



otro tiempo

I PLAN DE IGUALDAD

2019 · 2024

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	Pág. 3
Sobre Otro Tiempo	Pág. 4
I PLAN DE IGUALDAD DE OTRO TIEMPO	Pág. 6
1. Compromiso de la Junta Directiva	Pág. 8
2. Objetivos	Pág. 8
3. Metodología	Pág. 9
4. Comisión de Igualdad	Pág. 10
5. Diagnóstico	Pág. 11
5.1. Metodología para el diagnóstico	Pág. 11
5.2. Diagnóstico. Mapa de Equidad en Otro Tiempo	Pág. 13
5.3. Resultados del diagnóstico que sustentan el I Plan de Igualdad	Pág. 30
6. Acciones de Mejora	Pág. 35
6.1. Propuesta general de de acciones de mejora	Pág. 35
6.2. Prioridad y validación de acciones de mejora	Pág. 45
7. Implantación del I Plan de Igualdad	Pág. 45
8. Seguimiento y evaluación	Pág. 51
ANEXO 1. REFERENCIAS NORMATIVAS	Pág. 53
ANEXO 2. HERRAMIENTAS PARA LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN	Pág. 54

INTRODUCCIÓN

La asociación Otro Tiempo está comprometida con los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de identidad sexual y/o de género, orientación sexual, identidad étnica, procedencia, clase social, edad, rasgos físicos o capacidades y por ello pone en marcha voluntariamente este Plan en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece el marco jurídico para avanzar en el objetivo de igualdad efectiva.

En consecuencia con el objetivo fundacional de consecución de una sociedad más justa, equitativa, diversa y sostenible, libre de violencias; la asociación Otro Tiempo plantea trabajar también hacia el interior de la organización en torno a estos valores y por ello elige implantar un Plan de Igualdad, no siendo esta una obligación por ley.

La ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1); y en su título IV alude al objetivo de la Ley: “incentivar o incluso obligar a los interlocutores sociales a implicarse activamente en la eliminación de la discriminación en el empleo”.

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley de Igualdad).

Desde Otro Tiempo elegimos abordar nuestro I Plan de Igualdad desde la perspectiva de la **equidad**, un concepto complejo y multidimensional que involucra la tensión entre la igualdad y la diferencia entre los géneros. La equidad entre géneros tiene en cuenta las diferencias y circunstancias individuales y propone un modelo de abordaje de las desigualdades basado en la diversidad.

También elegimos elaborar este I Plan de Igualdad con una mirada **interseccional**, que no limite la equidad a la concepción binaria del género, sino a su abordaje desde perspectivas que incluyen la identidad sexual y/o de género, orientación sexual, identidad étnica, procedencia, clase social, edad, rasgos físicos o capacidades, como ejes de poder y opresión, teniendo en cuenta las múltiples discriminaciones y violencias que de ellos se derivan.

Así, buscamos medidas (acciones de mejora) que reconozcan las diferencias y aspectos que tienen que ver con la redistribución del poder, igual participación de los beneficios y derechos, buscando una entidad cada vez más justa, que contemple las posibilidades de cada persona y ofrezca oportunidades de desarrollo. Para nosotras es una prioridad estratégica para el cambio social.

Sobre Otro Tiempo

Otro Tiempo es una asociación civil sin fines de lucro, creada en 2009 por mujeres comprometidas con un ideario feminista, ecologista y respetuoso con la diversidad cultural y social, por ende su compromiso con la equidad está en su base fundacional y así queda expuesto a través de su [Plan de conciliación de la vida laboral y familiar](#) que es consecuente con los principios antes mencionados.

Los **objetivos** de la Asociación Otro Tiempo son:

- Sensibilizar e intervenir socialmente en políticas y programas para la erradicación de las violencias machistas.
- Promover el empleo, empoderamiento y liderazgo de mujeres como agentes sociales y políticos de cambio.
- Impulsar el acceso, uso y formación en y a través de las TIC.
- Fortalecer las redes de mujeres, migrantes y colectivos con riesgo de exclusión social.
- Contribuir a la preservación del medio ambiente.
- Fomentar la economía social y solidaria y la cooperación local.

Asimismo, Otro Tiempo tiene como **ámbitos de actuación**:



La asociación Otro Tiempo realiza una labor de incidencia política y participa activamente en el Movimiento Feminista del estado español y en el ámbito europeo, siendo parte de la red WAVE (Women Against Violence Europe).

Asimismo, es socia única de la Sociedad Limitada Otro tiempo Otro planeta inscrita en el registro de la Comunidad de Madrid como empresa de inserción que promueve el empleo de mujeres en situación de vulnerabilidad social a través de la actividad de recogida de aceite y cápsulas de café usados, y de venta de productos de papelería ecológica.

La sede social de Otro Tiempo se encuentra en Madrid capital, en Calle Duque de Fernán Núñez, 2, 1º (CP. 28012) e intervenimos en diferentes territorios del estado tales como Comunidad de Madrid, Castilla y León y Galicia.

Forma parte de diferentes organizaciones feministas tanto europeas como del estado español: Comisión de Feminismos de REAS, Plataforma de Impacto de Género Ya, Plataforma Generando Red contra las Violencias de Machistas, Mesa de Igualdad del Distrito Centro en Madrid, enREDarse (espacio de trabajo en red para profesionales en género en el Distrito Centro Madrid), Red de educadores y educadoras de Segovia, CYL Digital, Plataforma Feminista Galega, WAVE: Women Against Violence Europe y Red K'uyuy (red de organizaciones trenzadas de América Latina).

I PLAN DE IGUALDAD DE OTRO TIEMPO

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Este plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo, con la que caminar juntas hacia la consecución de una entidad cada vez más justa, que contemple las posibilidades de cada persona y ofrezca oportunidades de desarrollo, eliminando cualquier discriminación.

El I Plan de Igualdad de Otro Tiempo tendrá una duración de 5 años, con el compromiso de ser revisado y reformulado cuanto sea necesario para todo el conjunto de la organización.

Otro Tiempo concibe el I Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas (acciones de mejora) orientadas a alcanzar la equidad de trato y de oportunidades en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de identidad sexual y/o de género, orientación sexual, identidad étnica, procedencia, clase social, edad, rasgos físicos o capacidades.

Ello supone que todas las personas de la organización puedan desempeñar sus tareas sin que cualquier aspecto ajeno a su vida laboral represente un obstáculo, y sea en las mismas condiciones retributivas, de formación y promoción dentro de ella.

Otro Tiempo pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución, tal y como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: "El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil."

La organización declara así mismo que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Alcance del I Plan de Igualdad

Este I Plan de Igualdad es un marco de actuación que contienen un conjunto de medidas orientadas a hacer efectiva la equidad entre quienes conforman la Asociación Otro Tiempo. Así, tiene por objeto ser el referente que oriente la actividad de quienes trabajan en Otro Tiempo, por ello es de aplicación a la totalidad del personal contratado de acuerdo a la legislación laboral española, que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo que tiene o tenga en el futuro desarrollándose en sus proyectos. Así mismo, se hará extensible a las personas que colaboren o sean voluntarias de la organización.

Otro Tiempo, pondrá al servicio del I Plan de Igualdad todos los medios materiales, financieros y humanos que se requieran. El presente Plan tendrá una vigencia de 5 años, comenzando ésta en septiembre de 2019. Transcurrido este plazo (septiembre de 2024), este documento será objeto de revisión o actualización.

1. COMPROMISO DE LA JUNTA DIRECTIVA

Para comenzar con el proceso de elaboración del I Plan de Igualdad se ha partido de una decisión tomada en Plenario y ratificada en Asamblea General, contando desde el primer momento con el compromiso de la Junta Directiva de Otro Tiempo para integrar la equidad en la organización, tanto en la política de la empresa como, particularmente en la política de gestión de recursos humanos.

A su vez, se ha comprometido a facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Esta Junta Directiva ha suscrito el empeño asumiendo estos principios de trabajo con el fin de lograr una sociedad más justa.

2. OBJETIVOS

Objetivo General

- Abrir un proceso participativo para implantar políticas consensuadas de equidad en la Asociación Otro Tiempo.

Objetivos Operativos

- Preparar una estructura de trabajo participativa y establecer criterios de trabajo.
- Realizar un diagnóstico de la situación de partida de la organización con respecto a la equidad.
- Identificar áreas críticas de desigualdad o discriminación.
- Proponer acciones de mejora tendentes a eliminar desigualdades.
- Priorizar y consensuar las acciones que integrarán el I Plan de Igualdad de la organización.
- Desarrollar las acciones priorizadas a nivel de proyectos.
- Preparar e iniciar la implantación del I Plan de Igualdad.
- Preparar los procedimientos de evaluación y seguimiento de la puesta en marcha.
- Diseñar acciones de comunicación interna y externa.

3. METODOLOGÍA

En la realización del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Otro Tiempo se han tenido en cuenta las siguientes características:

- **Participativo e Integral:** Es imprescindible la participación de todas las partes: plantilla, socias y Junta Directiva.
- **Transversal:** Implica a todas las áreas de la organización. Es fundamental un compromiso por parte de la Junta Directiva para institucionalizar las acciones y garantizar la estabilidad de esta línea de trabajo. Así mismo, las acciones que constituyan el Plan de Igualdad deberán integrarse de forma sistemática y estable en los protocolos y procedimientos de trabajo de la organización, por ello incide en todas las personas de la organización (no solo en las mujeres).
- **Realista:** Está adaptado a las características de Otro Tiempo y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto, en función de sus necesidades y posibilidades.
- **Dinámico y Flexible:** Se puede adecuar a cada momento de la organización. La metodología de trabajo está abierta a cambios en función de la marcha del proceso.

El I Plan de Igualdad de Otro Tiempo se basa en un diagnóstico de situación, que nos permite realizar un plan a la medida de la organización. Como resultado del diagnóstico se identifican unas áreas de mejora.

Junto al plan, se diseña un sistema eficaz de seguimiento y evaluación, con indicadores, que sirva de diagnóstico para volver a empezar este ciclo.

Todo este proceso se realiza desde una perspectiva integral de comunicación, participación y consenso, para su correcto desarrollo y eficacia.

Este Plan se implantará en la organización a partir del 1 de septiembre de 2019.

4. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad se constituyó el 20 de noviembre de 2018 con la finalidad de abordar, de forma conjunta, la implementación de acciones de mejora dirigidas hacia la equidad y corresponsabilidad en la Asociación Otro Tiempo.

Está integrada por personas de la organización con interés y sensibilidad por las cuestiones de género y representativas de sus diferentes áreas. La totalidad de la Comisión de Igualdad ha recibido formación específica en Igualdad con el fin comprender la finalidad de la elaboración del I Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad está **compuesta por**:

- Charo Marcos, presidenta de la junta directiva, coordinadora técnica y técnica de emprendimiento.
- Charo González, coordinadora del proyecto “Otro Planeta SL.”.
- Rebeca Paz, vocal de la junta directiva y técnica responsable de comunicación, formadora y agente de igualdad.
- Pablo Santos, formador y dinamizador comunitario, sociólogo experto en género, desarrollo y participación ciudadana.

Sus **funciones principales** son:

- Promocionar la implementación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la entidad, estableciendo las bases para la equidad y la corresponsabilidad en la Asociación.
- Elaboración del I Plan de Igualdad de Otro Tiempo, con el acompañamiento técnico del Servicio Concilia Madrid.
- Información y sensibilización a la plantilla sobre el proceso iniciado con el I Plan de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad, realizando el seguimiento y evaluación de los compromisos adquiridos en el I Plan de Igualdad y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión.

El proceso de elaboración de este plan, incluyendo la fase de diagnóstico, ha sido realizado por la Comisión de Igualdad de Otro Tiempo, contando con aportaciones de representantes de las distintas áreas de la organización, en especial la agente de igualdad Rebeca Paz, el asesoramiento de la promotora de igualdad Marlene Gildemeister, así como con la asistencia técnica a cargo del servicio Concilia del Ayuntamiento de Madrid.

