



fundación **esplai**
ciudadanía comprometida

II Plan de Igualdad

Octubre de 2024

Índice

Índice.....	2
1. Cumplimiento de los requisitos legales	4
2. Presentación de la entidad	5
3. Los valores que orientan nuestros objetivos	6
4. Comité ético.....	7
5. Estructura básica	9
6. La entidad y la igualdad.....	9
7. Carta de compromiso	13
8. Grupo de trabajo por la Igualdad de Género.....	14
9. Comisión de Igualdad.....	14
10. Procedimiento de modificación, en cuanto que la normativa legal o convencional no obligue su adecuación.	15
Procedimiento de para resolver las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión	16
11. Diagnóstico	16
Datos estadísticos.....	17
Autodiagnóstico.....	17
Diagnóstico cualitativo	19
Diagnóstico cuantitativo	26
• Cultura y gestión organizativa e infrarrepresentación femenina	26
• Clasificación profesional.....	31
• Condiciones laborales.....	35
• Acceso/selección y extinción de la relación laboral	37
• Retribución	39
• Formación	40
• Promociones	41
• Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	42
• Acoso sexual o por razón de sexo	42
12. Objetivos y Medidas del II Plan de igualdad.....	42
Objetivo 1: Informar y formar al equipo en igualdad de género y sensibilizar en esta materia.	42
Objetivo 2: Fomentar la conciliación de los diferentes usos del tiempo del personal de la entidad.....	44
Objetivo 3: Velar por la equidad salarial de las personas trabajadoras de Fundación Esplai.....	45

Objetivo 4: Prevenir cualquier tipo de acoso o discriminación, ya sea este de carácter sexual, por razón de sexo, por pertenecer al colectivo LGTBIQA+ o por daño moral.	47
Objetivo 5: Mejora de la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos.	48
Objetivo 6: Promover el uso de lenguaje inclusivo tanto interna como externamente.	49
Objetivo 7: Protección de las personas de la entidad ante situaciones de violencia de género.	50
13. Calendarización de las acciones	51
14. Evaluación y Seguimiento	55
15. Identificación de nuevas oportunidades de mejora	56
16. Vigencia y ámbito de aplicación	57
17. Normativa aplicable en el Plan.....	57
18. Glosario.....	59
Anexo 1. El SAC (servicios, ayudas y conciliación).....	64
Anexo 2. Auditoría salarial	95
Anexo 3. Acta de finalización del II Plan de Igualdad de Fundación Esplai. Ciudadanía comprometida.....	108
Anexo 4. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo	109
Anexo 5. Medidas de protección ante situaciones de violencia de género según establece el RDL 2/2015.	126
Anexo 6. Acta de constitución de la comisión de igualdad para la negociación del II Plan de igualdad de Fundación Esplai. Ciudadanía comprometida	128

1. Cumplimiento de los requisitos legales

Para la elaboración de este plan de igualdad se han tenido en cuenta los requisitos legales recogidos en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. A continuación, enumeramos los requisitos legales e indicamos las partes del presente documento donde identificarlos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

2. Presentación de la entidad

Nombre y Razón Social	Fundación Esplai. Ciudadanía Comprometida
Forma jurídica	Fundación
Dirección (*) Incluir centros de trabajo a los que se refiera la diagnosis.	Calle de la Latina, 21, local 13 - 28047 Madrid Calle Riu Anoia, 42-54 - 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona) Rúa do Arenal, 138, Oficina 7 - 36201 Vigo (Pontevedra) Calle Paco Miranda, 15 - 29013 Málaga
Teléfonos	91 168 168 6 93 474 55 46 98 620 18 71
Web	https://fundacionesplai.org/

Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida es una entidad sin ánimo de lucro que desarrolla proyectos y programas para promover el empoderamiento ciudadano y su compromiso con la mejora de la sociedad, desde la perspectiva de los derechos, la inclusión y la transformación, y con una especial dedicación a la juventud.

Todo ello mediante la intervención social comunitaria, la acción socioeducativa y la inclusión en el ámbito de las tecnologías de información y la comunicación, trabajando en red con el Tercer Sector y el con resto de agentes sociales.

3. Los valores que orientan nuestros objetivos

Los valores expresan el espíritu y la fuerza interior y de futuro de los proyectos colectivos y personales. Nos proponemos contribuir a renovar o mejorar nuestro trabajo en pro de una ciudadanía comprometida, anticipando aquello que nos gustaría que ocurriera pasado mañana. Una utopía desde la espera activa y el coraje de nuestro compromiso con un futuro mejor. Necesitamos de audacia y lucidez.

- Nuestra finalidad y primer deseo es lograr un presente y un futuro mejor para la infancia y la juventud con la que trabajamos, poniéndoles en el centro mismo de la acción. Sabemos que es una utopía (algo que hoy no existe en ningún lugar) pero reivindicamos para los y las jóvenes una forma de vida feliz: respetuosa, justa, pacífica, salubre, solidaria, coherente, sostenible y no sabemos cuántas cosas más... Con esa utopía nos vemos capaces de comprender nuestro presente y emprender su transformación. Sin utopía, como decía un clásico, "perderíamos la capacidad de configurar nuestra historia". El pragmatismo, miope y cortoplacista, imperante en el capitalismo del siglo XXI, no podrá hacernos renunciar a la utopía de una sociedad en la que la infancia sea feliz, en la que cada niño, cada niña y cada joven tenga la posibilidad de modelar su propia personalidad con autonomía, libertad y responsabilidad.

- El respeto nos lleva de la mano hasta la convivencia. En él se fundamenta aquella empatía primigenia que constituye la matriz de las relaciones humanas: la solidaridad. Un valor que se muestra en cosas tan básicas y elementales como el buen trato personal; la contención de las propias tendencias; la consciencia de las limitaciones y el esfuerzo por superarlas; el diálogo sincero y honesto; la cooperación en la acción social transformadora del propio entorno.

La solidaridad supone, también, respeto del pluralismo en todas sus dimensiones ideológicas, políticas, culturales y religiosas. La solidaridad, hoy como nunca, exige cooperación leal entre los agentes sociales y un trabajo en red fundamentado en la confianza mutua.

- La coherencia es otro de los valores a considerar al pensar en nuestro Código Ético. Formulamos este valor en términos de autenticidad, congruencia, comportamientos responsables y transparentes de la organización y de sus miembros. También, como la necesaria armonía entre las diferentes partes de la organización y los procesos participativos reales que deberíamos tener e impulsar, y el compromiso.
- Algo similar deberíamos decir al pensar en la compaginación de la viabilidad económica y la coherencia ideológica de nuestros proyectos: es la base de la sostenibilidad de nuestras intervenciones. Discurso y acción, en suma, deben estar alineados y en sintonía.

En resumen:

Los valores humanos que orientan a Fundación Esplai:

- **EL RESPETO** ocupa el primer lugar entre los valores humanos que deseamos mostrar en el cumplimiento de nuestra misión. El respeto es un valor ético que reconoce que una persona o algo tiene valía. Va más allá de la tolerancia porque implica un sentimiento positivo hacia la otra persona. El respeto nos

lleva a la convivencia con los demás y a la sostenibilidad de los recursos naturales y económicos.

- **La CONVIVENCIA** es el arte y el valor de vivir en armonía con las personas que se encuentran en nuestro entorno y con todas aquellas que también conforman los grupos sociales a los que pertenecemos.
- **La SOSTENIBILIDAD** se refiere a la satisfacción de las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer las suyas, garantizando el equilibrio entre crecimiento económico, cuidado del medio ambiente y bienestar social.

A partir de estos tres valores marco que orientan nuestra acción, se dependen los valores que dan sentido a nuestra propuesta educativa de ciudadanía comprometida:

- **UTOPIÍA:** Queremos avanzar hacia un mundo más justo, hacia una sociedad inspirada en los valores de la paz, la transparencia y la fraternidad.
- **SOLIDARIDAD:** Optamos por la cultura de la solidaridad y la cooperación, basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los pueblos, a la diversidad y a los Derechos Humanos.
- **INICIATIVA:** Queremos fomentar la participación, el compromiso, la autonomía personal y el esfuerzo individual y colectivo.
- **FELICIDAD:** Queremos promover la formación de personas que aspiren a una vida digna y plena, que se fundamente en la autoconfianza y la apertura hacia las otras personas, en los afectos compartidos, en la honestidad, la generosidad, la expresión de los sentimientos y el compromiso con la comunidad.

