

**PLAN DE IGUALDAD Y EQUIDAD VOLUNTARIO 2024 - 2027
DE LA FRAGUA PROJECTS**

EMPRESA:

La Fragua Projects

NIF:

G10602092

CENTROS DE TRABAJO:

Paseo del Prado, 40, 6º D, Escalera exterior - 28014 Madrid.

Carrer Ca N'Oliva, 43-47, 13è 4a - 08020 Barcelona.

Calle Torres, 10, Bajo B - 41002 Sevilla.

Riera Miró, 43-47, Escala B, 1r 3a - 43204 Reus.

Plaza Navarra, 5, Escalera derecha, 2º B - 28804 Alcalá de Henares.

Calle Pardo Bazán, 9, 3º A - 24009 León.

Calle Alcalá, 632, Bajo C - 28022 Madrid.

FECHA DE APROBACIÓN:

31/01/2024

ÍNDICE DE CONTENIDO.

1. PRESENTACIÓN.

- 1.1. Quienes somos.
- 1.2. Nuestra misión
- 1.3. Nuestra visión.
- 1.4. Nuestro triple enfoque.
- 1.5. El equipo.
- 1.6. La Red Profesional Gitana.
- 1.7. Los ámbitos profesionales.
- 1.8. Servicios globales.
- 1.9. Proyectos innovadores y de transformación social.
- 1.10. Redes de las que formamos parte.

2. ANÁLISIS: ANTECEDENTES, PRINCIPIOS Y PILARES.

- 2.1. Antecedentes.
- 2.2. Principios.
- 2.3. Pilares.

3. DIAGNÓSTICO INTERNO DE GÉNERO.

- 3.1. Metodología.
- 3.2. Áreas de revisión.

4. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD Y EQUIDAD 2024-2027.

- 4.1. Objetivos del Plan.
- 4.2. Indicadores de los objetivos.
- 4.3. Gobernanza del Plan.

5. ACCIONES DIRIGIDAS AL VOLUNTARIADO Y LAS PERSONAS ASOCIADAS.

- 5.1. Objetivo específico 1: Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género común y compartida por todas las personas de la organización.
- 5.2. Objetivo específico 2: Potenciar la igualdad de género en el acceso, la promoción y la participación de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- 5.3. Objetivo específico 3: Favorecer el equilibrio entre la vida personal y familiar de todas las personas de la organización.
- 5.4. Objetivo específico 4: Garantizar un ambiente organizativo seguro incorporando la perspectiva de género.

1. PRESENTACIÓN.

Aunque empezó su actividad en septiembre de 2019, en enero de 2022, se constituyó La Fragua Projects formalmente. Somos una organización de la economía social y solidaria que desarrolla proyectos y ofrece servicios, y que está orientada hacia acciones que busquen la justicia social y la lucha contra el racismo, la discriminación interseccional y las violencias machistas.

1.1 QUIENES SOMOS.

La Fragua Projects es la primera empresa gitana de la economía social y solidaria que ofrece servicios globales, construida y compuesta por Rromanis con una trayectoria profesional contrastada.

1.2 NUESTRA MISIÓN.

La misión de La Fragua Projects es defender los derechos del Pueblo Gitano y de otros grupos racializados, favoreciendo así la lucha contra las desigualdades, por la igualdad de trato y la no discriminación, así como el reconocimiento social e institucional de los mismos.

1.3 NUESTRA VISIÓN.

En La Fragua Projects partimos desde una mirada interseccional y de la defensa integral de los derechos humanos, que propicie la articulación de redes de colaboración y de intercambio profesional que desarrollen estrategias para apoderar la infancia, las personas, las comunidades de base, el movimiento asociativo y en la sociedad civil gitana y racializada en su conjunto, en el marco de sus procesos emancipatorios en el Estado Español, en Europa y en todo el planeta.

1.4 NUESTRO TRIPLE ENFOQUE.

Desde La Fragua Projects fomentamos iniciativas y acciones, desde el rigor, la profesionalidad y el compromiso con la justicia social y la equidad, que ayuden a la sociedad civil gitana y racializada, equipos de investigación académicos, así como las instituciones públicas, ya sea implementando directamente alguna de sus acciones o prestando servicios específicos en su período de ejecución, aplicando los siguientes enfoques:

- **Antirracista:** abordando las causas y las consecuencias de las diferentes expresiones del racismo, especialmente del antigitanismo.
- **Feminista:** Promocionando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y haciendo frente a las violencias machistas.
- **Empoderamiento:** De las comunidades gitanas y racializadas, revirtiendo el asistencialismo y el clientelismo existentes.