La Comisión se ha reunido en varias ocasiones y compartido sus reflexiones con la plantilla y con la Junta Directiva, que han impulsado y validado el proceso que ha llevado a elaborar el I Plan de Igualdad de Otro Tiempo tras conocer la situación de la organización y plantear acciones de mejora o medidas que incidan en la eliminación de cualquier situación de dificultad para conseguir una situación más equitativa entre todas las personas de la organización. Las reuniones han tenido lugar en las oficinas de la organización en Madrid, en jornada laboral y se han incluido en la planificación semanal de quienes integran la Comisión.

Una vez aprobado el presente plan, la Comisión de Igualdad se reunirá 2 veces al año y compartirá los datos de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas en el I Plan de Igualdad anualmente, en plenario.

5. DIAGNÓSTICO

5.1. Metodología para el diagnóstico

Para la elaboración de este I Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real de Otro Tiempo en materia de identidad sexual y/o de género, orientación sexual, identidad étnica, procedencia, clase social, edad, rasgos físicos y capacidades.

El objetivo fundamental de la elaboración de este diagnóstico ha sido conocer las carencias y dificultades para alcanzar una equidad real entre las personas que conforman la asociación y sus oportunidades de desarrollo, para detectar las necesidades y definir las medidas necesarias y así mejorar la situación de toda la plantilla, definiendo los mecanismos que permitan hacer más equitativa la organización.

Sobre el proceso de elaboración del diagnóstico podemos decir que ha consistido en un análisis detallado de la situación de las personas que conforman la organización. Toda la información recabada se ha desagregado para su análisis.

Durante el proceso de diagnóstico se ha analizado la gestión de los recursos humanos, con perspectiva de género:

- Características de Otro Tiempo y su estructura organizativa.
- Características del personal de Otro Tiempo, cuál es su puesto y área de trabajo, sus funciones.
- Desarrollo de la carrera profesional en Otro Tiempo, en cuanto a la información cualitativa relativa a los procesos de contratación y qué personas son las que promocionan.
- Formación continua existente en la entidad, información sobre los procesos de formación, cómo se comunican, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral).
- Condiciones de trabajo en la entidad.
- Remuneraciones (fijas y variables).
- Abandono de la entidad.

Si bien la ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres solo contempla una igualdad de género, creemos que es necesario incorporar en el análisis un enfoque desde la interseccionalidad que permita obtener un panorama más amplio que considere las diferentes situaciones de desigualdad y discriminación por razón de identidad sexual y/o de género, orientación sexual, identidad étnica, procedencia, clase social, edad, rasgos físicos o capacidades. Si lo que se quiere es sostener una política y ética de igualdad y equidad tanto al interior de la organización como hacia los proyectos que emprende, es necesaria para nosotras la complejización en cuanto al concepto de igualdad se refiere. El diagnóstico consiste en un análisis detallado, una fiel radiografía de la situación sobre la equidad en Otro Tiempo.

También, se han realizado actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y finalmente de formulación de propuestas que pueden integrarse en el I Plan de Igualdad.

Para la realización del diagnóstico, se han realizado las siguientes actividades:

- Análisis documental
- Cumplimentación de cuestionarios por parte de todas las personas de cada área de trabajo de la entidad
- Análisis de la información recabada
- Valoración del diagnóstico por el Comité o Comisión de Igualdad, así como devolución a la dirección y a la plantilla
- Elaboración del documento de diagnóstico o mapa de equidad

5.2. Diagnóstico. Mapa de Equidad en Otro Tiempo

La iniciativa de la elaboración del I Plan de Igualdad parte de la Junta Directiva con el apoyo de toda la organización. Cabe mencionar que si bien no es de obligatoriedad tener un Plan de Igualdad para la Asociación Otro Tiempo por ser una organización de menos de 250 personas en su plantilla, es un imperativo ético el que las lleva a tener esta herramienta, lo cual demuestra su compromiso con la construcción de una sociedad más justa, equitativa y sostenible, tal como lo exponen en sus estatutos, visibilizan en su página web, y hacen evidente en sus prácticas. Además, es un elemento objetivo que se considera positivamente en la valoración de convocatorias de proyectos en régimen competitivo, lo cual fortalece nuestras posibilidades en la obtención de financiación.


Otro Tiempo es una organización compuesta por profesionales feministas, lo cual hace que sus conocimientos sobre equidad de género sean amplios y que sus prácticas laborales queden impregnadas por esta mirada.

El firme enfoque feminista de la economía que profesa Otro Tiempo, las hace situar la sostenibilidad de la vida en el centro. Por esta razón, busca facilitar la conciliación de la vida personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten compatibilizar estos ámbitos, con su **Plan de conciliación de la vida laboral y familiar**, donde ponen de manifiesto que: “conciliando lo laboral y lo personal, lo productivo y lo reproductivo, se genera un entorno de trabajo amable y humano que hace que dicho trabajo sea eficaz, sostenible y de calidad. Nos parece, por tanto, imprescindible que el personal de Otro Tiempo disponga del presente plan para conciliar su vida personal y profesional”.

Por otro lado, destacar el **Código Ético** producto del consenso de la participación de todas las integrantes de la organización donde exponen su compromiso con la transformación de la sociedad y que marca el camino ético de la asociación.

Análisis Organizacional:

Otro Tiempo está compuesto por un total de 14 personas (versión revisada en abril de 2020), de las cuales 13 son mujeres, representando el 92.9% de la plantilla, organizadas como se refleja en su actual organigrama:



Otro Tiempo · Organización interna



Otro Tiempo · Gobernanza



Aprobación de cuentas y memoria anual, elección de Junta Directiva y modificación de estatutos

Reunión mínima anual (ordinaria)

Junta directiva: Presidenta · Charo Marcos / Tesorera · Isabel Serantes / Secretaria · Sophie Jouan / Vocal · Rebeca Paz
Socias fundadoras y socias colaboradoras

PLENARIO

Estrategia y organización interna

Reunión semestral

Junta directiva, totalidad de las trabajadoras y algunas socias, voluntarias y colaboradoras

JUNTA DIRECTIVA

Desarrollo líneas de trabajo, gestión legal, presupuestaria y de recursos humanos

Reunión mensual

Junta directiva: Presidenta · Charo Marcos / Tesorera · Isabel Serantes / Secretaria · Sophie Jouan / Vocal · Rebeca Paz
Personas implicadas en el desarrollo de la entidad: trabajadoras, socias y voluntarias con más de 6 meses de antigüedad

COORDINACIÓN FORMACIÓN E INCIDENCIA POLÍTICA

Diseño, ejecución y justificación de proyectos

Reunión semanal

Coordinadora y formadora · Charo Marcos

Administrativa · Julia Cañamero

Técnica de proyectos y formadora · Sophie Jouan

Técnica de comunicación y formadora · Rebeca Paz

Formadora · Nerea García

Formadora · Miriam Soliva

Formador · Pablo Santos

COORDINACIÓN ECONOMÍA SOCIAL

Seguimiento proyectos de la economía social

Reunión quincenal

Coordinadora general · Charo Marcos,

Coordinadora Otro Planeta · Charo González

Coordinadora MilHojas · Carola Broughton

Asesora financiera · Isabel Serantes

Técnica de comunicación y comercial · Lara Blas

Técnica de inserción · Julia Yagüe

Técnica de proyectos · Sophie Jouan

Asesora Legal · Nerea García

En relación a la gobernanza:

En los organigramas anteriores pueden verse tanto las estructuras internas como las personas que forman parte de cada una de ellas. De este modo, puede entenderse cómo funciona la organización interna de la entidad, así como la gobernanza, es decir, los diferentes espacios de toma de decisiones.

El órgano supremo en la toma de decisiones de la entidad es la **Asamblea General**. Este es un espacio compuesto por la totalidad de socias y socios de la entidad y que se convoca de manera anual en calidad de asamblea ordinaria, abierta a otras convocatorias de tipo extraordinario. Los acuerdos se toman por votación cuando no se consigue llegar al consenso, lo que ocurre en muy contadas situaciones. Los temas específicos a tratar por la Asamblea general son:

- Aprobación de las cuentas anuales.
- Presentación de la memoria anual de trabajo.
- Elección de la Junta Directiva.
- Modificación de estatutos.

Para la toma de decisiones estratégicas, se convocan dos **Plenarios Anuales**, a los que acude la Junta Directiva y toda la plantilla, así como algunas socias, voluntarias y colaboradoras de la asociación. Además del trabajo en la planificación y desarrollo de las líneas estratégicas de la entidad, también se revisan cuestiones de organización interna como el seguimiento del presente Plan. Estos plenarios suelen tener una duración de un fin de semana y las decisiones son tomadas por consenso.

La Asociación Otro Tiempo cuenta con una **Junta Directiva** compuesta actualmente por: Rosario Marcos Sánchez (Presidenta), Sophie Jouan (Secretaria), Isabel Serantes Gómez (Tesorera) y Rebeca Rubio Paz (Vocal).

Las integrantes de la Junta Directiva no están vinculadas con ningún partido político español ni de ningún otro país. Creen en la posibilidad de construir otras formas de poder y de participación, basadas en el respeto, el acuerdo, el diálogo y la cooperación.

Esta Junta se reúne cada mes, sumando la participación de personas con una trayectoria consolidada en la asociación y en ocasiones invitando a responsables de los proyectos más relevantes de la entidad, para compartir información y tomar decisiones por consenso en torno a cuestiones como:

- Información y actualización del desarrollo de las líneas estratégicas.
- Elaboración de presupuestos anuales e inversiones.
- Recursos humanos: contratación de personal, condiciones de trabajo de la plantilla, remuneraciones (fijas y variables), despidos y abandonos de la entidad.
- Temas específicos de la junta: registros legales, seguimiento de financiaciones, acuerdos con otras entidades, etc.

Además de estos tres espacios generales de toma de decisión estratégica, legal y económica, existen otros espacios de toma de decisiones de tipo operativo.

Por una parte, el equipo de formación e incidencia política se reúne semanalmente. Este equipo está formado por trabajadoras de las oficinas de Madrid y Segovia que se conectan por vías telemáticas cuando no es posible por vía presencial. En estas **reuniones de coordinación del equipo de formación e incidencia política** se toman decisiones por consenso de algunas cuestiones operativas como las siguientes:

- Desarrollo de las líneas estratégicas.
- Convocatorias de subvenciones.
- Desarrollo de nuevas propuestas de trabajo.
- Asignación de responsables de proyectos.
- Alianzas con otras organizaciones.
- Formación continua del personal.
- Organización interna, calendarización de actividades y reparto de tareas.

Por otra parte, quincenalmente el equipo de trabajo de la empresa de inserción Otro Planeta SL. y la cooperativa Milhojas mantienen **reuniones de coordinación de economía social**, en las que participa las técnicas de comercialización, proyectos y acompañamiento de itinerarios de inserción. Las decisiones, también de tipo operativo, se toman por consenso en relación a los siguientes temas:

- Desarrollo de las líneas estratégicas.
- Convocatorias de subvenciones y necesidades de financiación.
- Seguimiento del personal contratado en cuanto el desarrollo de sus funciones.
- Organización interna, calendarización de actividades y reparto de tareas.
- Seguimiento de los itinerarios de inserción socio-laboral.
- Formación continua del personal.

Además de estos espacios de gobernanza y toma de decisiones, creemos imprescindible exponer la composición de la **estructura digital** de la entidad, ya que también le da forma la estructura general de la entidad y genera espacios de comunicación prácticamente diaria que debe ser tenida en cuenta en la elaboración de un Plan como este. Las plataformas de **comunicación online** con las que cuenta la entidad son:

Listas de correo electrónico:

- Lista General. Forma parte la totalidad de la organización.
- Lista específica de las oficinas de Madrid y Segovia. Forman parte las empleadas de ambas oficinas.

Grupos de Whatsapp:

- General: "OT reload". Forma parte la totalidad de la organización.
- "Junta divertida". Pertenecen las integrantes de la Junta así como otras personas con una trayectoria consolidada en la asociación.
- Grupo de administración. Integrado por las dos responsables y la técnica.
- Grupos puntuales o específicos por proyectos.