Y desde el punto de vista organizativo, nos orientan hacia:

- **PLURALISMO:** Fomentamos la pluralidad, la diversidad y la participación, tanto en la vida interna de la organización como en el trabajo en red con otros agentes y en las relaciones con nuestro entorno.
- **COHERENCIA:** Queremos que nuestras acciones y nuestro funcionamiento sean reflejo de los valores que proclamamos.

4. Comité ético

La misión del Comité es facilitar el marco de referencia para todas las colaboradoras de Fundación Esplai sobre cómo debe llevarse a cabo su trabajo diario, garantizando al mismo tiempo que todas las personas que forman parte de la organización conozcan y asuman el contenido del Código Ético.

Las funciones del Comité son:

- Promover el conocimiento ético y las buenas prácticas entre todas las personas colaboradoras de la organización y promover el diálogo, la cooperación, las demandas y el compromiso con la misión.
- A este respecto, garantizar la programación de cursos básicos de formación en ética para profesionales para su capacitación en la reflexión ética y en la

resolución de conflictos éticos, combinando explicaciones teóricas con la resolución de casos prácticos.

- Hacer frente a las solicitudes y consultas de todas las personas involucradas – trabajadoras, voluntarias, participantes en los proyectos, entidades colaboradoras – sobre temas que se refieran a cuestiones éticas relacionadas con la misión de Fundación Esplai y el cumplimiento de los deberes incluidos en su Código Ético.
- Se excluyen las cuestiones económicas y laborales, que no son objeto del Comité, aunque también deben regirse por la ética.
- Emitir opiniones y recomendaciones en su función consultiva.
- Llevar a cabo un análisis de las solicitudes y consultas recibidas y lo que se necesitaría para promover la práctica de la ética en toda la organización, y por lo tanto la formación llevada a cabo para mejorarla y adaptarla a las necesidades de la organización.

Situaciones de dilema ético

A modo orientativo sobre el tipo de dilemas que se pueden consultar o dirigirse al Comité de Ética, se enuncian diferentes situaciones:

- Dilemas éticos relacionados con situaciones en las que las familias, basadas en su religión o creencias, interfieren con el enfoque y la metodología de las actividades de ocio, o con la misma voluntad de la niña o niño participante.
- Dilemas éticos relacionados con la información y el conocimiento que el equipo educativo tiene sobre las familias de un o una adolescente que participa en las actividades.
- Dilemas éticos relacionados con los aspectos de los recursos de la organización de la entidad, prioridades de acción.
- Dilemas éticos relacionados con las acciones de las personas con respecto a la política social y educativa de la entidad y amplios compromisos sociales.

En palabras del presidente de honor del Patronato, Enrique Arnanz Vilalta, "define con claridad los valores con los que nos movemos, y aquellos que queremos promover. Esto ha supuesto adaptar nuestra misión a los signos de los tiempos actuales y en conformidad con nuestras posibilidades y recursos".

5. Estructura básica

La entidad está integrada por tres grandes estructuras que garantizan su funcionamiento: el Patronato de la Fundación, el Comité de Coordinación y el Equipo técnico.

El Patronato de la Fundación, actualmente constituido de manera igualitaria por 5 hombres y 5 mujeres, está formado por:

- Núria Valls Carol (presidenta)
- Enrique Arnanz Villalta (presidente de honor)
- Salvador Carrasco Calvo
- Mayte Celeiro Mallo
- Héctor Colunga Cabaleiro
- Luís María López-Aranguren
- Antonio Llorente Simón
- Núria Salán Ballesteros
- Alejandra Esther Solla
- María José Navarrete Pérez

El Comité de coordinación orienta y supervisa a nivel estratégico el avance de todo el equipo en una misma dirección, que todas las áreas de trabajo y territorios sigan una misma línea estratégica, respetando las diferencias de cada área y territorio. Actualmente constituido por 9 hombres y 11 mujeres. Y donde el director general es un hombre.

El Equipo técnico trabaja en conjunto y siguiendo las directrices del Patronato y el Comité de Coordinación con una meta fija y un objetivo común. El equipo está integrado por 65 personas trabajadoras, de las cuales 49 son mujeres y 16 son hombres (a noviembre de 2024).

6. La entidad y la igualdad

Fundación Esplai Ciutadania comprometida es una entidad caracterizada por la acción, por los hechos, y por ello ha manifestado su compromiso con la perspectiva de género a lo largo de toda su historia. En los últimos años podemos encontrar dos proyectos y momentos claves que ponen de manifiesto ese compromiso.

Los foros de Juventud Comprometida

El Foro es el evento anual más destacado de nuestra organización, pues en él reunimos a un numeroso grupo de personas, en su mayoría jóvenes, que participan y hacen posibles los proyectos que desarrollamos. Los foros tienen una jornada abierta a la ciudadanía en la que los y las jóvenes muestran los programas en los que están involucrados preparando actividades para familias, jóvenes y también sobre capacitación en tecnologías dirigidas a personas adultas.



Lectura del manifiesto "Juventud comprometida con la igualdad de género" en el Foro JLI

Los foros se han celebrado en Madrid. El del 2018, en la Casa del Lector, en Matadero, con el eje temático de la **juventud comprometida con la igualdad de género**; y en 2019 trasladamos la jornada al Centro Cultural Fernando de los Ríos, en La Latina, con el tema de la **juventud comprometida con la violencia cero**.

El Foro reúne a cerca de 200 jóvenes que provienen de toda España, además de responsables de entidades y personas dinamizadoras. El grupo participa en otros dos días de convivencia y encuentro —en Madrid y en la sierra— en los que realizan talleres, reuniones de proyectos y actividades lúdicas. En cada foro el grupo de jóvenes trabaja y difunde un manifiesto en el que recogen sus principales ideas y compromisos con el eje temático que se trabaja durante el año.

Promovemos la vocación STEAM en las chicas con #ChicasInTech

En 2018 arrancó también una línea muy necesaria y con un alto nivel de compromiso por nuestra parte, para ayudar a **promover las vocaciones STEAM (del inglés Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics) entre niñas y adolescentes**. Ante los datos desalentadores de la participación de chicas en carreras y grados que tengan que ver con la tecnología decidimos trabajar en esta línea colaborando en la construcción de puentes de diálogo intergeneracional entre estas niñas y adolescentes y mujeres referentes que trabajan en distintos campos de las ciencias y la tecnología en su día a día. (más información en el siguiente [enlace](#))

Los ámbitos más destacados del programa son:

- **Formación con BITaminadas:** una iniciativa para acercar conocimiento tecnológico puntero a chicas entre 12 y 17 años. Planteando una metodología innovadora que, mediante el trabajo en equipo, propone aterrizar la tecnología a la sociedad por medio de los ODS.
 - A. **Formaciones** de 20h sobre Python, Inteligencia Artificial, Machine Learning con perspectiva de ODS, diseño y programación de videojuegos con Unity y perspectiva de ODS.
 - B. **Mentorías** de mujeres profesionales del ámbito STEAM: Mentorías experimentadas profesionales del sector tecnológico que brindan orientación personalizada en sesiones individuales y grupales, apoyando el desarrollo de habilidades técnicas y blandas, como la comunicación y el liderazgo.
- **Sensibilización a través de:**
 - A. **Guía metodológica** para desarrollar actividades relacionadas con la ciencia y la tecnología con perspectiva de género. En esta guía, pensada para profesionales socioeducativos, se proponen 25 actividades para trabajar con grupos de niñas y niños. Las actividades se encuentran clasificadas en 5 áreas, de acuerdo a cada una de las siglas STEAM.

- B. **Visibilizar** a mujeres referentes en la historia: Conoce a las 5 mujeres referentes en ámbitos STEAM que protagonizan nuestra guía didáctica. Con estos vídeos se pretende acercar la vida de cinco mujeres que han hecho historia en ámbitos STEAM con sus contribuciones. El objetivo de este recurso es visibilizar mujeres referentes a niños y niñas a partir de 10 años.
- C. Videojuego «**3 Chicas in Tech**» que promueve y da visibilidad a mujeres científicas y tecnológicas referentes en la historia. A través del videojuego acompañarás a Sofía, la protagonista, a descubrir tres mujeres referentes en la historia en ámbitos STEAM.
- D. **Debates** con personas expertas, jóvenes y miembros de organizaciones sociales que nos permitirán construir **discurso** y propuestas.
- E. A lo largo del año promovemos la **organización de eventos** con la participación de niñas y jóvenes en las organizaciones locales con las que trabajamos en red.