1.5 EL EQUIPO.

En La Fragua Projects te ofrecemos un material humano y profesional acertado, además de servicios y productos para tus proyectos. Somos facilitadores y puentes, que a través de nuestras ideas innovadoras ponemos todo nuestro talento y capacidad en la creación de redes de intercambio y colaboración entre profesionales de diferentes campos, sobre todo romanos y racializados, para la realización de proyectos, eventos y servicios que aborden la lucha contra la discriminación y en pro de la emancipación del Pueblo Gitano y de otros grupos racializados, aplicando nuestro triple enfoque: antirracista, feminista y de empoderamiento.

1.6 LA RED PROFESIONAL GITANA.

La Fragua Projects fomenta un espacio colaborativo y cooperativo formado por personas profesionales gitanas y/o racializadas de diferentes ámbitos del conocimiento y la experiencia profesional: sociología, ciencias políticas, el trabajo social, la historia, las ciencias de la comunicación, las ciencias de la educación, psicología, pedagogía, periodismo, filología, teología, educación, literatura, artes escénicas, intervención social, comercio y producción audiovisual, entre otros. Este espacio que tiene por nombre Red Profesional Gitana es estratégico en la co-creación de proyectos e iniciativas de La Fragua Projects.

1.7 LOS AMBITOS PROFESIONALES.

Los ámbitos profesionales son los espacios de trabajo colaborativo donde La Fragua Projects, junto con la Red Profesional Gitana, generan, co-crean y construyen colectivamente proyectos e ideas innovadoras y transformadoras. los ámbitos profesionales son también laboratorios de ideas y el lugar en el que consensuamos documentos de posicionamiento público. Relacionamos a los que tenemos en marcha hasta ahora:

- Advocacy (Influencia social y política).
- Comunicación.
- Cultura.
- Derechos humanos.
- Diálogo Interconviccional.
- Gestión.
- Interseccionalidad.

1.8 SERVICIOS GLOBALES.

Dinos que necesitas: una ponencia con la persona profesional más indicada; ayuda administrativa para tu organización; diseño de web; material gráfico; servicios de atención y posicionamiento en las redes sociales; el diseño integral de tus jornadas y/o eventos; contenido de la programación de actividades; merchandising; catering; decoración; expresiones artísticas; entre otros. el equipo de La Fragua Projects lo estructuramos y lo hacemos realidad, con

originalidad, eficacia, arte y sentir gitano. La fragua late para abrir caminos, y crear estructuras comerciales y profesionales propias e independientes para el Poble Gitano. Damos servicios a los siguientes campos:

- Consultoría social.
- Comunicación y web.
- Formación y capacitación.
- Organización de eventos.
- Venta de artículos con simbología gitana.

1.9 PROYECTOS INNOVADORES Y DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL.

En La Fragua Projects seleccionamos los proyectos a impulsar aplicando criterios de selección en función de su innovación social y su capacidad de transformación social:

- Desarrollo sostenible.
- Derechos humanos.
- Disidencia sexogenérica.
- Emprendimiento gitano y racializado.
- Discriminación digital.
- Narrativas propias gitanas y racializadas.
- Derechos de la infancia racializada.
- Cultura de paz e interconviccionalidad.
- Monitorización de los marcos estratégicos.

1.10 REDES DE LAS QUE FORMAMOS PARTE.

La Fragua Projects como espacio profesional gitano que es, forma parte de las siguientes organizaciones:

- European Roma Institute for Arts and Culture (ERIAC).
- Coop57, S.C.C.L., servicios financieros, éticos y solidarios.
- International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA).
- Red Equi-Sastipen Rroma.
- Acción Contra el Odio (ACO).
- Foro Estratégico Interautonómico Gitano (FEIG).
- Educación Ecosocial.
- Red Innicia.