Grupos de Telegram:

- Oficina Madrid y Segovia
- Comisión de Igualdad
- Grupos puntuales o específicos por proyectos
- Grupo de comunicación. Forman parte quienes toman las decisiones sobre la comunicación externa de la entidad.
- Grupo de proyectos. Lo integran la técnica de proyectos, la técnica administrativa y la coordinadora general.
- Grupo de empresa de inserción OTOP. Pertenecen las responsables de las líneas de trabajo, la técnica de acompañamiento, la técnica de producción, la técnica de proyectos y la coordinadora general.

En relación al uso no discriminatorio del lenguaje:

El lenguaje es la forma que utilizamos para expresar como entendemos el mundo, esto es, nuestra visión de la realidad e interpretación de la misma. Mediante el lenguaje y las imágenes transmitimos información, conocimiento, nos comunicamos y pensamos. Por ello debemos fijarnos en cómo nos comunicamos, haciendo un uso inclusivo del lenguaje.

La ley de Igualdad observa situaciones concretas relacionadas con el uso del lenguaje, así, el artículo 14 establece las bases de un lenguaje inclusivo “la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”

En su artículo 37, define que los medios de comunicación pública deben utilizar el lenguaje en forma no sexista y en el artículo 28, referente a la Sociedad de la Información, se recoge que en todos los proyectos de tecnología de información y comunicación sufragados con dinero público, los contenidos y el lenguaje no serán sexistas.

Los artículos 37-42 regulan el tratamiento igualitario de las mujeres y los hombres en los medios de comunicación y en la publicidad, velando por la utilización no sexista del lenguaje.

En este sentido Otro Tiempo considera de especial relevancia utilizar un lenguaje oral, escrito y visual inclusivo para combatir el sexismo y el androcentrismo lingüístico. Tomando en cuenta no sólo cuestiones de género sino también de diversidad, atendiendo a la inclusión de las personas en base a la identidad sexual y/o de género, orientación sexual, identidad étnica, procedencia, clase social, edad, rasgos físicos o capacidades.

Con este diagnóstico pretendemos favorecer una comunicación más equitativa utilizando un lenguaje, imágenes y contenidos que visibilicen la diversidad de realidades alternativas, equitativas y justas para todas las personas.

Las **medidas** que toma Otro Tiempo para aplicar el lenguaje inclusivo (oral, escrito y visual) son:

- Redactar con lenguaje inclusivo documentos internos: comunicaciones, proyectos, informes anuales, memorias, planes, etc.
- Usar el lenguaje inclusivo en nuestra comunicación interna de cara a contratos, nóminas, anuncios de contratación externa, convenios, reglamentos, circulares, anuncios, actas de reuniones, protocolos, asambleas, plenarios y formaciones internas.
- Usar el lenguaje inclusivo en nuestros medios de difusión: en los contenidos recogidos en las páginas web, redes sociales, boletín digital (newsletter), interacciones con los medios y situaciones sociales.



- Utilizar el lenguaje inclusivo en la creación de los materiales formativos de elaboración propia y priorizar la utilización de éste en la decisión de seleccionar materiales de apoyo a las formaciones de creación no propia.
- Usar el lenguaje inclusivo en nuestra comunicación al exterior: durante las formaciones, talleres, presentaciones y contenidos online; reuniones con grupos externos de trabajo, redes de colaboración continua o esporádica, asambleas, plenarios; en las interacciones realizadas en nuestra sede social La Traviesa, etc.
- Generar contenidos multimedia que reflejen la diversidad y heterogeneidad de la sociedad en identidad sexual y/o de género, orientación sexual, identidad étnica, procedencia, clase social, edad, rasgos físicos o capacidades.

Las **estrategias** para un uso inclusivo del lenguaje que emplea Otro Tiempo son:

- Siempre que el sujeto es una o varias mujeres, se nombra en femenino.
- Ocasionalmente se usa el femenino como genérico, especialmente cuando se trata de una mayoría considerable, como forma de reparación histórica de la sensibilización de las aportaciones de las mujeres en diferentes ámbitos.
- Siempre que es posible se buscan formas indistintas en cuanto al género (persona, profesorado, profesional,...)
- También se usan palabras como “quienes”, “casa”, “cualquier”, o estructuras impersonales (con “se”) para eludir la marca de género.
- En muchas ocasiones se usan nombres colectivos (la infancia, el funcionariado, la vecindad, la gente, la juventud,...)
- En última instancia, la alternancia o desdoblamiento, repitiendo los artículos y sustantivos completos de la forma más natural posible. Evitando el uso de sólo los artículos o raya, guión, para facilitar la lectura y evitar la sensación de extrañeza.
- A veces se usan palabras con “e” para remarcar una mirada crítica sobre el binarismo de género impuesto.
- Nunca se usa la arroba “@” y en muy contadas ocasiones la “x”, ya que son soluciones útiles exclusivamente en el discurso escrito por su dificultad para ser pronunciadas y que además excluyen a la comunidad invidente del acceso a estas palabras, que así no serían leídas por las herramientas informáticas de apoyo. Sólo encontramos evidencias del uso de la “x” en comunicaciones internas de la organización.



- En el lenguaje visual se trata siempre de visibilizar a las mujeres como sujetos activos, con agencia y autonomía, así como la diversidad en cuanto a rasgos físicos, edad, identidad étnica o procedencia, priorizando ajustarse a las características del público a quien se dirige y prestando atención a la perpetuación de estereotipos.

En relación a los criterios de selección y promoción de personal:

En la selección de personal Otro Tiempo toma en cuenta los siguientes criterios, afinando las características en función de los requerimientos específicos para cada puesto: formación (formal y no formal), experiencia profesional, experiencia en puestos de responsabilidad, en modelos de organización grupal y toma de decisiones colectivas, trabajo en equipo, autonomía, experiencia en negociación con otros agentes, experiencia en diseño y desarrollo de proyectos con perspectiva de género, conocimiento del sector, participación en redes feministas, posibilidad de favorecer alianzas con otros agentes, afinidad con los valores de la organización, habilidades personales (flexibilidad, adaptabilidad, creatividad, organización, iniciativa, buen humor...), expectativas profesionales y posibilidades de conciliación.

Además siempre se reconocen saberes no formales que históricamente han estado feminizados e invisibilizados y que provienen de ámbitos no productivos y del activismo feminista y el activismo social.

A su vez, la entidad se rige por criterios de no discriminación y de acción positiva, favoreciendo el acceso al empleo de mujeres y valorando sus dificultades para ello como un criterio positivo para incorporarles a la plantilla.

La presidenta de la entidad, renovada en varias ocasiones, es una mujer, blanca, española, de 54 años, universitaria, lesbiana y con responsabilidades familiares a su cargo.

El equipo de trabajadoras de Otro Tiempo está conformado en su mayoría por mujeres, lesbianas, cis, blancas, de procedencia española o europea y con estudios universitarios de grado medio y superior, con una horquilla de edad entre los 30 y 54 años. Algunas (3) tienen menores u otras responsabilidades familiares a su cargo.

El único hombre que trabaja actualmente en la organización es cis, homosexual, blanco, español, con estudios universitarios superiores, menor de 35 y sin responsabilidades familiares a su cargo.

Las trabajadoras en el programa de inserción socio laboral de la empresa Otro Planeta SL., debido a las características que el perfil de trabajadoras exige (personas en riesgo de exclusión social, migrantes o supervivientes de violencias de género) son en su mayoría mujeres, heterosexuales, con diversas procedencias e identidades étnicas (han sido o son parte del proyecto mujeres españolas, pero también 4 de procedencia latinoamericana y una gitana) y también diversas en cuanto a nivel de estudios (estudios primarios y formación profesional de primer grado) y edades. Todas ellas tienen menores u otras responsabilidades familiares a su cargo.

- No se encuentran motivos de **segregación horizontal** por género: que la distribución de las personas en diferentes puestos de trabajo se haga según su género. Sin embargo, sí podríamos contemplar una cierta segregación horizontal en cuanto a la procedencia e identidad étnica. Esta se da en una pequeña proporción de trabajadoras de la organización y siempre con las mujeres en itinerarios de inserción, ya que todas las mujeres migrantes (no europeas) y/o gitanas que trabajan o han trabajado en la organización es como conductoras o encargadas de producción de la empresa de inserción Otro Planeta SL..
- Tampoco encontramos motivos de **segregación vertical**, en el eje que sea: la distribución en puestos de responsabilidad. Pudiera parecer, al igual que en el punto anterior, que existiera en cuanto a la identidad étnica, ya que las pocas mujeres migrantes (no europeas) o gitanas trabajadoras de la organización, ocupan o han ocupado puestos de conductoras o encargadas de producción en la empresa de inserción Otro Planeta SL., que son los puestos con menor responsabilidad y mayor esfuerzo físico en el proyecto.

Hemos analizado esto exhaustivamente junto a los criterios de acceso para trabajar en la entidad y podemos negar la existencia de este tipo de segregación vertical ya que su motivación es muy específica y debida a los propios criterios de acceso a los puestos en itinerarios de inserción laboral. Éstos conllevan unos requisitos de acceso exclusivos para “personas en riesgo de exclusión social” y cuyo objetivo es la futura inserción en el mercado laboral ordinario, no se enmarca en la promoción dentro de la empresa.

- No existe un **techo de cristal** en la organización, concepto que nombra una barrera invisible que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector; y que, en muchas ocasiones, coincide con la etapa de su vida en la que decide ser madre. En Otro Tiempo son todas mujeres (y en su mayoría lesbianas) quienes ocupan los cargos con mayor responsabilidad y capacidad de decisión.



- Al igual que ocurre con la segregación vertical, en el caso del **suelo pegajoso**, con un análisis superficial, podríamos asegurar que no se da por razón de género si no en cuanto a etnia y/o procedencia, ya que las únicas mujeres que no son autóctonas o europeas presentes en la organización, son quienes ocupan los puestos de conductoras y encargadas de producción de la empresa de inserción Otro Planeta SL. Además, las mismas tienen pocas posibilidades de promoción a puestos de mayor responsabilidad (superiores al de encargada de producción). Tal y como se ha explicado en el análisis de la segregación vertical, esto es debido a la condición del proyecto Otro Planeta de “empresa de inserción” y por ello estas trabajadoras no acceden a mayores posibilidades de promoción.

En relación al acceso a formación y desarrollo profesional:

En la entidad se dan prácticas para facilitar la formación de la plantilla como la adaptabilidad de los horarios, la cobertura total o parcial del coste de la formación y/o la inclusión de la misma dentro del horario laboral.

Estas facilidades generalmente se establecen para cada caso particular, teniendo en cuenta decisiones precedentes y la prioridad de la formación para el desempeño del puesto, el desarrollo de las líneas estratégicas de la entidad o el interés de la trabajadora.

Una de las buenas prácticas que encontramos en el ámbito de la formación, es la la autoformación rotativa, acciones formativas desarrolladas por las propias profesionales de la entidad a las que está invitada la totalidad de la plantilla, incluyendo también a las trabajadoras de la empresa de inserción Otro Planeta SL. La temática de estas formaciones es decidida en reuniones de coordinación y favorece compartir saberes y experiencias previas de las personas entre otras profesionales y equipos, entrenamientos para talleres hacia afuera, y ante todo necesidades para el desempeño de los trabajos.

No existen en Otro Tiempo **criterios** claros de acceso a formación, equitativos para la totalidad de trabajadoras. Sin embargo, hemos podido concretar algunos de los criterios que actualmente se están dando “de facto”:

- Que la trabajadora manifieste en cualquier espacio de toma de decisiones su interés en recibir una formación.
- Que el objeto de la formación sirva para desarrollar los fines de la asociación.
- Que la coordinación (sea persona o equipo) considere oportuno el acceso a una formación determinada, de acuerdo a la necesidad para el desempeño de trabajo.

En relación a las condiciones laborales y la política retributiva:

Otro Tiempo distribuye la **retribución** a todas las integrantes de la plantilla según convenio colectivo y reconoce los pluses marcados también en convenio (antigüedad para quienes llevan tres años trabajados continuados y plus de coordinación).