Promovemos las competencias STEAM en las mujeres adultas con:

- **Proyecto ADA:** construido desde la inclusión social, la orientación y formación en competencias TIC para al empleo, ofrece oportunidades a mujeres para mejorar sus habilidades técnicas en el sector tecnológico y sus competencias transversales.
- **Proyecto EnfocaT:** ofrecemos Coding Bootcamps, cursos de especialización en el lenguaje de programación o del ámbito de los datos, para mejorar la empleabilidad de jóvenes de entre 20 y 30 años en situación de desempleo, con un índice de inserción laboral que supera el 65%.
- **Programa Re_cónectate:** La intervención directa en prisión, formando a mujeres privadas de libertad en competencias del siglo XXI para reducir la brecha digital y el aislamiento existente en relación a la sociedad de la información y el conocimiento.
- **Encuentros** profesionales: Oportunidades para que las participantes conozcan a profesionales del sector y exploren oportunidades laborales.
- **Ferias** de empleo: Eventos donde las empresas tecnológicas buscan talento femenino.
- **Proyectos** dirigidos a mayores de edad en el ámbito STEAM: Desarrollo de proyectos reales en equipo, aplicando los conocimientos adquiridos.
- **Presentaciones** finales: Las participantes presentan sus proyectos ante un panel de expertos, recibiendo feedback y reconocimiento.

Promovemos la igualdad a través de campañas de concienciación:

- **Redes sociales:** Iniciativas para visibilizar la brecha de género y promover la participación femenina.

- **Colaboraciones:** Alianzas con organizaciones y empresas para apoyar la causa y difundir el mensaje.
- **Decálogo de lenguaje inclusivo:** creación y difusión de una guía con tips para usar lenguaje inclusivo en cualquier documento, proyecto, herramienta de difusión de la entidad.

7. Carta de compromiso



En Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida, hemos realizado un trabajo sostenido para promover la conciliación personal, familiar y laboral de nuestras trabajadoras y trabajadores.

Desde nuestros inicios, hemos defendido la igualdad y la no discriminación por razón de género, sexo y LGTBIQA+. Hoy, reafirmamos nuestro compromiso con la implementación de nuestro segundo Plan de Igualdad, que refuerza nuestra dedicación a aplicar criterios éticos y de responsabilidad social en todas nuestras gestiones, cumpliendo con las normativas vigentes.

La igualdad de género es uno de los principios fundamentales de nuestra entidad, derivado de nuestros valores más intrínsecos. Por ello, Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida se compromete con este segundo Plan de Igualdad a:

- Promover una cultura a favor de la equidad y de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sensibilizando a toda la comunidad.
- Mejorar la imagen y la comunicación institucional, tanto interna como externa, utilizando un lenguaje no sexista y haciendo visible el trabajo y los resultados del conjunto de las tareas desarrolladas por las mujeres.
- Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el acceso y el desarrollo profesional de sus miembros en todos los colectivos, favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Trabajar activamente contra la discriminación LGTBIQA+, promoviendo un entorno inclusivo y respetuoso para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.
- Propiciar, especialmente, la participación de las mujeres en los niveles de responsabilidad y su representación en los órganos de gobierno de la entidad.
- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y conseguir un entorno saludable y seguro.
- Desarrollar propuestas de formación continua para las personas trabajadoras de la entidad, que orienten la tarea de forma igualitaria y con equidad, desde la perspectiva de género.
- Solicitar a todas las empresas y entidades colaboradoras que apliquen también estos criterios.

La implementación de este segundo Plan de Igualdad es una oportunidad para maximizar y reconocer el potencial y las capacidades de todo nuestro personal. Este plan no solo incrementará la motivación y el compromiso de nuestros trabajadores, sino que también integrará la diversidad en todos los niveles de la entidad, destacando la importancia de las mujeres y otros colectivos como elementos esenciales para el presente y futuro de nuestra organización.

Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida se compromete, por tanto, a desarrollar este plan con la firme intención de avanzar hacia una entidad más igualitaria y democrática. Aspiramos a crear un entorno donde mujeres y hombres, así como personas de todas las orientaciones sexuales e identidades de género puedan disfrutar de las mismas oportunidades y ejercer plenamente su libertad.


Víctor Hugo Martínez Buixeda,
Director general

8. Grupo de trabajo por la Igualdad de Género

El 21 de octubre de 2019 se crea este grupo de trabajo integrado por personas de diferentes áreas de la entidad para promover el trabajo en pro de la igualdad de género dentro de la organización. A propuesta de las diferentes áreas, se validará su composición en el Comité de Coordinación.

Dentro de las atribuciones del grupo es el de realizar propuestas a la Comisión de Igualdad (véase punto siguiente) para incluirlas en el Plan de Igualdad, así como el de promover y realizar las actividades que se reflejan en el propio plan.

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad de la Fundación (2021-2024) el Grupo de trabajo por la Igualdad de Género ha realizado varias acciones, las cuales serán desarrolladas en el apartado de "Identificación de nuevas oportunidades de mejora" del presente plan, aunque a continuación se hace una breve relación de cada una de estas acciones:

- **Difusión activa del Pla de Igualdad** entre las personas trabajadoras de Fundación Esplai.
- **Acción de sensibilización** con las personas trabajadoras de la entidad, para evidenciar las diferencias y dificultades que viven las mujeres en el contexto laboral.
- **Formación online** para todo el personal de la Fundación vinculada a la redacción de proyectos con perspectiva de género.
- **Formación sobre diversidad sexual y de género.**
- **Informe sobre equidad salarial.**
- **Decálogo de Lenguaje no sexista.**
- **Protocolo de acoso laboral.**
- **Inclusión de la perspectiva de género en el Sistema de Gestión Integrado (SGI) de Fundación.** La documentación generada en el último año ya contempla esta perspectiva.
- **Revisión del Protocolo de coso sexual o por razón de sexo.**

Composición:

PAULA TAJUELO LÓPEZ, Responsable territorial de Galicia y responsable del Sistema de Gestión Ambiental.

LAURA GRANADOS PARRA, Responsable territorial de Andalucía y coordinadora de gestión del área Socioeducativa y e-Inclusión.

LAURA SAIZ MONSALVE, Técnica socioeducativa.

LOLA MARZO CRUZ, Técnica socioeducativa.

ERIC ALBERT ROVIRA DUATIS, Responsable del Sistema de Gestión de Calidad.

PALOMA GALLEGO BARREALES, Técnica de comunicación.

En calidad de asesor:

SARA JIMÉNEZ GARCÍA, técnica de igualdad de Suport Tercer Sector (colaboradora externa).

9. Comisión de Igualdad

El 15 de septiembre de 2021 fue constituida la Comisión de Igualdad de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida que con carácter general se ocupa de elaborar políticas de igualdad que conducen a conseguir una igualdad efectiva y de

oportunidades en la Fundación, reforzando las bases de la cultura en la organización del trabajo que favorezca la no discriminación entre hombres y mujeres y que posibilite la conciliación entre la vida personal familiar y laboral y la corresponsabilidad.

El pasado día 2 de diciembre de 2024, la comisión se reunió para renovar los cargos de las personas que forman la comisión de igualdad de la entidad, o sustituir a aquellas personas que ya no forman parte de dicha comisión.

En el Anexo 6, adjuntamos acta de dicha reunión, donde se incluye representación legal de persona trabajadoras (RLT), por parte de UGT y CCOO, permitiendo así la negociación del II Plan de igualdad de Fundación Esplai y posterior acuerdo según establece el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

10. Procedimiento de modificación, en cuanto que la normativa legal o convencional no obligue su adecuación.

En caso de que, al informe de seguimiento o evaluación se plantee la necesidad de introducir cambios o adaptaciones en alguna de las medidas o en algún aspecto relacionado con la ejecución del Pla, se tendrá que acordar la modificación o adaptación en una reunión extraordinaria de la Comisión de igualdad.

La convocatoria extraordinaria podrá ser requerida por cualquier integrante de la Comisión, previa comunicación escrita, proponiendo el orden del día. Se realizará según el que dispone el apartado tercero del reglamento incluido en el plan, y por tanto podrá ser convocada incluso 5 días antes de su celebración, y no podrá exceder de los 30 días, desde la recepción de la solicitud de reunión.