2. ANÁLISIS: ANTECEDENTES, PRINCIPIOS Y PILARES.

La Fragua Projects una entidad comprometida con la promoción y defensa de los derechos humanos, la justicia social, la paz, la solidaridad y la protección de la naturaleza. Por ello la defensa de la igualdad de oportunidades entre géneros y por la equidad forma parte de la voluntad fundacional de nuestra organización.

2.1 ANTECEDENTES.

2019. El inicio. En septiembre de 2019 empezó la andadura de La Fragua Projects, inicialmente como acciones coordinadas de personas profesionales gitanas a título individual. Después de organizar diversas actividades que tuvieron una gran repercusión, el proyecto de La Fragua Projects empezó a consolidarse como un espacio profesional gitano, antirracista, feminista y de defensa integral de los derechos humanos.
2020. Este fue el periodo de configuración de los equipos con la aportación de destacadas activistas feministas y de la disidencia sexual y de género gitanas y racializadas. Destacamos el papel de La Fragua Projects en la representación en el ámbito de la política en un momento extremadamente difícil con la aparición de la pandemia de la COVID-19 y sus nefastas consecuencias en la población gitana y racializada, compareciendo en sede parlamentaria y participando en procesos participativos para la elaboración de leyes.
2021. La Fragua Projects participa de manera activa en diferentes proyectos y colaboraciones procedentes de los feminismos racializados, especialmente el Rromani. Así mismo, nuestra organización se establece como la consultoría social gitana, antirracista y feminista de referencia en el Estado Español participando como personas expertas en la elaboración de diversos anteproyectos de leyes contra el racismo y la xenofobia.
2022. Tras casi 3 años extremadamente difíciles, se decide colectivamente formalizar La Fragua Projects como una organización profesional gitana y racializada de la economía social y solidaria. Tras meses de tareas burocráticas empezamos a funcionar con la entidad formalmente constituida con la organización integral del Encuentro Estatal del proyecto [J]itana, proyecto liderado por diversas organizaciones gitanas y equipos de investigación académicos. Este proyecto abordaba la discriminación interseccional que sufren la infancia y la adolescencia femenina gitana en entornos de barrios segregados.
2023. En enero de 2023, la Asamblea General aprueba la “Declaración de La Fragua Projects de tolerancia cero en relación con cualquier conducta o actitud constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo”, en el que nos comprometemos a elaborar un protocolo de actuación ante este tipo de casos en el seno de nuestra organización. En junio del mismo año aprobamos el “Código ético del equipo humano de La Fragua Projects” que, entre otras cosas, se transformará en un

documento que deben firmar todas las personas que formen parte de la plantilla de La Fragua Projects.

2024. En enero de 2024, la Asamblea General aprueba el “Protocolo de La Fragua Projects de prevención y actuación frente a situaciones de acoso laboral y/o psicológico, sexual y de género” y el presente “Plan de Igualdad y Equidad Voluntario 2024-2027”, ambos documentos elaborados por “Grupo de trabajo de transversalización de género”, que es una comisión delegada formada por activistas feministas y expertas en género.

2.2 PRINCIPIOS.

Los principios que guían la implementación de las acciones del presente Plan de Igualdad y Equidad son:

- **Participación:** la transformación social requiere procesos participativos en los que la visión de la organización que queremos se construya colectivamente.
- **Filosofía del cuidado:** para el fortalecimiento de vínculos y redes de apoyo interorganizacionales, hay que otorgar igual importancia a todas las personas como a agentes de cambio, prestando atención al cuidado tanto personal como hacia los y las demás, haciendo el proceso una vivencia más humana.
- **Transversalidad:** es importante que la perspectiva de género atraviese todos los niveles de la organización, en todas las políticas y etapas, pasando a ser una responsabilidad colectiva.
- **Respeto a la diversidad:** la igualdad de oportunidades es un principio que engloba a muchos colectivos y situaciones muy diversas. El respeto a todas es fundamental para garantizar una aplicación coherente y real de este principio.
- **Colaboración y coordinación:** en relación con los principios de transversalidad y participación, el de desarrollo eficaz de los procesos a favor de la equidad requiere compromisos de colaboración y coordinación de todas las personas y niveles de la organización, tanto vertical como horizontalmente.

2.3 PILARES.

En La Fragua Projects, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico en la gestión de los recursos humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rige la misma.