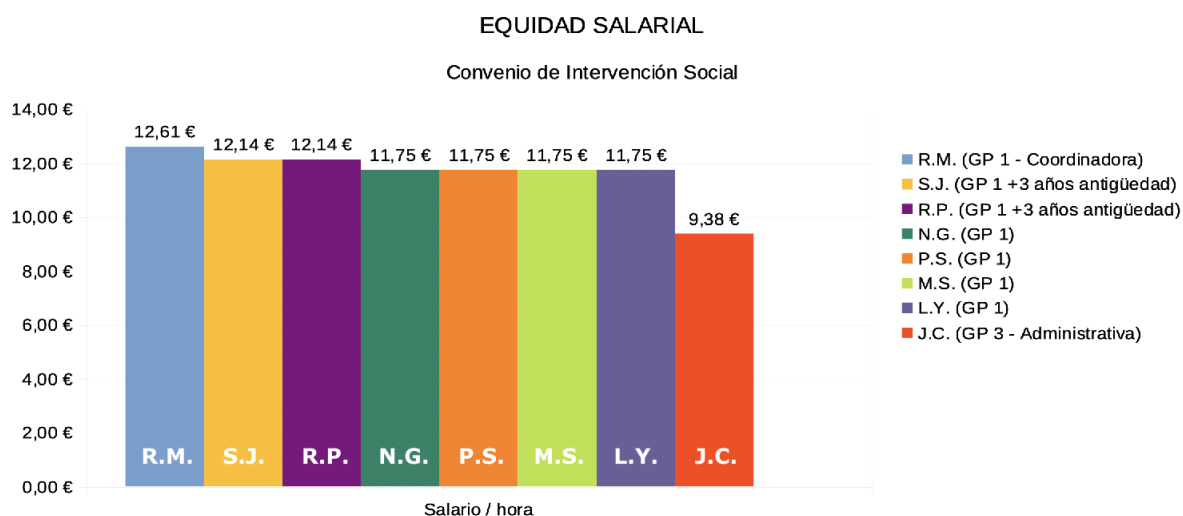
Además se incluyen los **desplazamientos** laborales realizados por cuenta de quienes trabajan a 0,19€/Km; y para la empresa de inserción Otro Planeta SL. las trabajadoras cuentan en su nómina con un plus de transporte por cada día que van a trabajar, así como la liquidación de gasolina o del precio de transporte público si efectúan algún desplazamiento extra.

La **compensación de horas**, de lunes a viernes se compensa cada hora extra como 1h. (debido a la flexibilidad de las jornadas) y sábados y domingos como 2h., siendo que se añaden al horario de jornada habitual. De lunes a jueves a partir de las 21h. se compensa cada hora extra como 1h. y 30min. y viernes, sábados y domingos como 2h. En el caso de la empresa de inserción Otro Planeta SL. las horas extras se compensan con un recargo del 75%.

Además, en caso de **nocturnidad** se cobra un plus extra de 5€/hora que se cotiza; mientras que en la empresa de inserción Otro Planeta SL. no ha lugar la nocturnidad ya que solo se trabaja de mañana.

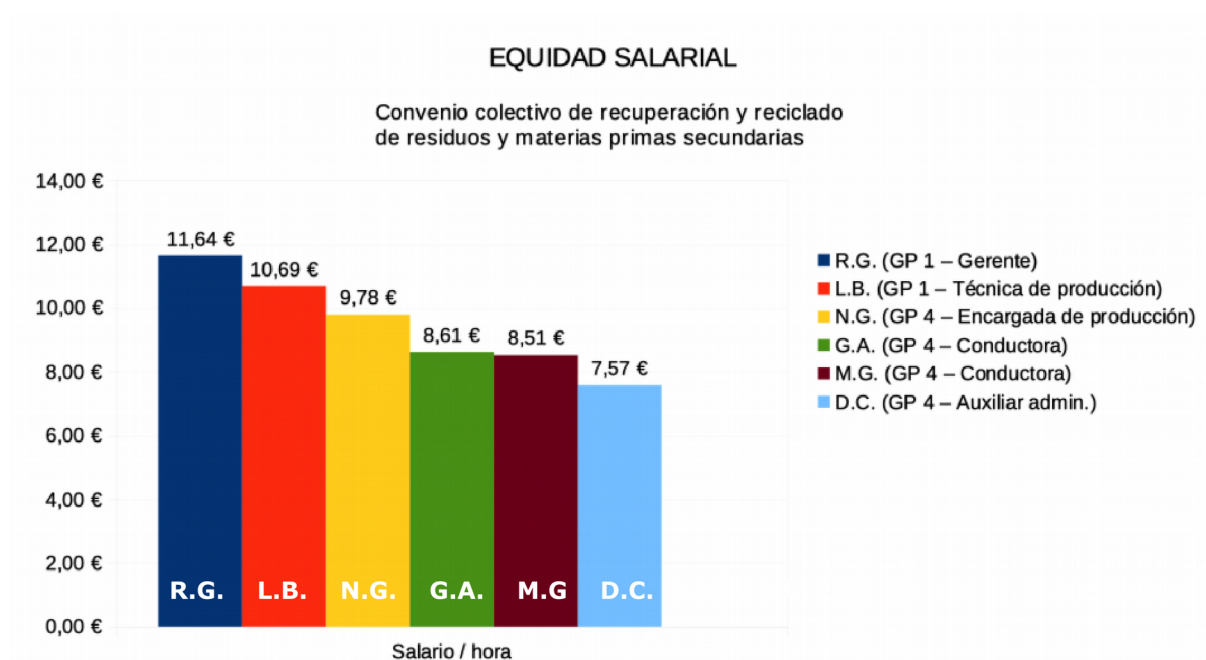
En cuanto a **transparencia**, los salarios son públicos para todas las trabajadoras de la organización, también en la empresa de inserción Otro Planeta SL.

A continuación analizamos la **equidad salarial**, comparando los salarios brutos por hora de cada trabajadora, según convenios colectivos y atendiendo a su clasificación de grupo profesional (GP):



Tal y como se puede observar en la tabla de equidad salarial de las trabajadoras en intervención social, todas ellas cobran lo mismo, según convenio colectivo y grupo profesional, a excepción de R.M. que cobra un complemento de coordinación y S.J. y R.P. que cobran un complemento por antigüedad superior a 3 años. También concuerda con este criterio que J.C. cobre menos por estar su puesto (administrativa) clasificado dentro del grupo profesional 3.

Dentro de este grupo de trabajadoras podemos observar una **horquilla salarial** (comparación entre salario más alto y más bajo) de 3,23€/hora, ó 452,50€/mes para jornadas de 35 horas, lo que supone un 26% de diferencia.



En el caso de las trabajadoras de la empresa de inserción Otro Planeta S.L., dentro del convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias, la diferencia de salarios entre trabajadoras del mismo grupo de cotización se debe no solo a la diferencia de salario por puesto que establece el convenio, sino también porque el convenio establece pluses salariales en función del número de hijos a cargo menores de 16 años.

Dentro de este grupo de trabajadoras podemos observar una **horquilla salarial** de 4,07 €/hora, ó 838,38€/mes para jornadas de 40 horas, lo que supone un 40% de diferencia.

En cuanto a la **estabilidad en el empleo**, el criterio general en Otro Tiempo es generar empleos estables, siempre de acuerdo con el perfil y capacidades de la trabajadora y las funciones requeridas en cada puesto de trabajo. Sin embargo, esto está muy ligado a las posibilidades que ofrecen las fuentes de financiación de la organización.

En la actualidad, el 80% de la financiación de la asociación proviene de proyectos anuales subvencionados, lo cual hace que la mayoría de los contratos sean temporales, “por obra o servicio”. Teniendo presente la trayectoria de la organización, se ha establecido el criterio de convertir éstos contratos a indefinidos al transcurrir los 3 años de antigüedad de las trabajadoras.

En el caso de Otro Planeta SL., al ser empresa de inserción, el límite para los itinerarios de inserción de las trabajadoras está en 3 años. Hasta ahora no ha habido mucha estabilidad en estos puestos debido al tipo de trabajo y sus requerimientos físicos, a lo que se suma el perfil de mujeres con el que trabajamos, con cargas familiares y emocionales complejas.

En la totalidad de la organización existen medidas preventivas para la **promoción de la salud** en el centro de trabajo y todas las trabajadoras han recibido una formación en prevención de riesgos laborales con Aspy. En concreto dentro de Otro Planeta SL. se cuenta con un plan de prevención de riesgos y una evaluación de los riesgos específicos, formación en PRL y un servicio contratado de prevención ajeno con Sepra.

Además contamos con **espacios de atención emocional y cuidados** en el entorno laboral. Éstos se dan en reuniones de coordinación, plenarios, reuniones de la Junta, así como en formaciones internas. En el caso de la empresa de inserción Otro Planeta SL. son además una parte transversal a las actuaciones en los itinerarios de inserción.

Tal y como se verá en el siguiente apartado “en relación a la conciliación y ordenación del tiempo de trabajo”, la organización facilita a todas las personas la **flexibilidad** horaria y adaptación de las jornadas, así como la flexibilidad del lugar de trabajo siempre que es posible.

En relación a la conciliación y ordenación del tiempo de trabajo:

Otro Tiempo es una entidad con un firme enfoque feminista de la economía, lo que hace situar la sostenibilidad de la vida en el centro de sus intervenciones, tanto hacia fuera como en la propia estructura que regula el empleo. Así, la conciliación de los ámbitos laboral y personal, es decir, productivo y reproductivo, es una prioridad al interior de la organización. Esto se desarrolla bajo la premisa de que esa conciliación genera un entorno de trabajo amable y humano que hace que el trabajo sea eficaz, sostenible y de calidad, libre de violencias derivadas de una concepción androcéntrica de la economía y la sociedad.

En ese sentido, la entidad aprobó un **Plan de Conciliación de la vida familiar y laboral** en abril de 2018 en el que se recogen fundamentación, objetivos, metodología y medidas concretas para la conciliación al interior de la entidad.

En dicho documento, afirman que el marco jurídico que regula el plan se define a través de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; si bien se tiene como base los derechos de conciliación recogidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación, y a partir de ahí se amplía y modula para que su puesta práctica sea efectiva y acorde a las necesidades de las personas que participan en la asociación.

El documento explicita su vocación de conseguir que las personas que trabajan en Otro Tiempo mejoren su calidad de vida, encontrando el menor número de dificultades en la conciliación de los ámbitos personal y profesional de sus vidas por medio de estrategias dinámicas y flexibles para todas las personas que forman parte de la entidad (personal contratado, pero también quienes colaboren o sean voluntarias de la entidad).

Tanto la elaboración del Plan como su seguimiento, se realizan de forma participativa y coordinada, estableciendo un diagnóstico participativo anual en el que poder exponer de forma clara y concisa el modo de ensamblar los objetivos de la organización y las necesidades de conciliación de la plantilla. Dicho diagnóstico se realiza en el Plenario Anual, si bien está sujeto a posibles cambios coyunturales, que se analizan, aprueban y dan seguimiento en las Reuniones de Coordinación.

En definitiva, la ordenación del tiempo de trabajo, se coordina entre los diferentes equipos de trabajo, resultando una distribución diversa de las jornadas de trabajo (que van desde las 15 hasta las 40 horas semanales) en función tanto de las necesidades productivas como de las personales de cada trabajadora. La mayor parte de las jornadas laborales tiene lugar en horario de mañana y se prioriza que sea presencial fundamentalmente en los espacios de coordinación y, por supuesto, en las actividades productivas hacia el exterior.

Además, se establecen varias **medidas para el fomento de la conciliación:**

- Horario flexible y adaptado: Siempre y cuando se cumpla el cómputo de horas establecidas en el contrato, el personal podrá flexibilizar las horas de entrada y salida si existe necesidad de compaginar su horario con el resto de miembros de la unidad familiar. Dicha flexibilidad también se extiende a las diferentes jornadas de trabajo, de tal modo que la plantilla podrá organizarse sus tiempos de tal manera que la recuperación de horas entre días o semanas siempre resulte en que las horas totales del mes han sido realizadas.