Acuerdo

La toma de decisiones se hará por acuerdo conjunto de ambas partes, empresarial y social, y, en cualquier caso, se requiere el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y las firmarán las partes negociadoras para su posterior remisión a la Autoridad laboral competente a los efectos de registro.

Actas

Al acta de la reunión, hay que reflejar los acuerdos. En caso de desacuerdo, se tienen que hacer constar al acta los posicionamientos defendidos por cada representación y dejar constancia de la fecha y lugar de la próxima reunión de la comisión para continuar trabajando en esta modificación.

Procedimiento de para resolver las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión

En caso de discrepancia, surgidos en la hora de aplicar las medidas o en la hora de hacer el seguimiento y evaluación o revisión de estas, la Comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos laborales, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadora para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

11. Diagnóstico

La Orden SSI/1196/2013, de 25 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas destinadas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, el diagnóstico consiste en "un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la entidad que permita conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio".

Por ello la diagnosis tiene como objetivos:

- Obtener información pormenorizada de la situación de la organización y de la composición de la plantilla.
- Identificar la incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en la existencia de posibles desigualdades.

- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización del Plan de Igualdad.

Datos estadísticos

Fecha de realización del diagnóstico inicial (*1)	07/11/2024
Período de referencia temporal de los datos del diagnóstico	Año 2023-2024 (noviembre 2023-octubre 2024)
Nº de personas en plantilla	102
Nº de personas voluntarias	Entre 50 y 100
Persona responsable de la realización del diagnóstico	Sara Jiménez

Autodiagnóstico

El autodiagnóstico se ha realizado durante el mes de octubre de 2024, donde la dirección de la Fundación ha dado respuesta a 20 preguntas que tenían 4 posibles respuestas predeterminadas, las cuales se indican a continuación:


No aplica: no se ha realizado
No asumido: a pesar de ser necesario, no se ha realizado
Algún progreso: iniciado brevemente
Bastante asumido: se han efectuado muchos progresos
Totalmente asumido

Los resultados del autodiagnóstico agrupados según estas respuestas fueron los siguientes:


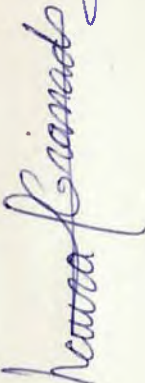
Algún progreso: iniciado brevemente


- La documentación interna de la entidad y los estatutos tienen en cuenta aspectos relacionados con la igualdad de género.
- Los presupuestos de la entidad se elaboran con perspectiva de género.

Bastante asumido: se han efectuado muchos progresos


- 
- Se ha incorporado la igualdad de género en la política de la entidad. La entidad ha establecido mecanismos para asegurar la igualdad de género tanto en los equipos de la entidad como en la relación con las personas usuarias.
 - La entidad ha puesto los medios necesarios para impartir formación relacionada con la igualdad de género para concienciar en este aspecto.
 - La entidad ha realizado comunicaciones para tratar temas de género donde se pone de manifiesto el posicionamiento de la misma.
 - Al realizar promociones internas se tienen en cuenta criterios de equidad.
 - En los comunicados de la entidad no se utiliza el masculino genérico neutro, se habla siempre dirigiéndose a mujeres y hombres.
 - La imagen pública de la entidad tiene en cuenta la igualdad de género.
 - La entidad dispone de mecanismos para facilitar la conciliación familiar y profesional de las personas trabajadoras de la misma.
 - La entidad tiene previstas medidas para hacer frente a situaciones de violencia de género.

Totalmente asumido

- 
- 
- Con carácter general y en todos los ámbitos, las relaciones en la entidad se llevan a cabo de manera igualitaria entre hombres y mujeres.
 - Hay presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno.
 - La entidad ha incorporado criterios de equidad salarial y trabaja para que se mantenga un equilibrio entre los salarios más elevados y los más bajos del personal contratado, sin distinción de género.
 - Los procesos de selección de personal externos tienen en cuenta criterios de género.
 - En los puestos de dirección existe equidad de género.
 - En los puestos de mando intermedio, hay una distribución igualitaria entre hombres y mujeres.
 - La entidad dispone de un manual para evitar la discriminación a través de la utilización de lenguaje no inclusivo.
 - En la entidad existe un grupo de trabajo para tratar temas de igualdad de género.
 - La entidad dispone de un protocolo para evitar y abordar acoso sexual o por razón de sexo.
 - La entidad dispone de un pla de igualdad previo al actual.



La Fundación también quiere declarar que, en su Código Ético, en relación a las personas que colaboran con la organización, establece que se debe **"garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en todos los ámbitos y para todos y todas, sin discriminaciones por motivo de género, etnia o procedencia"**.



Y como complemento a lo anterior, el documento de Principios de Conducta y Prácticas Responsables, expresa que **"la Fundación respeta los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Convención de Derechos del Niño y las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo, y está comprometida con la no discriminación de cualquier tipo. Además, la Fundación rechaza cualquier manifestación de**

violencia, de abuso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y de cualquier otro conducta intimidatoria u ofensiva por los derechos personales de sus colaboradores/as. Los colaboradores/as de la Fundación están obligados a evitar cualquier tipo de discriminación (perjuicio, abuso, *mobbing*) y a facilitar un trato respetuoso y de colaboración".

Finalmente, la política de calidad, documento base de donde emana todo el sistema de gestión de la organización recoge la voluntad de **"promover la igualdad entre géneros y la lucha contra todas las discriminaciones, contribuyendo a la integración de las mujeres y los hombres en las mismas condiciones en todos los puestos de trabajo, y a la integración en la sociedad de los colectivos que tienen más dificultades para hacerlo"**.

Diagnóstico cualitativo

La entidad ha considerado oportuno que su plantilla realizase una encuesta anónima entre los meses de octubre y noviembre de 2024.

El objetivo de esta es obtener información sobre la percepción y las creencias de las personas que forman parte de la organización respecto a la gestión de la Fundación en materia de igualdad.

En esta encuesta, voluntaria y anónima, han participado 77 personas trabajadoras. Es decir, un 75,49% del total de la plantilla actual. Per tanto, se puede considerar una muestra muy representativa, y su resultado se tendrá en cuenta para el diagnóstico.

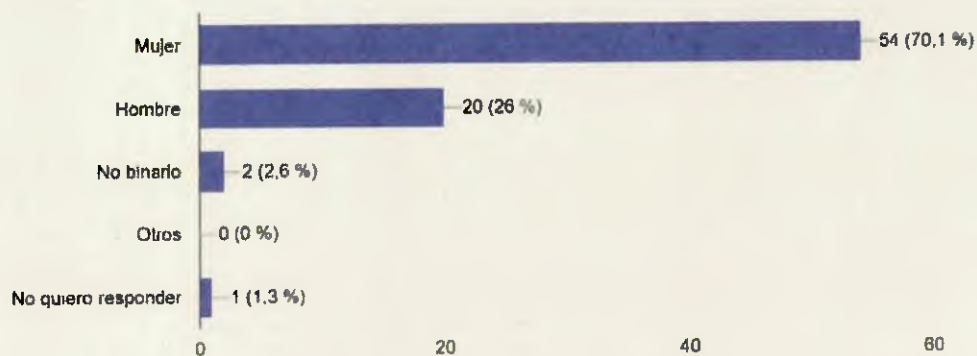
De las personas participantes a la encuesta, el 70,10% de las personas han sido mujeres y un 26% hombres, datos similares a la distribución existente en la entidad, durante el año de estudio, tal como se observa en el diagnóstico cuantitativo (cultura y gestión organizativa).

Todas las preguntas del cuestionario tienen respuestas cerradas en escala, siendo esta del 1 al 5 donde el 1 significa "Absolutamente en desacuerdo" y el 5 "Totalmente de acuerdo".