Los pilares de este Plan, y según lo que distingue la Ley:

- **Igualdad de género:** la condición de ser iguales mujeres y hombres en las posibilidades de desenvolvimiento personal y de toma de decisiones, censar las limitaciones impuestas por los roles de género tradicionales, por lo que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres son igualmente

considerados, valorados y favorecidos. Art. 2 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- **Equidad de género:** la distribución justa de los derechos, los beneficios, las obligaciones, las oportunidades y los recursos sobre la base del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad. Art. 2 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el ámbito de las relaciones laborales y de voluntariado serán los siguientes:

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad de género que pueda haber en La Fragua Projects.
- Facilitar la estabilidad y la permanencia de las mujeres en la organización.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde haya una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo asociativo de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la organización.
- Conciliar la ordenación del tiempo personal y de voluntariado mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de la perspectiva de género a la comunicación interna y externa de la organización.
- Creación, y cuando se considere oportuno, la actualización, de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y/o género; así como también la elaboración de protocolos contra todo tipo de acoso.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar ofertas de voluntariado en igualdad de condiciones a la candidatura cuyo sexo esté menos representado en el puesto de voluntariado a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de igualdad y la perspectiva de género.

3. DIAGNÓSTICO INTERNO DE GÉNERO.

3.1 METODOLOGÍA.

Este diagnóstico se nutre de dos fuentes principales:

- A. El análisis documental de otros planes de igualdad, buenas prácticas o herramientas necesarias para tener en cuenta a la hora de motivar, gestionar, concretar y evaluar nuestro plan.
- B. El trabajo de campo realizado específicamente para el propósito de este diagnóstico, tales como entrevistas y encuestas.

3.2 ÁREAS DE REVISIÓN.

Se recomienda tener en cuenta los siguientes ámbitos al momento de realizar un diagnóstico organizacional, siendo los que han guiado el contenido del presente documento para establecer las condiciones de partida en materia de igualdad en La Fragua Projects:

Cultura organizacional.

En La Fragua Projects, a pesar de tener un enfoque de igualdad y equidad en todas sus acciones, de las personas encuestadas en relación con los puestos de trabajo que desempeñan fuera de la organización y en base a sus vivencias respecto a igualdad y equidad tanto en los mismos como en puestos anteriores, se desprendía la necesidad de tener una actualización constante ante las situaciones de desigualdades o discriminación por razón de género. De ahí surge la creación del “Grupo de trabajo de transversalización de género”, que ha sido un mecanismo fundamental para la difusión y la construcción de este Plan de Igualdad y Equidad Voluntario 2024-2027.

Medidas de conciliación.

Siguiendo la información recogida de las entrevistas efectuadas, así como especialmente de la información recogida en la “Encuesta de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para personal con contrato español”, resultan destacables los siguientes datos:

- Casi la mitad de los trabajadores (49,55%) no pudo modificar en 2018 su jornada laboral para poder asumir responsabilidades relacionadas con el cuidado de otras personas.
- El 17,1% de las personas entre 18 y 64 años de España con hijos menores de 15 años utilizaron en 2018 habitualmente servicios profesionales para el cuidado de sus hijos, siendo un porcentaje todavía mayor en el caso de ocupados, que asciende hasta el 19,66%.
- El 82,9% restante que no usa estos servicios, el 49,52% se organiza solo o con su pareja, el 19,84% pide ayuda a abuelos, familiares y amigos, el 7,33% alega que no usa servicios profesionales por no disponer de economía para ello, y tan solo el 12,37% afirma no necesitar ningún tipo de ayuda.

Así, esta organización busca en todo momento la plena conciliación con la vida familiar.

Sensibilización y comunicación.

Las medidas se han difundido en diferentes reuniones y charlas colectivas, así como de manera individualizada. También se han difundido por medios tecnológicos.

Una vez que La Fragua Projects comience a contratar a trabajadores, se comunicará el Plan de Igualdad y Equidad 2024-2027 facilitando una copia del mismo junto con el contrato de trabajo.

Salud laboral.

Se considera clave la implantación de medidas como la prevención de riesgos laborales con enfoque de género para el voluntariado, así como para personal contratado una vez se disponga de él.

Igualdad en el acceso, promoción y formación.

Desde la Junta Directiva se han incorporado, desde la creación de La Fragua Projects, a los procesos de selección de voluntariado una serie de preguntas para detectar la sensibilidad de género de la persona entrevistada.