- Teletrabajo: Siempre y cuando la tarea permita el trabajo no presencial, la plantilla de Otro Tiempo podrá realizar su trabajo desde ubicaciones diferentes a la sede de la asociación. De este modo, muchas de las tareas administrativas y de coordinación podrán efectuarse en red siempre que el personal disponga de la misma. Otro tiempo se compromete a priorizar las reuniones por vía telemática cuando alguna de las personas convocadas manifieste su imposibilidad para asistir presencialmente a dicha convocatoria.
- Asistencia al puesto de trabajo con personas dependientes: Si las responsabilidades de cuidados de alguna de las personas de la plantilla no pudieran atenderse de otro modo, y siempre y cuando no contravenga el desarrollo de la actividad laboral, el personal de Otro Tiempo podrá asistir a su puesto de trabajo en compañía de la persona necesitada de cuidados.
- Facilitar periodos sin empleo y sueldo para acomodarse a las vacaciones escolares: Mientras el desarrollo de la actividad habitual de la Asociación no se vea perjudicada, se facilitará que las personas trabajadoras puedan adecuar el desempeño de su trabajo a sus necesidades de cuidados. De esta forma se entenderá adoptar la fórmula de excedencia sin empleo y sueldo para atender las necesidades de cuidados en los periodos de vacaciones escolares.
- Posibilidad de cambiar las horas acumuladas trabajadas fuera del horario habitual, por días de vacaciones: Al objeto de dar una mejor respuesta a las necesidades de actuación de la Asociación, que en ocasiones exceden los horarios laborales previstos, se ofrecerá a las personas trabajadoras la posibilidad de cambiar las horas que excedan a la jornada habitual por días de vacaciones.
- Información sobre derechos reconocidos en la legislación laboral: La Junta de Otro Tiempo informa periódicamente y según las necesidades de las trabajadoras y participantes de otros derechos reconocidos convencionalmente, como es el acceso a posibles reducciones de jornada, cambios de horario, excedencias por cuidado de familiares, permisos retribuidos, etc. En concreto, se trata de facilitar periodos sin empleo y sueldo para acomodarse a las vacaciones escolares, ampliando lo dispuesto en el convenio colectivo y siempre que las posibilidades del servicio lo permitan.

En relación a la prevención e intervención frente al acoso laboral:

La organización aún no cuenta con un protocolo de prevención del acoso laboral ni por razón de sexo. Si bien la totalidad de la plantilla no lo valora como medida prioritaria en la actualidad por la escasa probabilidad de que éstas conductas lleguen a tener lugar, esta podría ser una tarea de mejora a incluirse en el presente plan.

En relación a las funciones de la Comisión de Igualdad:

La Comisión de Igualdad es un organismo nuevo al interior de Otro Tiempo. Al tratarse de una organización feminista, que transversaliza la perspectiva de género tanto al interior como al exterior de la labor de la organización,.

Fue al inicio de la elaboración del presente Plan de Igualdad cuando se determinó la pertinencia de crear este nuevo órgano al interior de la organización, con vocación de establecerla como una comisión permanente de trabajo en la estructura interna que vele por el cumplimiento y la mejora de los mandatos recogidos en el presente documento.

Por tanto, y como se ha expuesto anteriormente, las actuales **funciones** de la Comisión de Igualdad son:

- Promocionar la implementación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la entidad, estableciendo las bases para la equidad y la corresponsabilidad en la Asociación.
- Elaboración del I Plan de Igualdad de Otro Tiempo, con el acompañamiento técnico del Servicio Concilia Madrid.
- Información y sensibilización a la plantilla sobre el proceso iniciado con el I Plan de Igualdad.
- Garantizar el principio de equidad y no discriminación en la entidad, realizando el seguimiento y evaluación de los compromisos adquiridos en el I Plan de Igualdad y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión.

Además, y recogiendo otras propuestas recogidas en el presente plan, pareciera lógico que dicha Comisión también fuera el organismo que promoviera las siguientes acciones durante el desarrollo del presente Plan:

- Promoción de acciones formativas y de sensibilización en materia de equidad.
- Conocer y gestionar las posibles denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Cuantas otras se determinen en el transcurso de la aplicación del presente documento, las normas de referencia y/o sean de aplicación a la organización.

5.3. Resultados del diagnóstico que sustentan el I Plan de Igualdad

Tras el análisis de los datos obtenidos podemos arrojar las siguientes conclusiones generales y posibles áreas de mejora:

En relación a la gobernanza:

Los procesos de gobernanza y toma de decisiones al interior de Otro Tiempo no presentan patrones de exclusión claros a simple vista. La Asamblea General, que sirve como espacio en el que tomar decisiones estructurales y estratégicas, es un espacio abierto a todas las personas que forman parte de la entidad. Sus procedimientos de toma de decisiones tienden a la horizontalidad y esto facilita que la voz de todas las personas sea escuchada sin excluir a nadie por motivos de género, aunque sí encontramos diferencia por otras variables, como son la clase, la procedencia y la identidad étnica.

A su vez, al estructurar los espacios de toma de decisiones por equipos y comisiones de trabajo hacen que la información pertinente le llegue a quien le tenga que llegar, evitando así la saturación de información al interior de la organización.

De este modo, siendo que la estructura formal facilita la participación de todas las personas por igual, pareciera que el trabajo para lograr situaciones reales de equidad debiera venir por la revisión de otras jerarquías de tipo informal que se dieran en estos espacios. El trabajo colectivo en revisar el poder y el rango que las diferentes personas ocupan en los diferentes espacios, es decir, la presencia de jerarquías informales y de qué manera se manifiestan, podría ser una línea de trabajo de la entidad.

Del mismo modo, parece recomendable revisar los canales de comunicación telemática, generando un mecanismo que cuestione quién y por qué forma parte de cada uno.

En relación al uso no discriminatorio del lenguaje:

Durante la revisión y diagnóstico de la utilización del lenguaje inclusivo por parte de la organización, detectamos una correcta incorporación en los contenidos que conforman la página web, salvo en el caso de la presentación del proyecto de Otro Planeta.

Debido a esta carencia, se incorporan acciones de mejora dirigidas a la revisión y modificación del lenguaje en el equipo de Otro Planeta, como son formaciones internas en relación al uso del lenguaje inclusivo y revisión de las comunicaciones de la empresa de inserción Otro Planeta S.L. aplicando criterios de lenguaje inclusivo.

En relación a los criterios de selección y promoción de personal:

En gran parte los criterios y acciones concuerdan con sus objetivos de inclusión de la diversidad, no discriminación y fomento del empleo de las mujeres. Por ello desde la entidad se establecen en el proceso de selección acciones positivas por cuestiones de género y de orientación, y podríamos encontrarlas sin generar debate interno, por cuestiones de identidad sexual.

Sin embargo no están presentes en estas acciones positivas la identidad étnica y de procedencia, dándose cierta segregación horizontal en este sentido, debido a que las trabajadoras en itinerarios de inserción socio laboral de la empresa Otro Planeta SL. sostienen trabajos de menor reconocimiento social, económico y ligados a tareas físicas y logísticas.

Precisamente es el perfil de contratación de la empresa de inserción Otro Planeta SL. (mujeres en situaciones o en riesgo de exclusión social y/o supervivientes de violencias de género) el motivo principal por el cual este perfil de trabajadoras ocupa los puestos de conductoras y coordinadora de rutas.

Tras un análisis exhaustivo y dialogado con la totalidad de la Junta Directiva de la organización, no encontramos motivos explícitos de discriminación étnicos ni raciales para la segregación horizontal, vertical, techo de cristal o para el suelo pegajoso, más allá de la omisión de acciones positivas en la contratación.

Con ganas de abordar la cuestión tras éste análisis y alineadas con los valores de la organización, se recomienda la contratación de personas de diversas procedencias y etnias para otros puestos de mayor responsabilidad en la organización, siempre que nos encontremos ante la misma cualificación profesional.

Valoramos que sería posible seguir avanzando en este aspecto ampliando la mirada sobre las posibilidades que “la diversidad” ofrece, favoreciendo la incorporación mujeres de otras procedencias, identidad de género, con capacidades y rasgos físicos diversos, etc.

La totalidad de la asociación Otro Tiempo detecta la importancia de trabajar hacia el interior de la entidad este tema y eliminar todas las barreras para evitar la perpetuación de estereotipos racistas, expresa en plenario el interés en trabajar la equidad en este aspecto y es por ello que se formulan acciones positivas relacionadas dentro de las acciones de mejora de este Plan de Igualdad.

En relación al acceso a formación y desarrollo profesional:

Tras verificar que no existen en Otro Tiempo criterios claros de acceso a formación y equitativos para la totalidad de trabajadoras y evaluar las prácticas informales que se están dando en torno a esta cuestión con la Junta Directiva, recomendamos el desarrollo de un **Plan de desarrollo profesional**.

Valoramos importante y alineado con los objetivos de la entidad que éste plan tome en cuenta la desigualdad de oportunidades derivadas de la formación y la clase social de cada persona, tomando medidas que favorezcan la promoción de las personas a grupos profesionales mejor valorados.

Por todo ello sugerimos que el Plan de desarrollo profesional contemple:

- Reforzar los criterios de formación que tengan que ver con las líneas estratégicas de la entidad y según los intereses de cada profesional.
- Reforzar la práctica de realizar formaciones internas que hacen compartir los ámbitos de conocimiento entre las profesionales y reconocen u visibilizan los saberes y experiencias de los equipos.
- Establecer criterios claros de prioridad en el acceso a formación.

- Implantar procedimientos claros para la solicitud de formación por parte de las trabajadoras.
- Destinar un presupuesto anual para la formación de profesionales.
- Destinar una bolsa de horas laborales anuales para la formación de profesionales.
- Establecer criterios para el solicitar horas o presupuesto que favorezcan el desarrollo profesional de las trabajadoras categorizadas en los grupos profesionales más bajos.
- Diseñar procesos de desarrollo profesional para las trabajadoras categorizadas en los grupos profesionales más bajos, teniendo en cuenta sus habilidades, capacidades e intereses.
- Invitar a las empleadas con experiencia profesional a realizar el trámite de su acreditación /convalidación.

En relación a las condiciones laborales y la política retributiva:

Se valoran las condiciones actuales como muy acertadas y se recomienda mantenerlas y a su vez estar abiertas a ser flexibles de cara a posibles nuevas necesidades que planteen las trabajadoras.

También se propone mantener y reforzar las medidas de flexibilización horaria y teletrabajo.

En cuanto a las medidas de estabilidad en el empleo: teniendo en cuenta las posibilidades y trayectoria de la asociación, se valora como medida clave diversificar las fuentes de financiación aumentando las que no provienen de ayudas y subvenciones, sino por contratación directa, para generar así ingresos propios y favorecer las contrataciones a largo plazo.

Además, también de cara a favorecer la estabilidad en el empleo, plantear medidas menos gravosas para las trabajadoras como las reducciones de jornada antes de las extinciones.

En relación a la conciliación y ordenación del tiempo de trabajo:

Otro Tiempo cuenta con un **Plan de conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, con medidas que se adaptan a las diversas condiciones de su plantilla laboral, además tienen toda la disposición de seguir mejorando según las condiciones cambiantes de su plantilla.

En ese sentido, podría llegarse a la conclusión de que no son necesarias otras medidas de mejora en este aspecto actualmente, sino que las medidas deben orientarse hacia el cumplimiento del Plan de conciliación. Esto debe llevarse a cabo por dos vías: por un lado, en relación a las personas que ya trabajan en la entidad, mediante espacios de evaluación de la satisfacción laboral de la plantilla, así como de posibles modificaciones en la carga horaria de las jornadas y las condiciones laborales. Por otro lado, en relación a las futuras incorporaciones en el equipo, mediante la elaboración de un protocolo de acogida que las haga conocedoras de sus derechos en materia de conciliación.

En relación a la prevención e intervención frente al acoso laboral:

Como hemos podido detectar con este diagnóstico, la organización aún no cuenta con un protocolo de prevención del acoso laboral ni por razón de sexo, y es una tarea de mejora a podría incluirse en el presente plan.

En el momento actual, la elaboración de un plan de estas características es valorada en asamblea como no prioritaria, debido a las circunstancias actuales de la entidad.

Sí se contempla, sin embargo, que la Comisión de Igualdad asuma como una de sus funciones la acogida y gestión de posibles denuncias de acoso en la organización, si se dieran. Pudiendo las mismas comunicarse a una de las personas integrantes o a la totalidad de la comisión, según las necesidades de quien denuncia.