Las respuestas obtenidas en cada una de las preguntas formuladas han sido las siguientes:

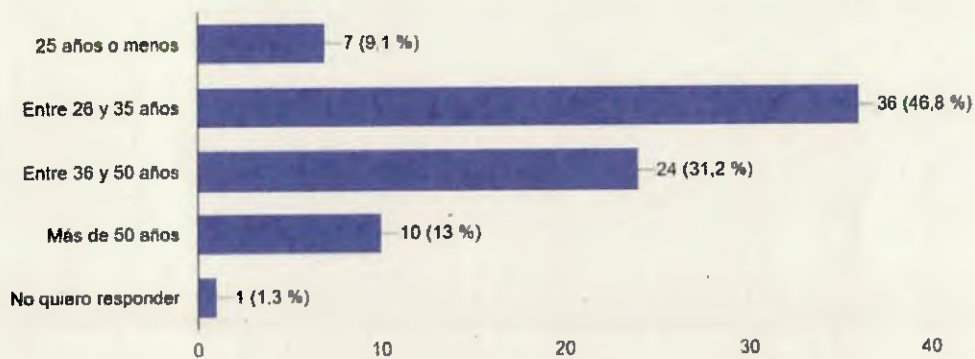
Género

77 respuestas



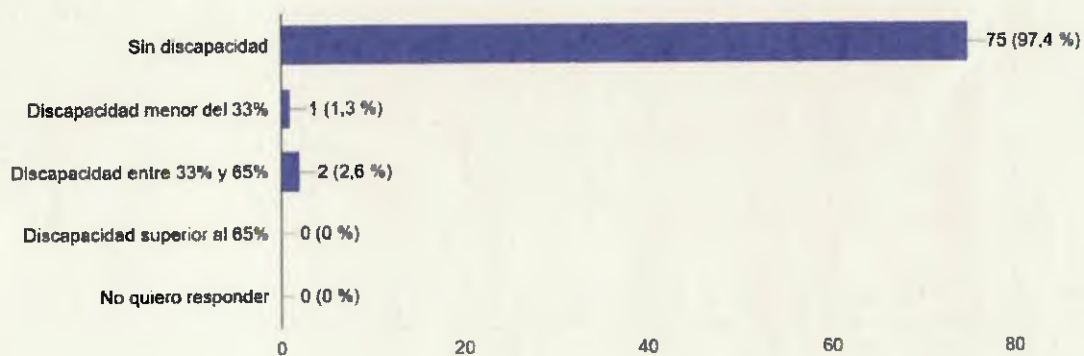
Edad

77 respuestas



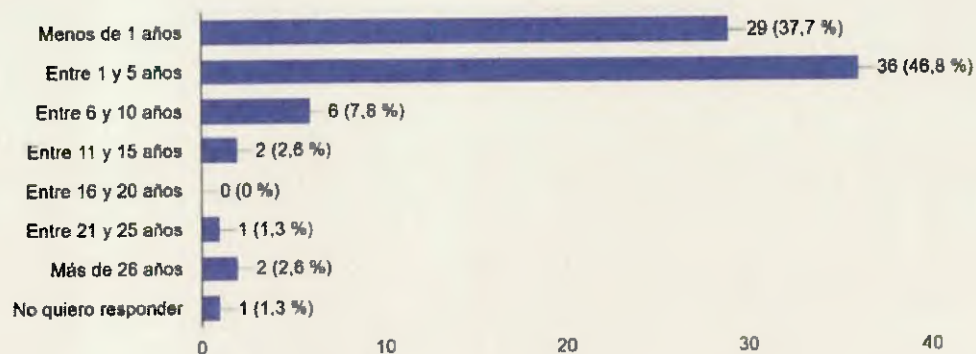
Discapacidad

77 respuestas



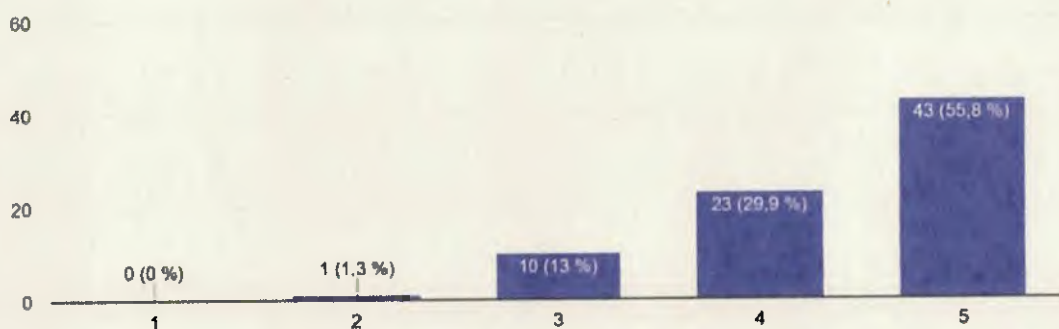
Antigüedad

77 respuestas



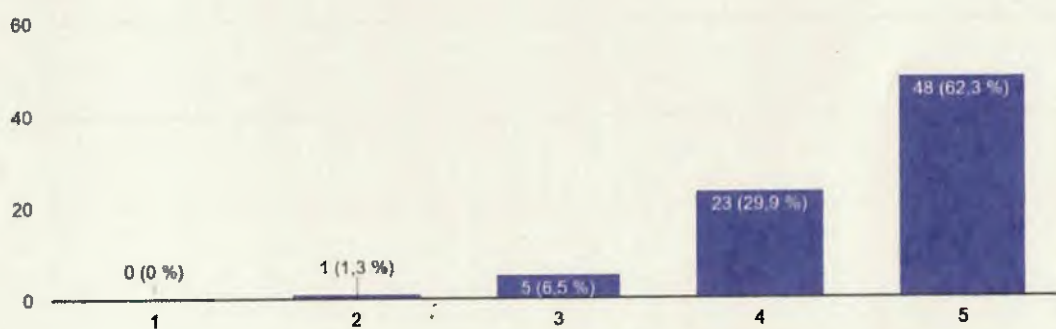
La dirección de la entidad muestra de forma evidente su alineación con la igualdad de género.

77 respuestas



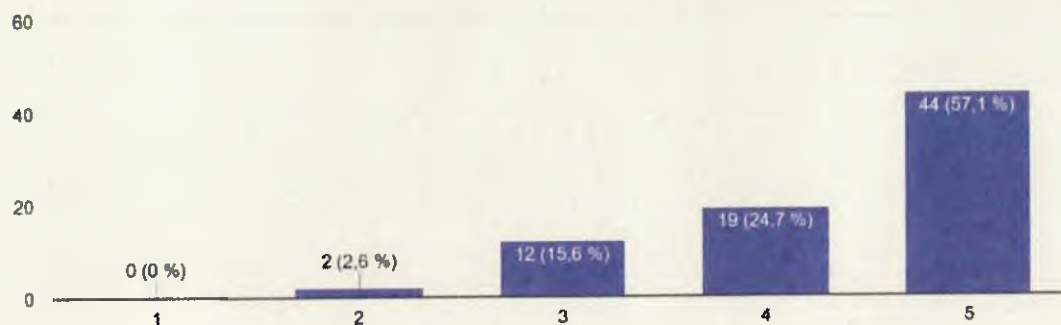
La imagen de la entidad transmite igualdad de género.

77 respuestas



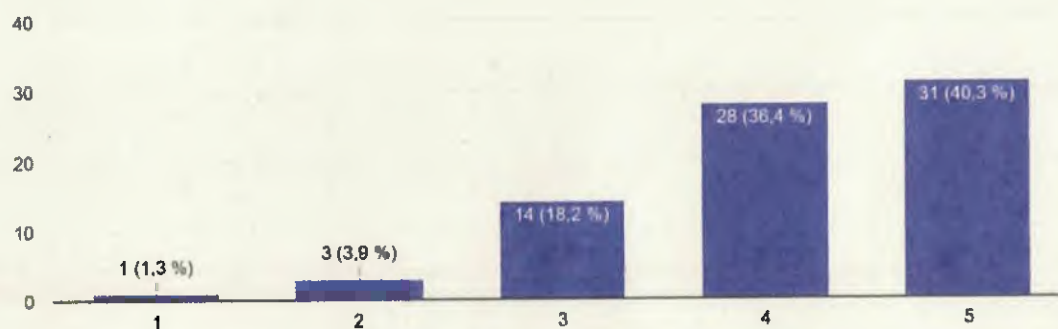
Creo que en la entidad existe la igualdad sin distinción del sexo de las personas.