Dichas preguntas serán igualmente realizadas a la hora de contratar personal.

Se observa a nivel general la necesidad de planes de carrera, prestando atención al sesgo que introduce la percepción de que el aumento de responsabilidades entra en conflicto con la conciliación, ya que de las entrevistas y charlas se presumen barreras, la mayoría mujeres, que perciben como complicada su participación y promoción.

Política salarial.

Respecto al voluntariado, el abono de sus dietas, desplazamientos, etc., se realiza bajo la plena igualdad.

En la actualidad, La Fragua Projects cuenta con escaso personal contratado debido a que aún no tenemos financiación que garantice el mantenimiento de equipos de trabajo estable. Una vez que cuente con ello, el abono del salario será sin ninguna discriminación por razón de sexo.

Ética del cuidado.

Para La Fragua Projects, es necesario establecer una ética transversal de cuidado, que acompañe el desarrollo de este Plan de Igualdad y Equidad Voluntario 2024-2027.

Así, buscamos un proceso que nos ayude a fortalecer la perspectiva feminista y a instaurar la ética del cuidado en todas nuestras acciones, actividades y proyectos, revisando de manera especial:

- Valores hegemónicos.
- Conflictos, relaciones y emociones.

- Participación democrática.

Acoso sexual.

En el caso que se detecte una situación de acoso sexual se aplicará el “Protocolo de La Fragua Projects de prevención y actuación frente a situaciones de acoso laboral y/o psicológico, sexual y de género” aprobado por nuestra organización.

4. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD Y EQUIDAD 2024-2027

4.1 OBJETIVOS DEL PLAN.

Objetivo general.

- A. Establecer un cambio intra-organizacional de género en la cultura, las políticas y el funcionamiento de La Fragua Projects, asentando la integración real y efectiva de la perspectiva de género a todos los niveles.

Objetivos específicos.

1. Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género común y compartida por todas las personas de la organización.
2. Potenciar la igualdad de género en el acceso, la promoción y la participación de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
3. Favorecer el equilibrio entre la vida personal y familiar de todas las personas de la organización.
4. Garantizar un ambiente organizativo seguro incorporando la perspectiva de género.

4.2 INDICADORES DE LOS OBJETIVOS.

Objetivo	Indicador	Fuente de verificación
A. Establecer un cambio intra-organizacional de género en la cultura, las políticas y el funcionamiento de La Fragua Projects, asentando la integración real y efectiva de la perspectiva de género a todos los niveles.	A.1. Porcentaje de avance en la transversalización de la perspectiva de género de la organización.	Informes de evaluación del Plan de Igualdad y Equidad Voluntario 2024-2027.
1. Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género común y compartida por todas las personas de la organización.	1.1. Número de informes de impacto de género creados.	Memorias de los programas desarrollados.
	1.2. Número de personas formadas en aspectos relacionados con el género.	Listado de participantes de las formaciones realizadas.

	1.3. Nivel de satisfacción de la formación de género recibida.	Encuestas de satisfacción de las formaciones de género efectuadas.
2. Potenciar la igualdad de género en el acceso, la promoción y la participación de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.	2.A. Número de hombres y mujeres asalariadas.	Listado de personas asalariadas.
	2.B. Número de hombres y mujeres socias de La Fragua Projects.	Listado de personas socias de La Fragua Projects.
	2.C. Número de hombres y mujeres socias participantes en la Red Profesional Gitana.	Listado de personas participantes en la Red Profesional Gitana.
	2.D. Número de hombres y mujeres en la Junta Directiva.	Acta de elección de la Junta Directiva vigente.
	2.E. Número de mujeres y hombres en el voluntariado de la organización.	Listado de voluntariado del seguro anual de voluntariado, segregado por géneros.
3. Favorecer el equilibrio entre la vida personal y familiar de todas las personas de la organización.	3.A. Número de medidas adoptadas que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral.	Informes de las aplicaciones de teletrabajo.
	3.B. Distribución de las funciones del voluntariado.	Listado de las funciones de voluntariado segregado por géneros.
4. Garantizar un ambiente organizativo seguro incorporando la perspectiva de género.	4.A. Aprobación del Protocolo.	Actas Asambleas Generales.
	4.B. Evaluaciones del protocolo.	Actas Asambleas Generales.