En relación a las funciones de la Comisión de Igualdad:

En tanto que organismo de reciente creación cuyo objetivo principal es el de promover el cumplimiento del presente Plan, sus funciones principales tendrán que ver con el seguimiento y la evaluación de las medidas recogidas en el presente documento.

Además, y como consecuencia del diagnóstico, se establecen dos nuevas acciones que deberá liderar la Comisión:

- La promoción de acciones formativas y de sensibilización en materia de equidad
- Acogida de denuncias, si se dieran, y establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por cualquier motivo de discriminación de los contemplados en el presente plan.

Del mismo modo, y en tanto que organismo que aunará mayor conocimiento y expertise sobre el tema, serán también sus funciones:

- Socializar los avances y obstáculos derivados del cumplimiento.
- Impulsar la elaboración participativa de un siguiente Plan que recoja una batería de propuestas de mejora derivadas del monitoreo y la evaluación del primer Plan de Igualdad.

6. ACCIONES DE MEJORA

La propuesta de acciones de mejora tendentes a eliminar desigualdades se organizan en torno a 8 ejes:

- Eje 1: Gobernanza
- Eje 2: Uso no discriminatorio del lenguaje
- Eje 3: Criterios de selección y promoción de personal
- Eje 4: Acceso a formación y desarrollo profesional
- Eje 5: Condiciones laborales y política retributiva
- Eje 6: Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo
- Eje 7: Prevención e intervención frente al acoso laboral, sexual o por motivos de orientación sexual.
- Eje 8: Funciones de la Comisión de Igualdad

Los objetivos específicos de cada eje, acciones de mejora, indicadores, resultados esperados, agentes responsables y calendarización para la consecución, se desarrollan en las siguientes tablas, por eje:

Eje 1: Gobernanza

- Objetivo General: Garantizar una correspondencia real entre la estructura formal de tipo horizontal de la entidad con la participación real en términos de igualdad de todas las personas que forman parte de la misma.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Resultados esperados	Responsable	Fin de plazo de ejecución
1.1. Favorecer espacios de toma de conciencia y transformación de las jerarquías informales.	1.1.1. Llevar a cabo al menos un taller de formación interna, cada año, sobre poder dentro de los grupos, a trabajar: rango grupal, modelos de comunicación, tipos de poder, entre otros.	75% del personal ha asistido en un año a un espacio formativo relacionado con las jerarquías informales.	Las jerarquías informales disminuyen/ desaparecen, generando un espacio más seguro para una participación real de todas las personas de la entidad.	· Equipo de formación e incidencia política	Al menos una vez al año, en 2020, 2021, 2022, 2023.
1.2. Garantizar la transparencia en la gestión de la comunicación por canales telemáticos.	1.2.1. Revisar de manera anual las personas que forman parte de los diferentes canales de comunicación interna de la entidad (correo electrónico y Telegram).	En el acta de alguno de los plenarios anuales, consta la revisión y decisión sobre la membresía a cada grupo telemático.	El total de las personas que forman parte de la entidad tienen acceso a la información que sea de su incumbencia y pueden participar en pie de igualdad en las asambleas generales.	· Junta directiva y equipos	1 vez al año

Eje 2: Uso no discriminatorio del lenguaje

- Objetivo General: Garantizar un uso inclusivo del lenguaje oral, escrito y visual en todas las comunicaciones.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Resultados esperados	Responsable	Fin de plazo de ejecución
2.1. Garantizar que los contenidos de las páginas web utilizan un lenguaje escrito y visual inclusivo para combatir el sexismo y el androcentrismo.	2.1.1. Revisar la utilización del lenguaje inclusivo en los contenidos de las páginas web y generar nuevos contenidos ad hoc.	100% de los contenidos de la página web han sido revisados y considerados adecuados al objetivo propuesto.	Otro Tiempo aplica en todas sus páginas web el uso del lenguaje inclusivo y refleja imágenes que respeten la diversidad por género, preferencias e identidad sexual; procedencia; capacidades, edad y aspecto físico.	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de igualdad Comisión de comunicación 	Junio 2021
2.2. Garantizar que toda la plantilla tenga los recursos necesarios para conocer la temática, generar buenas prácticas y promover su implicación en el uso inclusivo del lenguaje.	2.2.1. Facilitar una formación interna sobre lenguaje inclusivo y su aplicación concreta aL equipo de Otro Planeta.	La gerente, las responsables de comunicación y comercial de Otro Planeta acceden al menos a una formación específica sobre lenguaje inclusivo.	<p>Las responsables de comunicación del equipo de Otro Planeta tienen la motivación y las competencias necesarias para introducir el lenguaje inclusivo en sus tareas y funciones.</p> <p>Se ha logrado que las webs de Otro Planeta utilicen lenguaje inclusivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Junta Directiva Comisión de Igualdad Comisión de comunicación Equipo Otro Planeta 	Diciembre 2020

Eje 3: Criterios de selección y promoción de personal

- Objetivo General: Eliminar toda manifestación de discriminación por identidad sexual y/o de género, orientación sexual, identidad étnica, procedencia, clase social, edad, rasgos físicos o capacidades o cualquier otra condición en los procesos de promoción interna y selección de personal, asegurando la igualdad de oportunidades.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Resultados esperados	Responsable	Fin de plazo de ejecución
3.1. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.	3.1.1. Se comunicarán a todas las personas de la organización todas las ofertas de empleo y nuevas tareas a distribuir entre los puestos, por los canales establecidos.	El 100% del personal está informado de todas las ofertas de empleo, ofertas de promoción interna y tareas y pueden presentarse candidatas en la organización.	Se han logrado establecer medidas que favorecen la promoción y movilidad horizontal a todas las personas que forman parte de la plantilla de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> Junta Directiva Comisión de Igualdad Coordinación general 	<p>Acción continua.</p> <p>Se evalúa anualmente en plenario, a partir de 2020.</p>
3.2. Favorecer en las contrataciones perfiles diversos como medida de acción positiva, siendo los puestos ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato y ausencia de toda discriminación.	3.2.1. Los procesos de selección en el marco de las contrataciones para la asociación Otro Tiempo se realizarán teniendo en cuenta criterios de acción positiva en cuanto a procedencia, identidad étnica, sexual y/o género.	Al menos una persona de la plantilla al finalizar el plan cubre alguno de estos perfiles.	Se ha conseguido diversificar los perfiles de las personas contratadas en la Asociación Otro Tiempo y la Empresa de inserción Otro Planeta, siendo Otro Tiempo la entidad promotora.	<ul style="list-style-type: none"> Junta directiva Comisión de igualdad 	Desde julio de 2020 a julio 2024
	3.2.2. Los procesos de selección en el marco de las contrataciones para la empresa de inserción Otro Planeta se realizarán teniendo en cuenta criterios de acción positiva en cuanto a procedencia, identidad étnica, sexual y/o de género.	1/3 de la plantilla de la empresa de inserción Otro Planeta cumple con alguno de estos perfiles.			Desde julio de 2021 a julio 2024

Eje 4: Acceso a formación y desarrollo profesional

- Objetivo General: Garantizar el acceso a formación y a oportunidades de desarrollo profesional a quienes trabajan en la organización, disminuyendo así la horquilla salarial.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Resultados esperados	Responsable	Fin de plazo de ejecución
4.1. Ofrecer oportunidades formativas a las trabajadoras de la asociación con criterios claros, objetivos y equitativos de acceso a formación y de desarrollo profesional.	4.1.1. Elaborar un Plan de desarrollo profesional que tome en cuenta la desigualdad de oportunidades derivadas de la formación y la clase social de cada trabajadora, tal y como se propone en las recomendaciones propuestas en el apartado “En relación al acceso a formación y desarrollo profesional” (pág. 32 y 33) de este plan.	Contar con este documento y ponerlo en conocimiento de la totalidad de la plantilla.	Cada persona que forma parte de la organización puede planificar y solicitar sus acciones de formación en equidad con el resto de la plantilla y con conocimiento de los recursos disponibles. Se mejoran las oportunidades de las personas con categorías profesionales menos valoradas social y económicamente.	<ul style="list-style-type: none"> Junta directiva Comisión de igualdad Equipo de formación Equipo de Otro Planeta 	Enero 2022
4.2. Facilitar el acceso a formación que favorezca la movilidad horizontal y la motivación profesional.	4.2.1. Favorecer la formación mediante la bonificación en las cuotas de la Seguridad Social y/o en la medida de lo posible, asignar una partida presupuestaria para formación de la plantilla.	Al menos 1/3 de la plantilla ha adquirido nuevos conocimientos útiles para ejercer puestos de mayor responsabilidad.	Las empleadas participan a formaciones profesionales de su interés lo que mejora su participación y motivación en los proyectos de la organización y les permite desarrollarse profesionalmente.	<ul style="list-style-type: none"> Junta directiva Comisión de economía Coordinación de proyectos 	Anualmente en plenario

Eje 5: Condiciones laborales y política retributiva

Objetivo General: Aumentar la estabilidad en el empleo.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Resultados esperados	Responsables	Fin de plazo de ejecución
5.1. Dar continuidad y reforzar las medidas preexistentes en cuanto a las condiciones laborales.	5.1.1. Incluir, al menos en un plenario anual, un espacio formal para trasladar las necesidades a la Junta directiva.	Al menos un plenario al año incluye un punto en el que se escuchan las necesidades laborales de toda la plantilla, las cuales se comunican a la Junta Directiva.	La organización demuestra apertura y flexibilidad de cara a posibles nuevas necesidades que planteen las trabajadoras.	<ul style="list-style-type: none"> · Comisión de igualdad · Equipos de facilitación de los plenarios 	Anualmente en plenario.
5.2. Procurar la estabilidad en el empleo siempre que sea posible y óptimo para la organización.	5.2.1. Diversificar los ingresos de la entidad aumentando las fuentes de financiación provenientes de contrataciones privadas.	Al menos el 30% de los ingresos será de actividades que generan ingresos propios o provenientes contrataciones privadas.	La organización pone énfasis en conseguir fuentes de financiación diversas para asegurar la estabilidad en el empleo de su plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> · Junta directiva · Coordinación de proyectos · Comisión de igualdad 	Enero 2022
	5.2.2. Frente a las extinciones de contratos, plantear medidas menos gravosas como las reducciones de jornada.	Se convocan las necesarias reuniones extraordinarias para pactar medidas menos gravosas en caso de que hubiera una necesidad de finalizar contratos por motivos económicos.	Se ha podido evitar la necesidad de extinción de contratos por motivos económicos.	<ul style="list-style-type: none"> · Junta directiva · Comisión de igualdad · Equipos implicados 	Puntual, en caso de necesidad

Eje 6: Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo

Objetivo General: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la organización con independencia de su antigüedad o categoría; especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Resultados esperados	Responsable	Fin de plazo de ejecución
6.1. Mejorar la calidad de vida de las trabajadoras de Otro Tiempo, promoviendo una ordenación del tiempo de trabajo que ponga la vida de sus trabajadoras en el centro.	6.1.1. La organización acuerda los contratos, jornadas laborales y horarios de trabajo adaptándose a las necesidades de sus empleadas y a la programación anual.	Cada trabajadora de la organización puede elegir al menos el 75% de su jornada laboral, según sus condiciones familiares y personales y las necesidades de su puesto.	<p>Todas las personas de la plantilla conocen las medidas del Plan de conciliación de la vida laboral, familiar y personal elaboradas por la Asociación Otro Tiempo.</p> <p>Las jornadas de trabajo se han organizado colectivamente en función de la programación anual y las necesidades de las trabajadoras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Junta directiva · Coordinación general · Comisión de igualdad · Equipos de facilitación de los plenarios anuales · Plantilla de Otro Tiempo 	Anualmente en plenario.
	6.1.2 Facilitar un espacio de evaluación de la satisfacción laboral que incluya los factores psicosociales en el ámbito laboral y las condiciones de trabajo.	El 100% de la plantilla tiene al menos un espacio anual de evaluación de la satisfacción laboral.	<p>Se ha conseguido tener una visión global de la satisfacción laboral de la plantilla.</p> <p>Se han tomado medidas de mejora de la satisfacción laboral del 100% de la plantilla que las solicite.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Equipos de facilitación de los plenarios anuales 	Anualmente en plenario.