77 respuestas



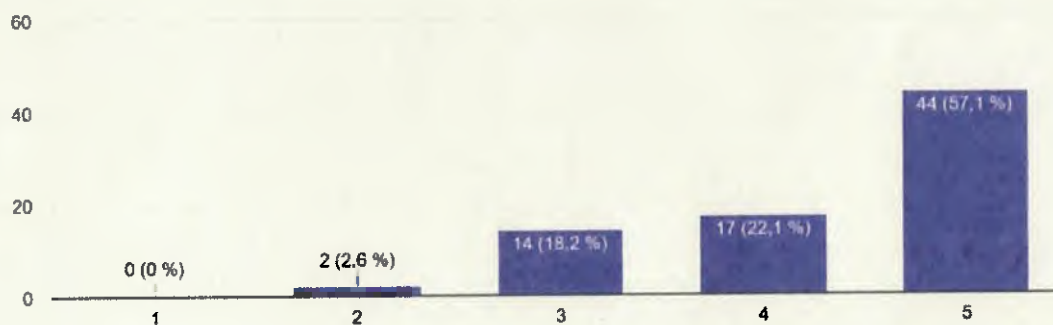
La entidad muestra su preocupación respecto a la conciliación personal y laboral de las personas trabajadoras.

77 respuestas



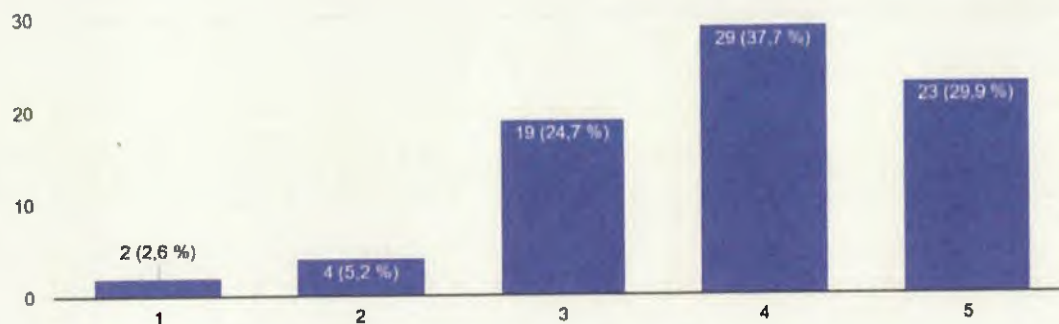
Los puestos de mando están ocupados según los méritos de las personas, sin ninguna influencia del sexo de la persona.

77 respuestas



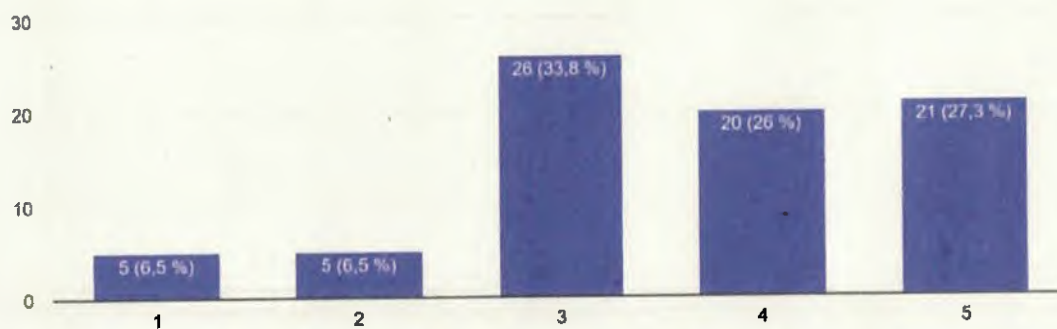
Las medidas de conciliación aplicadas actualmente nos permiten conciliar vida personal y laboral.

77 respuestas



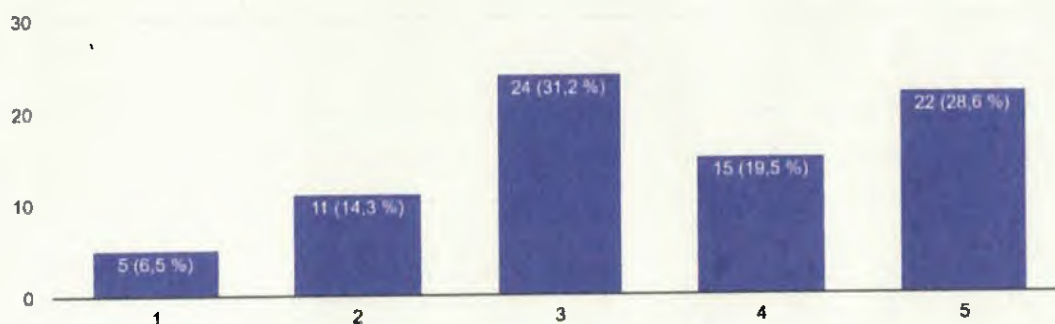
Conozco todas las medidas de conciliación aplicables en la entidad.

77 respuestas



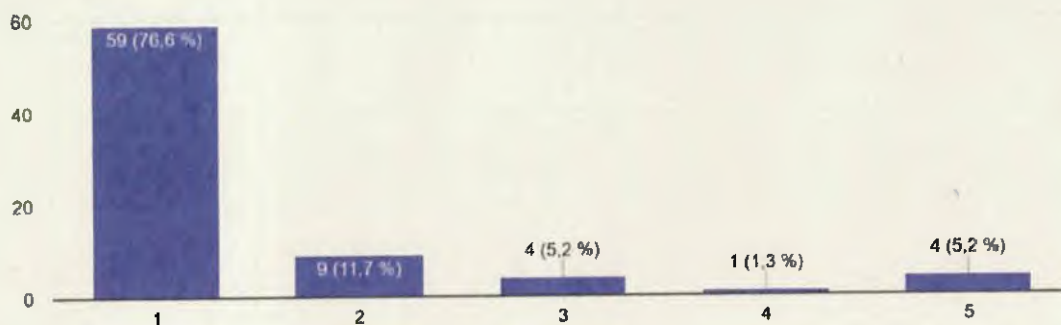
Todas las personas de la entidad cobran lo mismo si ocupan el mismo puesto de trabajo y desempeñan las mismas funciones.

77 respuestas



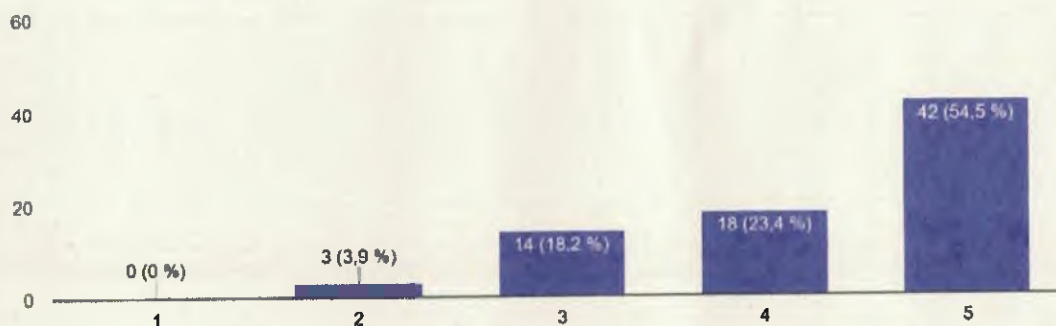
Alguna vez me he sentido discriminada por mi sexo/género en la entidad.

77 respuestas



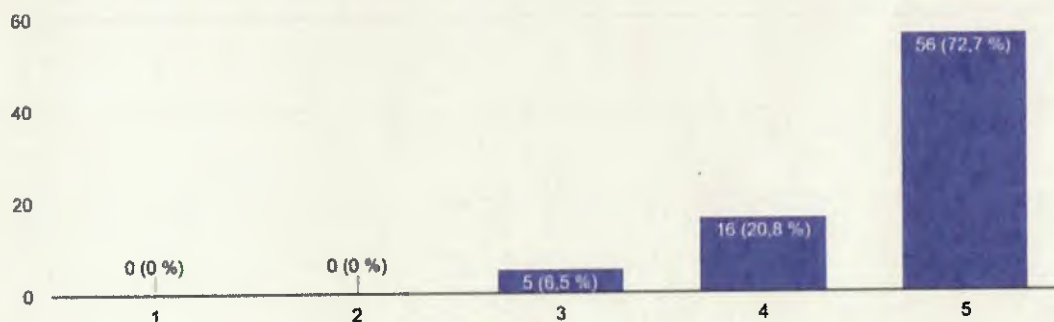
Todas las personas de la entidad tienen las mismas posibilidades de acceso a los procesos de selección y promoción, independientemente del sexo de la persona.

