
Taller de sensibilización en igualdad para la plantilla de la entidad.	Comisión Igualdad	2024
Selección de proveedores de formación con sensibilidad de género, revisando que los contenidos, casos presentados, ejercicios, material, etc… cumplan los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje no sexista y eliminación de estereotipos de género	Comisión Igualdad	2024

Indicadores de realización:

Presentación de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios etc. / Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo. / Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres. / Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo. / Informe de impacto de género en la formación de la entidad.

Recursos necesarios:

Personal de la Asociación.

Comunicación: Externa e interna. Lenguaje no sexista

Acciones	Responsable	Plazo
Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.	Coordinación	2024
Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelería de la Asociación, etc…para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados/ masculinizados.	Coordinación	2024
	Coordinación	2024
Instalación de herramientas de software para la corrección del lenguaje no sexista como "nombra en red", "la lupa violeta", "Themis", entre otros…	Coordinación	2024

Indicadores de realización:	**Recursos necesarios:**
Revisión para que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas por género. Elaboración de un manual de lenguaje no sexista y distribución como norma de uso a toda la entidad.	Personal de la Asociación.

Comunicación: Externa e interna. Lenguaje no sexista 2

Acciones	Responsable	Plazo
Informar a la plantilla de la Asociación de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha así como de la existencia de una Comisión de Igualdad para posibles sugerencias, consultas, etc…	Coordinación RRHH	2024
Comunicación formal a las empresas proveedoras y clientas sobre el compromiso que mantiene con la igualdad Asociación y su recomendación para que también la tengan en cuenta cuando presten servicios a la entidad, tanto proveedores de formación, como proveedores de servicios, Centros de trabajo, etc..	Coordinación RRHH	2024

Indicadores de realización:

Presentación de documentos escritos que verifiquen que la plantilla de la empresa ha sido informada.

Presentación de documentos escritos que verifiquen la información a proveedores/clientes sobre el compromiso que mantiene la asociación con la igualdad.

Porcentaje de dudas, sugerencias o consultas realizadas por el personal de la Asociación al Comité de Igualdad

Recursos necesarios:

Personal de la Asociación.

Transversalización de la igualdad

Acciones	Responsable	Plazo
Formación para integrar la perspectiva de género en los programas de intervención (equipos de intervención y coordinación).	Coordinación	2025
Elaborar un documento de acción entre el equipo de intervención sobre cómo incorporar la perspectiva de género y estandarizar la forma de intervención para que se tenga en cuenta la igualdad en sus actuaciones y eliminen estereotipos y roles de género en los usos del tiempo.	Coordinación	2024
Incorporación en los mensajes de correo y en las cartas oficiales de nuestro compromiso por la igualdad efectiva. Sobre todo, teniendo en cuenta nuestros grupos de interés; asociaciones amigas, personas trabajadoras, financiadores, proveedores y beneficiarios/as.	Coordinación	2024
Incorporar datos segregados por sexo en los informes de las actividades desarrolladas y en la memoria de resultados del impacto social de los programas.	Coordinación	2025

Indicadores de realización:

Número de personas atendidas en los programas segregados por sexo.

Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas.

Presentación de los materiales de formación que incorporan la transversalización de la igualdad.

Recursos necesarios:

Personal de la Asociación.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Acciones	Responsable	Plazo
Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Comité de Igualdad y Conciliación	2024
Taller de sensibilización en igualdad para la plantilla de la entidad.	Coordinación RRHH	2024
Comunicar el protocolo de actuación a toda la plantilla de la entidad.	Coordinación RRHH	2026

Indicadores de realización:

Presentación del documento–protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Registro de comunicación del protocolo de actuación por acoso a la plantilla.

Porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos.

Informe de consultas relacionadas con el acoso.

Recursos necesarios:

Personal de la Asociación.

Retribución

Acciones	Responsable	Plazo
Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.	Coordinación RRHH	2024
Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.	Junta Directiva	2026

Indicadores de realización:	Recursos necesarios:
Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.	Personal de la Asociación.

Conciliación entre la vida personal y profesional

Acciones	Responsable	Plazo
Integrar el Plan de Conciliación con el Plan de Igualdad analizando cómo afectan a ambos planes las decisiones que se toman en cada uno de ellos.	Coordinación RRHH	2024
Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.	Comité de Igualdad y Conciliación	2024
Analizar impacto de los horarios de realización de reuniones, horarios de formación, horarios de asambleas, etc. en relación a la participación de hombres y mujeres en la Asociación.	Comité de Igualdad y Conciliación	2025

Indicadores de realización:

Presentación de informe de comunicación de dichas medidas a la totalidad de la plantilla.

Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación segregadas por sexo.
Presentación de documentos de comunicación de medidas de conciliación a la que pueden acogerse las personas de la Asociación.

Presentación de actas de las reuniones de trabajo de los comités de igualdad y conciliación donde queden registrados las medidas consensuadas y su impacto en el género.

Actas de las reuniones con número de personas que asisten segregada por sexo.

Informar a la plantilla de la integración del Plan de Igualdad y de Conciliación.

Recursos necesarios:

Personal de la Asociación.

8 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el propósito de garantizar el seguimiento efectivo del Plan de Igualdad actual, la Comisión de Igualdad de la Asociación Ciudad Joven preparará, de manera semestral, informes de evaluación correspondientes a cada uno de los objetivos establecidos en el Plan. Estos informes pueden abordar la implementación de medidas correctivas y la inclusión de aquellas medidas que se estimen esenciales para fortalecer la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Asociación.

PLAN APROBADO Y FIRMADO:

Junta Directiva Asociación Ciudad Joven
Representante legal, Eduardo Callejo Mora, Presidente

María Teresa Colado,
Responsable del Área de Gestión
y Administración

María Del Mar Amoedo, Responsable
Área de Comunicación de la Asociación

En Madrid a 2 de Enero de 2024