<p>6.2. Desarrollo de una gestión integral de las personas trabajadoras con un enfoque que visibilice y ponga en valor el trabajo de cuidados.</p>	<p>6.2.2. Elaborar un protocolo de acogida completo: que incluya reuniones de acogida, información sobre sus derechos, procedimientos y espacios comunicación de sus necesidades, personas de referencia en caso de acoso, entrega de documentación - plan de conciliación, código ético y plan igualdad.</p>	<p>Todas las personas que integran la plantilla han pasado por un proceso de acogida.</p> <p>Se genera un modelo de "pack de bienvenida" con toda la documentación a entregar en los procesos de acogida.</p> <p>El 100% del personal está concienciado y tiene la documentación respectiva al Plan de Conciliación de la vida familiar y laboral y el Plan de Igualdad.</p>	<p>Todo el personal de la plantilla conoce sus derechos y los principios y valores de la organización.</p>		<p>Septiembre 2020</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------

Eje 7: Prevención e intervención frente al acoso laboral, sexual o por motivos de orientación sexual.

Objetivo General: Prevenir, intervenir y proteger ante situaciones de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla de este tipo de violencias,.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Resultados esperados	Responsable	Fin de plazo de ejecución
7.1. Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo y orientación sexual en la entidad.	<p>7.1.1. Se designarán a tres personas como responsables de la acogida de posibles denuncias de acoso y de activación de un equipo de acompañamiento a la persona que lo sufre.</p> <p>Este equipo de acompañamiento lo conformarán al menos una persona de la Junta Directiva, una de la Comisión de igualdad, del equipo de trabajo de la persona que denuncia y una persona de confianza y afinidad de quien denuncia.</p>	Se incorpora al pack de bienvenida la información sobre las personas de referencia a quienes acudir en caso de sufrir algún tipo de acoso.	La plantilla conoce a las personas designadas para comenzar un proceso de protección y reparación del daño por la organización.	<ul style="list-style-type: none"> · Junta directiva · Comisión de igualdad · Personas designadas por parte de equipos de Otro Planeta y Formaciones. 	Enero 2021

Eje 8: Funciones de la Comisión de Igualdad

Objetivo General: Promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación por medio del cumplimiento de las medidas recogidas en el primer Plan de Igualdad de Otro Tiempo.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Resultados esperados	Responsable	Fin de plazo de ejecución
8.1. La Comisión de igualdad supervisa el cumplimiento del Plan.	8.1.1. La comisión de igualdad lleva a cabo los seguimientos anuales y la evaluación final del Plan de Igualdad.	La Comisión de Igualdad se reúne 2 veces al año para hacer el seguimiento y las adaptaciones necesarias al plan.	Se han detectado fortalezas, debilidades y propuestas de mejora para el cumplimiento del Plan de igualdad.	· Comisión de Igualdad	Dos veces al año
	8.1.2. Hacer partícipe al resto de la organización del cumplimiento del Plan de Igualdad.	Se presentan informes anuales de seguimiento en plenario. Éstos se difundirán a todas las integrantes de la asociación una vez consensuados a través de email y presencialmente en Junta Directiva.	Aumenta el interés en la participación de la elaboración del segundo Plan de Igualdad.	· Comisión de Igualdad · Equipo de facilitación de los plenarios anuales.	Una vez al año, en plenario.
8.2. Impulsar la equidad y no discriminación al interior de la organización.	8.2.1. Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de equidad de género al interior de la organización.	El 75% de la plantilla de Otro Tiempo ha participado en al menos un espacio formativo sobre equidad de género.	Las personas que forman parte de Otro Tiempo tienen más recursos para exigir equidad al interior de la organización.	· Comisión de Igualdad · Equipo de formación	Una vez al año

6.2. Prioridad y validación de acciones de mejora

Tras la elaboración y consenso del borrador del I Plan de Igualdad de Otro Tiempo, y antes de su aprobación, éste ha sido validado en cuanto a sus contenidos y establecidos los plazos para la consecución de las medidas de mejora por la Junta Directiva de la organización. Su revisión dio como resultado un informe con recomendaciones y sugerencias que el equipo impulsor encargado de la elaboración del plan junto a la Comisión de Igualdad revisó y consideró con la finalidad de incorporar los cambios pertinentes. De esta forma también se ha implicado e informado a todas las personas con responsabilidad en la organización de los objetivos y medidas planificadas.

El resultado de este proceso ha sido el presente documento final, aprobado por la Junta Directiva.

7. IMPLANTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de la Asociación Otro Tiempo entra en vigor a partir del 1 de Septiembre de 2019.

La existencia del I Plan de Igualdad será comunicada a la totalidad de la plantilla en el Plenario de Julio de 2019. Durante durante el primer año se realizarán diferentes acciones para difundirlo y conocer las acciones que lo conforman, tanto entre la plantilla como hacia el exterior de la organización. El objetivo es asegurar la máxima implicación de todo el personal en la aplicación del plan y así garantizar un mejor resultado de las medidas.

La duración del presente I Plan de Igualdad tiene una vigencia de 5 años a contar desde la fecha de su implantación. Durante éstos 5 años se ejecutarán las diversas medidas recogidas, intentando asegurarse de cumplir los objetivos planteados.

Para ello, se propone el siguiente **cronograma**:

FIN DE PLAZO DE EJECUCIÓN		IMPLANTACIÓN Y ACCIONES DE MEJORA
AÑO 2018	NOVIEMBRE	La Junta directiva firma su compromiso para integrar la equidad en la organización.
		Se constituye la Comisión de Igualdad.
AÑO 2019	ABRIL	8.1.1. La comisión de igualdad lleva a cabo los seguimientos anuales y la evaluación final del Plan de Igualdad.
	SEPTIEMBRE	Aprobación del I Plan de igualdad de Otro Tiempo.
		8.1.1. La comisión de igualdad lleva a cabo los seguimientos anuales y la evaluación final del Plan de Igualdad.



FIN DE PLAZO DE EJECUCIÓN		IMPLANTACIÓN Y ACCIONES DE MEJORA
AÑO 2020	ENERO (Plenario)	4.2.1. Favorecer la formación mediante la bonificación en las cuotas de la Seguridad Social y/o en la medida de lo posible, asignar una partida presupuestaria para formación de la plantilla.
		6.1.1. La organización acuerda los contratos, jornadas laborales y horarios de trabajo adaptándose a las necesidades de sus empleadas y a la programación anual.
		6.1.2. Facilitar un espacio de evaluación de la satisfacción laboral que incluya los factores psicosociales en el ámbito laboral y las condiciones de trabajo.
	ABRIL	8.1.1. La comisión de igualdad lleva a cabo los seguimientos anuales y la evaluación final del Plan de Igualdad.
	JULIO (Plenario)	1.2.1. Revisar de manera anual las personas que forman parte de los diferentes canales de comunicación interna de la entidad (correo electrónico y Telegram).
		3.2.1. Los procesos de selección en el marco de las contrataciones para la asociación Otro Tiempo se realizarán teniendo en cuenta criterios de acción positiva en cuanto a procedencia, identidad étnica, sexual y/o de género.
		3.1.1. Se comunicarán a todas las personas de la organización todas las ofertas de empleo y nuevas tareas a distribuir entre los puestos, por los canales establecidos.
		5.1.1. Incluir, al menos en un plenario anual, un espacio formal para trasladar las trabajadoras sus necesidades a la Junta directiva.
		8.1.2. Hacer partícipe al resto de la organización del cumplimiento del Plan de Igualdad
	NOVIEMBRE	Terminan las acciones de difusión del Plan de igualdad entre la totalidad de la plantilla, organismos de gobernanza, equipos y comisiones.
		6.2.1. Elaborar un protocolo de acogida dirigido a quienes se incorporen a la asociación que garantice que toda la plantilla desde su ingreso conozca tanto el presente Plan de igualdad como el Plan de Conciliación de la vida familiar y laboral.
		8.1.1. La comisión de igualdad lleva a cabo los seguimientos anuales y la evaluación final del Plan de Igualdad.
	DICIEMBRE	1.1.1. Llevar a cabo al menos un taller de formación interna, cada año, sobre poder dentro de los grupos. A trabajar: rango grupal, modelos de comunicación, tipos de poder, entre otros.
		2.2.1. Facilitar una formación interna sobre lenguaje inclusivo y su aplicación concreta al equipo de Otro Planeta.
		8.2.1. Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de equidad de género al interior de la organización.



FIN DE PLAZO DE EJECUCIÓN		IMPLANTACIÓN Y ACCIONES DE MEJORA
AÑO 2021	ENERO (Plenario)	4.2.1. Favorecer la formación mediante la bonificación en las cuotas de la Seguridad Social y/o en la medida de lo posible, asignar una partida presupuestaria para formación de la plantilla.
		6.1.1. La organización acuerda los contratos, jornadas laborales y horarios de trabajo adaptándose a las necesidades de sus empleadas y a la programación anual.
		6.1.2 Facilitar un espacio de evaluación de la satisfacción laboral que incluya los factores psicosociales en el ámbito laboral y las condiciones de trabajo.
		7.1.1. Se designarán a tres personas como responsables de la acogida de posibles denuncias de acoso y de activación de un equipo de acompañamiento a la persona que lo sufre. Este equipo de acompañamiento lo conformarán al menos una persona de la Junta Directiva, una de la Comisión de igualdad, del equipo de trabajo de la persona que denuncia y una persona de confianza y afinidad de quien denuncia.
	ABRIL	8.1.1. La comisión de igualdad lleva a cabo los seguimientos anuales y la evaluación final del Plan de Igualdad.
	JUNIO	2.1.1. Revisar la utilización del lenguaje inclusivo en los contenidos de las páginas web y generar nuevos contenidos ad hoc.
	JULIO (Plenario)	1.2.1. Revisar de manera anual las personas que forman parte de los diferentes canales de comunicación interna de la entidad (correo electrónico y Telegram).
		3.1.1. Se comunicarán a todas las personas de la organización todas las ofertas de empleo y nuevas tareas a distribuir entre los puestos, por los canales establecidos.
		3.2.1. Los procesos de selección en el marco de las contrataciones para la asociación Otro Tiempo se realizarán teniendo en cuenta criterios de acción positiva en cuanto a procedencia, identidad étnica, sexual y/o de género.
		3.2.2. Los procesos de selección en el marco de las contrataciones para la empresa de inserción Otro Planeta se realizarán teniendo en cuenta criterios de acción positiva en cuanto a procedencia, identidad étnica, sexual y/o de género.
		5.1.1. Incluir, al menos en un plenario anual, un espacio formal para trasladar las trabajadoras sus necesidades a la Junta directiva.
		8.1.2. Hacer partícipe al resto de la organización del cumplimiento del Plan de Igualdad
	NOVIEMBRE	8.1.1. La comisión de igualdad lleva a cabo los seguimientos anuales y la evaluación final del Plan de Igualdad.
DICIEMBRE	1.1.1. Llevar a cabo al menos un taller de formación interna, cada año, sobre poder dentro de los grupos. A trabajar: rango grupal, modelos de comunicación, tipos de poder, entre otros.	
	8.2.1. Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de equidad de género al interior de la organización.	