77 respuestas



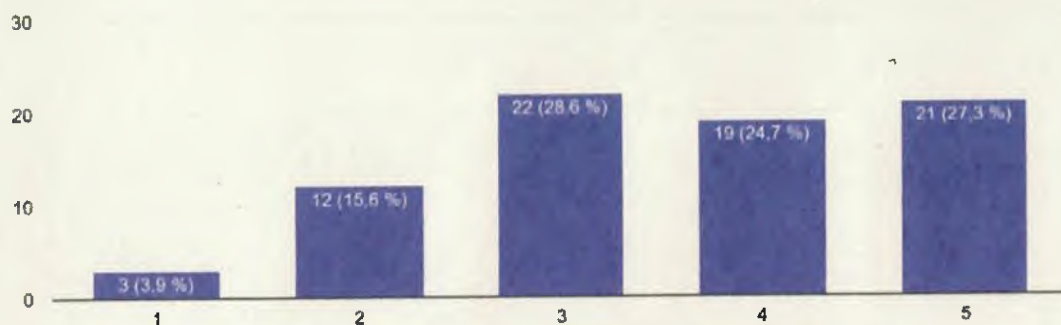
Todas las personas de la entidad tienen las mismas posibilidades de acceso a las formaciones interna de la entidad, independientemente del sexo de la persona.

77 respuestas



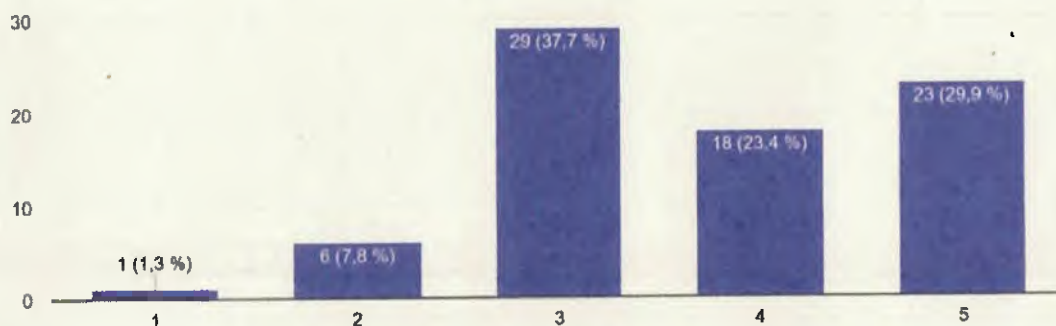
Conozco los derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de violencia machista.

77 respuestas



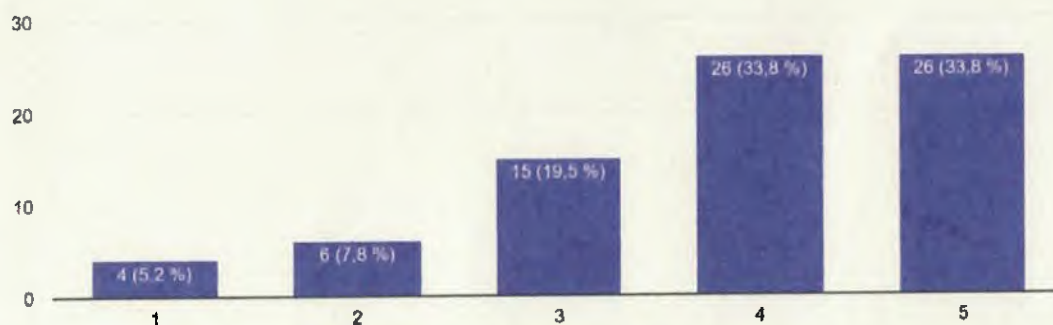
Conozco las acciones que la entidad realiza para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

77 respuestas



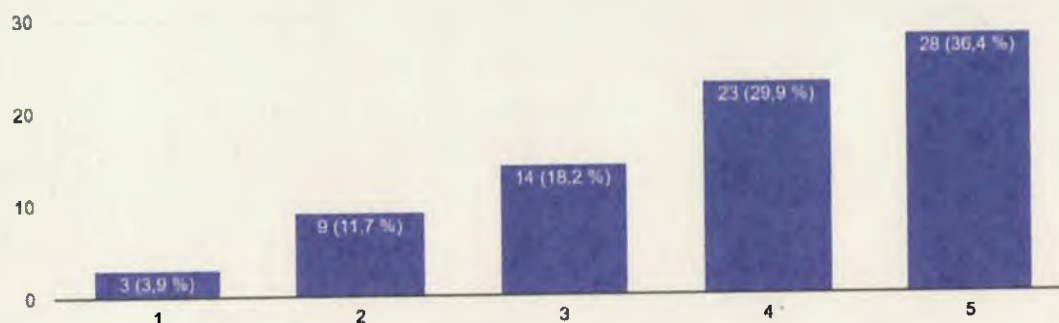
Se que hacer en caso de detectar un caso de acoso sexual o por razón de sexo en la entidad.

77 respuestas



Se a quien dirigirme en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo en la entidad.

77 respuestas



En la encuesta también se ha preguntado qué puede hacer la Fundación para mejorar en igualdad de género. Las respuestas dadas dejan de manifiesto lo siguiente:

- Más medidas de conciliación como la realización de jornada continuada o flexibilidad de horarios en periodo vacacional escolar.
- Llevar a cabo acciones para que la plantilla esté informada respecto a las medidas de conciliación personal y profesional que se pueden aplicar en la entidad.
- Realizar formaciones de sensibilización en materia de igualdad de género e interseccionalidad.
- Medidas de difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Trabajar por la equidad salarial entre hombres y mujeres.

Diagnóstico cuantitativo

A continuación, se detalla el análisis de los datos cuantitativos de la Fundación respecto al año natural de estudio (noviembre 2023-octubre 2024) y en base a cada uno de los ámbitos de estudio, segregados por sexo.

- **Cultura y gestión organizativa e infrarrepresentación femenina**

Distribución de los órganos de dirección

Como podemos observar en la tabla expuesta a continuación, el máximo órgano de gobierno de la entidad está compuesto de manera **totalmente igualitaria** por hombres y mujeres.

Patronato	Hombre	Mujer	Total general
Nº de personas	5	5	10
% de personas	50%	50%	100%

En cambio, si miramos la composición del Comité de coordinación de la misma, no encontramos la igualdad establecida en el Patronato, pero sí una cierta **paridad entre hombres y mujeres**.

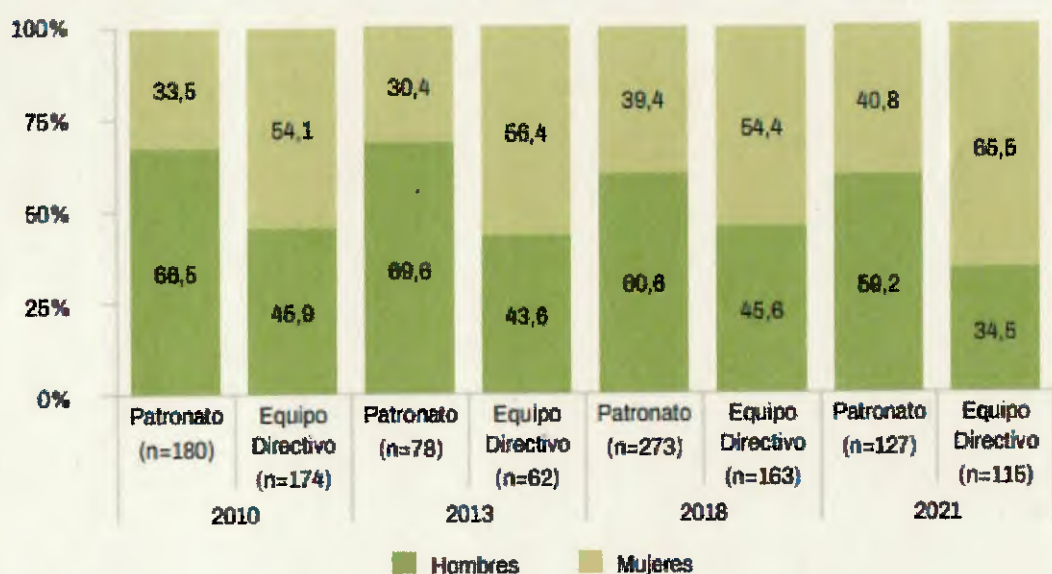
Si analizamos más detalladamente su composición, vemos que existe igualdad en puestos de dirección, pero los puestos de mando intermedio son el origen del desequilibrio encontrado en este órgano.