	4.C. Número de personas formadas sobre el protocolo realizadas.	Listado de asistencia de las sesiones de formación del protocolo.
--	--	---

4.3 GOBERNANZA DEL PLAN.

La gobernanza del Plan se estructurará a través del trabajo del “Grupo de trabajo de transversalización de género” que estará formado por la persona responsable de la Comisión de Investigación definida en el Protocolo contra el acoso laboral y sexual, la persona responsable de Ámbito Profesional de Interseccionalidad, la persona responsable del voluntariado y una persona de la Junta Directiva. Se garantizará que el 75% de estas personas no sean hombres CIS.

Este grupo será el encargado de realizar los informes de evaluación del Plan, recogiendo los datos de los indicadores establecidos para los objetivos y las actividades. Los informes serán discutidos en la Junta Directiva y una vez aprobados en Asamblea General, la responsable de comunicación realizará una campaña de difusión de este entre las personas sociales, las voluntarias y las colaboradoras, especialmente en la Red Profesional Gitana.

También será este grupo el responsable de proponer cambios y mejoras en el plan en concordancia con las evaluaciones realizadas.

5. ACCIONES DIRIGIDAS AL VOLUNTARIADO Y LAS PERSONAS ASOCIADAS

5.1 OBJETIVO ESPECÍFICO 1: GENERAR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL SENSIBLE A LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO COMÚN Y COMPARTIDA POR TODAS LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN.

ACCIÓN 1: FORMALIZAR LAS FUNCIONES Y EL ALCANCE DE LA RED DE REFERENTES DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS.
Actividades.
<ul style="list-style-type: none"> • Instruir una Red de Referentes de Género y Derechos Humanos a todos los grupos de trabajo, actividades y proyectos de la organización.
<ul style="list-style-type: none"> • Seguir aumentando el conocimiento sobre la red y su impacto.
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer los mecanismos de comunicación adecuados para que cada persona voluntaria conozca quién es el Referente de Género.
<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la actividad de los Grupos de Trabajo de Género para impulsar la implantación de las medidas del Plan.
<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la formación de la Red de Referentes de Género para que puedan dar apoyo al trabajo de transversalización.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.
<ul style="list-style-type: none"> • Listado de integrantes de la Red de Referentes de Género y Derechos Humanos.
<ul style="list-style-type: none"> • Sistematización: número y tipo de consultas y actuaciones de la Red de Referentes de Género y Derechos Humanos.
<ul style="list-style-type: none"> • Formación recibida en materia de género y derechos humanos.
<ul style="list-style-type: none"> • Actas de las reuniones de la Red de Referentes de Género y Derechos Humanos mantenidas.
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje del conocimiento de las personas voluntarias y socias de la entidad de su Referente de Género y Derechos Humanos.
Personal al que va dirigida la acción.
En un primer nivel, todas las personas que conforman la Red de Referentes de Género y Derechos Humanos.
Personal responsable de la acción.
Grupo de trabajo de Transversalización de Género y Derechos Humanos.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción.
Junta Directiva y Grupo de trabajo de Transversalización de Género y Derechos Humanos.
Recursos.
<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo: delimitar la asignación horaria según cada tipo de formación (básica o avanzada).
<ul style="list-style-type: none"> • Tecnológicos.
Plazo de ejecución.
Durante todo el plazo de vigencia del Plan de Igualdad y Equidad Voluntario 2024-2027.