FIN DE PLAZO DE EJECUCIÓN		IMPLANTACIÓN Y ACCIONES DE MEJORA
AÑO 2022	ENERO (Plenario)	4.1.1. Elaborar un Plan de desarrollo profesional que tome en cuenta la desigualdad de oportunidades derivadas de la formación y la clase social de cada trabajadora, tal y como se propone en las recomendaciones propuestas en el apartado “En relación al acceso a formación y desarrollo profesional” (pág. 32 y 33) de este plan.
		4.2.1. Favorecer la formación mediante la bonificación en las cuotas de la Seguridad Social y/o en la medida de lo posible, asignar una partida presupuestaria para formación de la plantilla.
		5.2.1. Diversificar los ingresos de la entidad aumentando las fuentes de financiación provenientes de contrataciones privadas.
		6.1.1. La organización acuerda los contratos, jornadas laborales y horarios de trabajo adaptándose a las necesidades de sus empleadas y a la programación anual.
		6.1.2 Facilitar un espacio de evaluación de la satisfacción laboral que incluya los factores psicosociales en el ámbito laboral y las condiciones de trabajo.
	ABRIL	8.1.1. La comisión de igualdad lleva a cabo los seguimientos anuales y la evaluación final del Plan de Igualdad.
	JULIO (Plenario)	1.2.1. Revisar de manera anual las personas que forman parte de los diferentes canales de comunicación interna de la entidad (correo electrónico y Telegram).
		3.1.1. Se comunicarán a todas las personas de la organización todas las ofertas de empleo y nuevas tareas a distribuir entre los puestos, por los canales establecidos.
		3.2.1. Los procesos de selección en el marco de las contrataciones para la asociación Otro Tiempo se realizarán teniendo en cuenta criterios de acción positiva en cuanto a procedencia, identidad étnica, sexual y/o de género.
		3.2.2. Los procesos de selección en el marco de las contrataciones para la empresa de inserción Otro Planeta se realizarán teniendo en cuenta criterios de acción positiva en cuanto a procedencia, identidad étnica, sexual y/o de género.
		5.1.1. Incluir, al menos en un plenario anual, un espacio formal para trasladar las trabajadoras sus necesidades a la Junta directiva.
		8.1.2. Hacer partícipe al resto de la organización del cumplimiento del Plan de Igualdad
	NOVIEMBRE	8.1.1. La comisión de igualdad lleva a cabo los seguimientos anuales y la evaluación final del Plan de Igualdad.
	DICIEMBRE	1.1.1. Llevar a cabo al menos un taller de formación interna, cada año, sobre poder dentro de los grupos. A trabajar: rango grupal, modelos de comunicación, tipos de poder, entre otros.
		8.2.1. Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de equidad de género al interior de la organización.



FIN DE PLAZO DE EJECUCIÓN		IMPLANTACIÓN Y ACCIONES DE MEJORA
AÑO 2023	ENERO (Plenario)	4.2.1. Favorecer la formación mediante la bonificación en las cuotas de la Seguridad Social y/o en la medida de lo posible, asignar una partida presupuestaria para formación de la plantilla.
		6.1.1. La organización acuerda los contratos, jornadas laborales y horarios de trabajo adaptándose a las necesidades de sus empleadas y a la programación anual.
		6.1.2 Facilitar un espacio de evaluación de la satisfacción laboral que incluya los factores psicosociales en el ámbito laboral y las condiciones de trabajo.
	ABRIL	8.1.1. La comisión de igualdad lleva a cabo los seguimientos anuales y la evaluación final del Plan de Igualdad.
	JULIO (Plenario)	1.2.1. Revisar de manera anual las personas que forman parte de los diferentes canales de comunicación interna de la entidad (correo electrónico y Telegram).
		3.1.1. Se comunicarán a todas las personas de la organización todas las ofertas de empleo y nuevas tareas a distribuir entre los puestos, por los canales establecidos.
		3.2.1. Los procesos de selección en el marco de las contrataciones para la asociación Otro Tiempo se realizarán teniendo en cuenta criterios de acción positiva en cuanto a procedencia, identidad étnica, sexual y/o de género.
		3.2.2. Los procesos de selección en el marco de las contrataciones para la empresa de inserción Otro Planeta se realizarán teniendo en cuenta criterios de acción positiva en cuanto a procedencia, identidad étnica, sexual y/o de género.
		5.1.1. Incluir, al menos en un plenario anual, un espacio formal para trasladar las trabajadoras sus necesidades a la Junta directiva.
		8.1.2. Hacer partícipe al resto de la organización del cumplimiento del Plan de Igualdad
	NOVIEMBRE	8.1.1. La comisión de igualdad lleva a cabo los seguimientos anuales y la evaluación final del Plan de Igualdad.
	DICIEMBRE	1.1.1. Llevar a cabo al menos un taller de formación interna, cada año, sobre poder dentro de los grupos. A trabajar: rango grupal, modelos de comunicación, tipos de poder, entre otros.
		8.2.1. Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de equidad de género al interior de la organización.



FIN DE PLAZO DE EJECUCIÓN		IMPLANTACIÓN Y ACCIONES DE MEJORA
AÑO 2024	ENERO (Plenario)	Comienza el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad de Otro Tiempo
		4.2.1. Favorecer la formación mediante la bonificación en las cuotas de la Seguridad Social y/o en la medida de lo posible, asignar una partida presupuestaria para formación de la plantilla.
		6.1.1. La organización acuerda los contratos, jornadas laborales y horarios de trabajo adaptándose a las necesidades de sus empleadas y a la programación anual.
		6.1.2 Facilitar un espacio de evaluación de la satisfacción laboral que incluya los factores psicosociales en el ámbito laboral y las condiciones de trabajo.
	ABRIL	8.1.1. La comisión de igualdad lleva a cabo los seguimientos anuales y la evaluación final del Plan de Igualdad.
	JULIO (Plenario)	1.2.1. Revisar de manera anual las personas que forman parte de los diferentes canales de comunicación interna de la entidad (correo electrónico y Telegram).
		3.1.1. Se comunicarán a todas las personas de la organización todas las ofertas de empleo y nuevas tareas a distribuir entre los puestos, por los canales establecidos.
		3.2.1. Los procesos de selección en el marco de las contrataciones para la asociación Otro Tiempo se realizarán teniendo en cuenta criterios de acción positiva en cuanto a procedencia, identidad étnica, sexual y/o de género.
		3.2.2. Los procesos de selección en el marco de las contrataciones para la empresa de inserción Otro Planeta se realizarán teniendo en cuenta criterios de acción positiva en cuanto a procedencia, identidad étnica, sexual y/o de género.
		5.1.1. Incluir, al menos en un plenario anual, un espacio formal para trasladar las trabajadoras sus necesidades a la Junta directiva.
8.1.2. Hacer partícipe al resto de la organización del cumplimiento del Plan de Igualdad.		

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento durante todo el desarrollo del I Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada eje y conocer el proceso de desarrollo con el fin de:

- Definir nuevas estrategias para implantar acciones que alcancen objetivos no logrados.
- Plantear nuevos objetivos de cara al futuro.
- Evaluar el proceso los resultados.

Para poder realizar adecuadamente la evaluación y seguimiento del plan, cada acción de mejora cuenta con sus indicadores. Las personas que conforman **la Comisión de Igualdad será responsable del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad:**

- Se reunirán dos veces al año, en abril y septiembre.
- Recogerán sugerencias y quejas de toda la plantilla, socias y organismos de gobernanza en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Comunicarán a la totalidad de la asociación el avance de implantación del I Plan de Igualdad de Otro Tiempo.

El seguimiento y evaluación a realizar medirán como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

El **procedimiento** para el desarrollo del seguimiento y evaluación se realizará conforme a una secuencia que se divide en cuatro momentos:

1. Realización de informes anuales de seguimiento (de abril a julio): Quienes integran la Comisión de Igualdad se reunirán con las responsables de llevar a cabo cada acción de mejora, conforme aparece recogido en el presente plan. Mediante una entrevista o un cuestionario, revisarán conjuntamente los objetivos, acciones, dificultades, fortalezas y grado de cumplimiento; conforme a los indicadores y resultados esperados.

La información obtenida se sistematizará desagregándose por ejes, dando como resultado un informe de evaluación, con las principales conclusiones detectadas referidas tanto a logros y consecución de objetivos como a carencias, dificultades y objetivos no logrados.

2. Presentación anual de informes en plenario (julio): Cada informe anual de evaluación será llevado a los plenarios que se realizan en julio donde, de manera grupal, se consensuarán y trabajarán propuestas de mejora y, de ser necesario, nuevas estrategias para implantar acciones de alcance de los objetivos no logrados. Para su realización se utilizará la metodología DAFO; así como la descripción de las principales áreas de oportunidad, cuellos de botella y buenas prácticas.

La información obtenida y las modificaciones de acciones de mejora se recogerán en documentos anuales "Informe de seguimiento del Plan de Igualdad". Estos informes incorporarán las recomendaciones y modificaciones de acciones de mejora, si las hubiera, con indicadores, temporalización y responsables de su cumplimiento para el avance de los objetivos marcados en cada eje del I Plan de Igualdad.

3. Difusión de los informes anuales de seguimiento (septiembre): Tras la celebración de cada plenario de julio, se difundirá a todas las integrantes de la asociación el informe consensuado. Esta comunicación se llevará a cabo telemáticamente a través de la lista de correo que integra a todas las personas de la asociación. A su vez, se presentará en una reunión de la Junta Directiva.

4. Seguimiento de las acciones de mejora (noviembre): En un plazo de 2 meses se volverá a contactar (ya sea en reuniones o telemáticamente) con las personas responsables designadas, para evaluar el proceso, grado de adecuación y de ejecución de las medidas emprendidas. A partir de aquí si fuese necesario se trabajará con las áreas y objetivos que presentan mayor grado de dificultad mediante un informe de recomendaciones específico y, si fuera necesario, un seguimiento personalizado.

Así, la Comisión de Igualdad se compromete a presentar en cada plenario de julio, una reseña del proceso de ejecución del Plan de Igualdad y de los resultados de los procesos de evaluación y seguimiento.

Todas las nuevas medidas y ajustes realizados en la metodología y procedimientos se incluirán en la redacción del nuevo Plan de Igualdad 2024 – 2029, de cara a la mejora de objetivos y/o al planteamiento de objetivos futuros.

La **evaluación** del I Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan. Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, como fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

ANEXO 1. REFERENCIAS NORMATIVAS

- Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2.
- Estatuto de los Trabajadores (ET) – Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art.54.2 c).
- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007 (art. 7).
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.
- Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad. EUDEL-Asociación de Municipios Vascos y EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer. 2008
- Misión, visión y valores de Otro Tiempo
- Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de Otro Tiempo
- Código Ético de Otro Tiempo

ANEXO 2. HERRAMIENTAS PARA LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Identificación y descripción de las principales áreas de oportunidad, cuellos de botella y buenas prácticas

La identificación y la descripción de las principales áreas de oportunidad, los cuellos de botella, las buenas prácticas se incluirán en subapartados y en su elaboración se debe considerar la información derivada del análisis de estudios de caso, así como los puntos de vista de las personas responsables y personas implicadas que intervienen en él.

- **Áreas de oportunidad** son aquellos aspectos del diseño, implementación, gestión y resultados que pueden mejorar; es decir, son aquellas limitaciones, fallas o defectos de los procesos, que pueden obstaculizar el logro de su fin o propósito.
- **Cuellos de botella** son aquellas prácticas, procedimientos, actividades y/o trámites que obstaculizan procesos o actividades de las que depende el Plan de Igualdad para alcanzar sus objetivos. Al respecto, las personas responsables de cada eje, identificarán sus causas (señalando si son internas o externas) y consecuencias en el logro de los objetivos, así como sus características y naturaleza.
- **Buenas prácticas** son aquellas iniciativas innovadoras, fuera de lo normado, para la ejecución de los procesos, que sean replicables, sostenibles en el tiempo y que permitan fortalecer la capacidad de operación del programa. Se describen con base en la información derivada de los estudios de caso, así como presentar un análisis de la posibilidad de implementarse en otras áreas en donde opera el Plan de Igualdad.

Análisis DAFO: Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades

- **Fortalezas** son aquellos elementos internos o capacidades de gestión o recursos, tanto humanos como materiales, que puedan usarse para lograr su fin o propósito, dichas fortalezas deben estar redactadas de forma positiva, considerando su aporte al logro del fin o propósito del programa o acción.
- **Amenazas** son aquellos factores externos que podrían comprometer el cumplimiento de los objetivos. Las amenazas son situaciones negativas, externas al Plan de Igualdad, que pueden atentar contra este, por lo que llegado al caso, puede ser necesario diseñar una estrategia adecuada para poder sortearlas.
- **Debilidades** se refieren a todos aquellos elementos, recursos de energía, habilidades y actitudes que O.T. presenta y que constituyen barreras para lograr la buena marcha del Plan de Igualdad. Las debilidades son problemas internos que, una vez identificados y desarrollando una adecuada estrategia, pueden y deben eliminarse.
- **Oportunidades** son también de orden externo, se consideran factores positivos que se generan en el entorno y panorama social, cultural, legal, económico, etc; que, una vez identificados, pueden ser aprovechados.