ACCIÓN 2: GENERAR PROCESOS DE FORMACIÓN CONTINUADA EN LOS ESPACIOS DE TOMA DE DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN.
Actividades.
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que existe un marco de formación continuada sobre género y derechos humanos dirigido a las personas socias de la organización en espacio de toma de decisiones.
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que se incorpora a los procesos el marco de formación continua sobre género y derechos humanos.
<ul style="list-style-type: none"> • Insertar en la formación de La Fragua Projects formaciones multinivel sobre género y derechos humanos, que sean accesibles todo el año.
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una encuesta para valorar las necesidades y expectativas con la formación.
<ul style="list-style-type: none"> • Promover que las personas socias de la organización y el voluntariado hagan formaciones externas sobre género y derechos humanos, mediante la realización de un inventario sobre las diferentes formaciones que ofrecen diferentes entidades.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.
<ul style="list-style-type: none"> • Formación recibida en materia de género y derechos humanos.
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación previa y posterior a la formación.
<ul style="list-style-type: none"> • Inventario de la oferta formativa externa a género y derechos humanos.
Personal al que va dirigida la acción.
Personas socias de la organización en puestos de Junta Directiva y responsabilidad.
Personal responsable de la acción.
Grupo de trabajo de Transversalización de Género y Derechos Humanos y Junta Directiva.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción.
Junta Directiva.
Recursos.
<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo: delimitar la asignación horaria según cada tipo de formación (básica o avanzada).
<ul style="list-style-type: none"> • Tecnológicos.
Plazo de ejecución.
Durante todo el plazo de vigencia del Plan de Igualdad y Equidad Voluntario 2024-2027.

ACCIÓN 3: GENERAR PROCESOS DE FORMACIÓN CONTINUADA DIRIGIDA AL VOLUNTARIADO ACTIVO EN LOS PROGRAMAS.
Actividades.
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que existe un marco de formación continuada sobre género y derechos humanos dirigido al voluntariado activo de los programas.
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que se incorpora a los procesos el marco de formación continua sobre género y derechos humanos.
<ul style="list-style-type: none"> • Insertar en la formación de La Fragua Projects formaciones multinivel sobre género y

derechos humanos, que sean accesibles todo el año.
<ul style="list-style-type: none"> Realizar una encuesta para valorar las necesidades y expectativas con la formación. Promover que las personas socias de la organización y el voluntariado hagan formaciones externas sobre género y derechos humanos, mediante la realización de un inventario sobre las diferentes formaciones que ofrecen diferentes entidades.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.
<ul style="list-style-type: none"> Formación recibida en materia de género y derechos humanos. Evaluación previa y posterior a la formación. Inventario de la oferta formativa externa a género y derechos humanos.
Personal al que va dirigida la acción.
Voluntariado activo de los programas.
Personal responsable de la acción.
Grupo de trabajo de Transversalización de Género y Derechos Humanos y Junta Directiva.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción.
Junta Directiva.
Recursos.
<ul style="list-style-type: none"> Tiempo: delimitar la asignación horaria según cada tipo de formación (básica o avanzada). Tecnológicos.
Plazo de ejecución.
Durante todo el plazo de vigencia del Plan de Igualdad y Equidad Voluntario 2024-2027.

5.2 OBJETIVO ESPECÍFICO 2: POTENCIAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ACCESO, LA PROMOCIÓN Y LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN.

ACCIÓN 1: INCORPORAR EN TODOS LOS PROCESOS MECANISMOS DE SELECCIÓN DE VOLUNTARIADO Y PERSONAS SOCIAS EN PUESTOS DE TOMA DE DECISIONES SENSIBLES AL GÉNERO, QUE PERMITAN GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODAS LAS ÁREAS Y ASEGURAR UNA ESTRUCTURA DE PERSONES SIN SESGOS DE GÉNERO.
Actividades.
<ul style="list-style-type: none"> Explicitar que La Fragua Projects promueve la igualdad de oportunidades de todas las personas y establece medidas de acción positiva para mujeres gitanas. Impulsar formaciones para incorporar el enfoque de género a todos los procesos de selección, dirigidas hacia las personas relacionadas con el desarrollo y la gestión de voluntariado. Incorporar en los procesos de selección de voluntariado la sensibilización en relación con la igualdad de género por medio de una serie de preguntas para valorar la sensibilidad al género en las entrevistas. Elaborar un documento que contenga las alineaciones y posicionamiento políticos de

<p>La Fragua Projects, para que las personas voluntarias que se incorporan a la organización sean conscientes y conocedoras de los posicionamientos y los principios de esta.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Publicitar el posicionamiento político respecto a la igualdad. Formaciones realizadas para personas que hacen selección.
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer una serie de preguntas para los procesos de selección.
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y entregar el documento de alineaciones y posicionamientos políticos de La Fragua Projects.
<p>Personal al que va dirigida la acción.</p>
<p>Todas las personas que realizan procesos de selección de voluntariado.</p>
<p>Personal responsable de la acción.</p>
<p>Junta Directiva.</p>
<p>Órgano que asegura el cumplimiento de la acción.</p>
<p>Junta Directiva.</p>
<p>Recursos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo.
<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de asistencia técnica.
<p>Plazo de ejecución.</p>
<p>Durante todo el plazo de vigencia del Plan de Igualdad y Equidad Voluntario 2024-2027.</p>

5.3 OBJETIVO ESPECÍFICO 3: FAVORECER EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR DE TODAS LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN.

<p>ACCIÓN 1: REALIZAR UN ANÁLISIS DETALLADO DE LA DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO POR ÁREAS/TAREAS EN LOS PUESTOS DE VOLUNTARIADO.</p>
<p>Actividades.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar un sistema para el registro de la distribución por género de las diferentes tareas de los trabajos de voluntariado, ya que se ha valorado que la medición del tiempo requerido real al voluntariado es realmente difícil.
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar las posibles medidas que se pueden establecer para facilitar la redistribución entre géneros de las diferentes tareas.
<ul style="list-style-type: none"> • Promover el voluntariado del sexo infrarrepresentado en aquellas funciones y tareas que se han identificado en el análisis que tienen más sesgos de género.
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Informe del análisis sobre distribución de género del voluntariado.
<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de registro implementado.
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de la participación hombres y mujeres en los diferentes lugares y espacios de participación.
<p>Personal al que va dirigida la acción.</p>

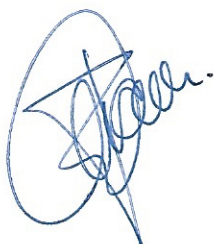
Voluntariado activo de La Fragua Projects.
Personal responsable de la acción.
Junta Directiva.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción.
Junta Directiva.
Recursos.
<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo.
Plazo de ejecución.
Durante todo el plazo de vigencia del Plan de Igualdad y Equidad Voluntario 2024-2027.
Comentarios.
A pesar de la importancia de tener en cuenta que la disponibilidad de tiempo no puede ser un criterio indispensable para asumir determinados puestos de voluntariado porque supone una discriminación indirecta para el acceso de las mujeres a estos puestos, la dificultad para hacer una medición real aconseja poner énfasis en la distribución por género de las diferentes tareas.

5.4 OBJETIVO ESPECÍFICO 4: GARANTIZAR UN AMBIENTE ORGANIZATIVO SEGURO INCORPORANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

ACCIÓN 1: CREAR, PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLAR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO.
Actividades.
<ul style="list-style-type: none"> • Creación de Protocolo. • Difundir el Protocolo que se cree a todos los niveles de la organización. • Desarrollar acciones formativas sobre los contenidos del Protocolo. • Realizar cada dos años una evaluación sobre su cumplimiento, casos producidos y posibles actualizaciones y mejoras del documento.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.
<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de sensibilización y formación. • Una vez creado: Número de personas que han solicitado información sobre el protocolo, segregado por sexos. • Una vez creado: Número de personas que han recibido información sobre el protocolo, segregado por sexos. • Una vez creado: Evaluación cada dos años del cumplimiento del protocolo hecho.
Personal al que va dirigida la acción.
Todas las personas voluntarias y/o socias en espacios de toma de decisión.
Personal responsable de la acción.
Junta Directiva.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción.
Junta Directiva.

Recursos.
<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo. • Asignación presupuestaria en caso de ser necesario un apoyo externo especializado.
Plazo de ejecución.
Durante todo el plazo de vigencia del Plan de Igualdad y Equidad Voluntario 2024-2027.
Comentarios.
Las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género requieren un tratamiento particular, por ello es importante trabajar tanto la prevención como la actuación eficaz ante situaciones que se detectan.
La prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género requieren una sensibilización de todas las personas que forman parte de la organización y de la creación de un ambiente organizacional no tolerante con comportamientos y actitudes que puedan constituir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género.

Este Plan de Igualdad y Equidad, tras meses de elaboración y discusión, ha sido aprobado por unanimidad en la Asamblea General Ordinaria de La Fragua Projects, celebrada el 31 de enero de 2024.



Fdo. María Susana Vázquez Arencón
DNI: 39864492H
Secretaria de La Fragua Projects




Vº.Bº. Iñaki Vázquez Arencón
DNI: 39871218M
Presidente de La Fragua Projects