Comité de coordinación	Hombre	Mujer	Total general
Nº de personas	9	11	20
% de personas	45%	55%	100%

Nº de personas en Puestos del Comité	Hombre	Mujer	Total general
Dirección	2	2	4
Coordinación	4	6	10
Personal responsable y técnico	3	3	6
% de personas	45%	55%	100%

Si comparamos la composición del Patronato de Fundación Esplai, con los datos expuestos en el Barómetro del Tercer Sector de Acción Social en España, publicado en 2022 por la Plataforma de ONG de Acción Social en colaboración con el Gobierno de España y la consultora Fresno, podemos afirmar que la Fundación mejora los datos en cuanto a la distribución por sexos de los órganos de gobierno a nivel estatal, ya que muestra que estos equipos están formados por un 59,2% de hombres y un 40,8% de mujeres en cambio en la Fundación el porcentaje de ocupación de hombres y mujeres es el mismo, tal como podemos ver en siguiente el gráfico.

Distribución porcentual de las personas que integran los Órganos de Gobierno de las FUNDACIONES de primer nivel, según sexo.



Por otra parte, se observa similitud en cuanto a distribución por sexo de los equipos directivos, si lo comparamos con el Comité de Coordinación de la Fundación, siendo en ambos casos ocupados principalmente por mujeres.

Distribución de la Comisión de igualdad y Grupo de trabajo por la Igualdad de Género

Como podemos observar en la tabla expuesta a continuación, la comisión de igualdad/negociación de la entidad está compuesta mayoritariamente por mujeres.

Comisión de igualdad	Hombre	Mujer	Total general
Nº de personas	1	2	3
% de personas	33,33%	66,67%	100%

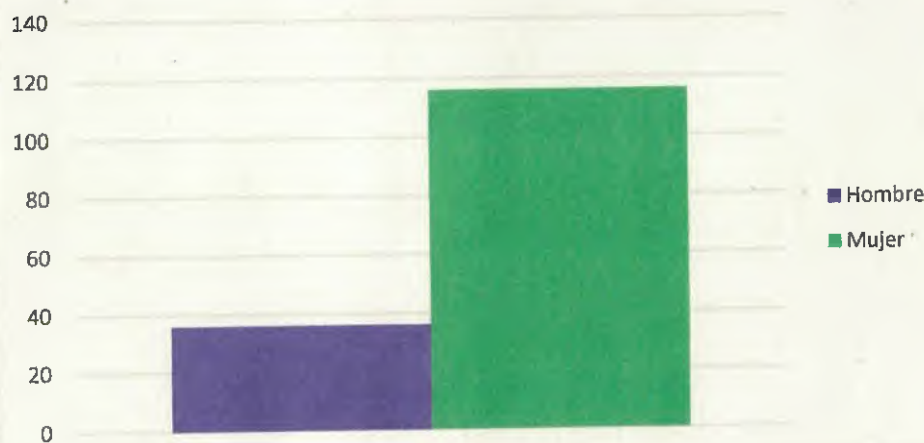
Si analizamos la composición del grupo de trabajo por la igualdad de género, observamos de nuevo hay una mayor representación de mujeres.

Grupo de trabajo por la igualdad de género	Hombre	Mujer	Total general
Nº de personas	1	5	6
% de personas	16,66%	83,33%	100%

Distribución de la plantilla por sexos

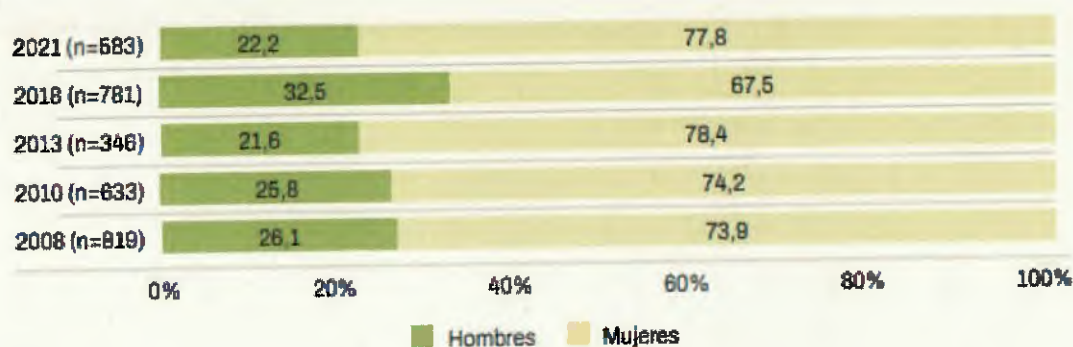
	Hombre	Mujer	Total general
Nº de personas	36	116	152
% de personas	24%	76%	100%

Número de personas segregadas por sexo



Como se puede observar, en cuanto a distribución de personas contratadas en la entidad, la presencia de mujeres es notoria, estando esta muy por encima de la presencia de hombres. Casuística habitual en entidades del Tercer Sector social, tal como observamos en el gráfico incluido en el Barómetro del Tercer Sector de Acción Social en España, que se adjunta a continuación, donde el porcentaje de mujeres contratadas ha ido en aumento año tras año, y para el 2021 se alcanza un porcentaje similar al actual en Fundación Esplai. Por lo tanto, la Fundación actualmente perpetúa la feminización del Tercer Sector.

Distribución porcentual por sexo de las personas remuneradas en las entidades del TSAS. Años 2021, 2018, 2013 y 2010.



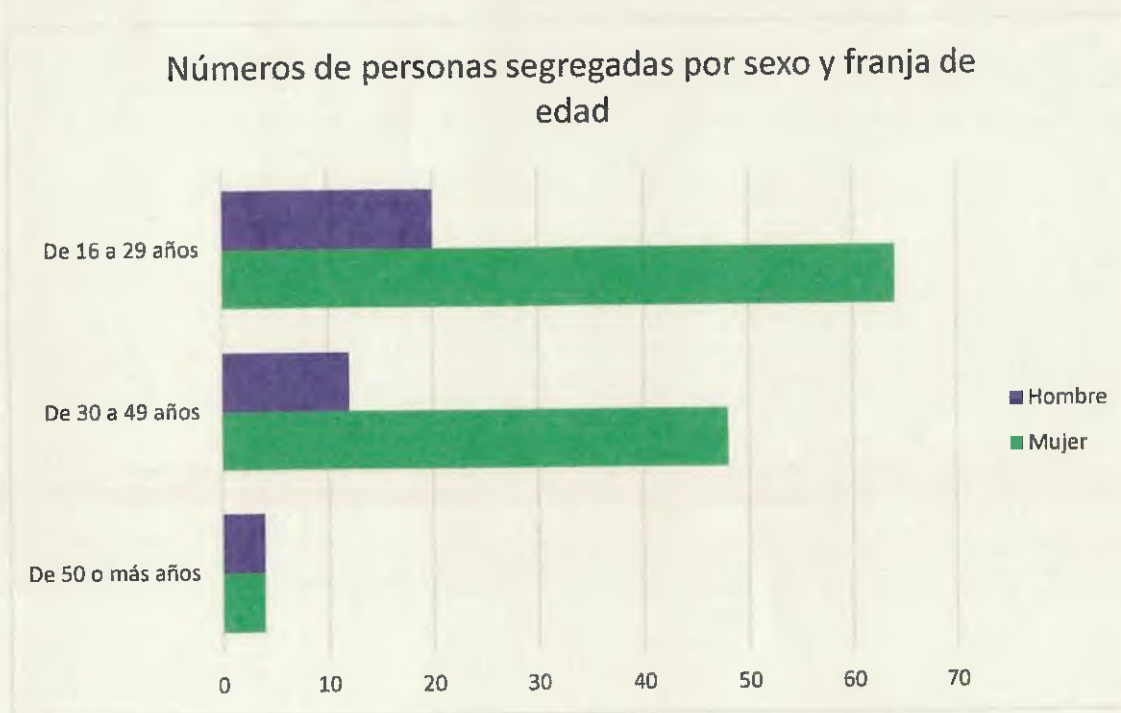
Edad

En cuanto a la estructura de la Fundación por edad de las personas contratadas, la mayoría de estas tienen menos de 50 años, y el 55% de la totalidad están por debajo de los 30 años, tanto en el caso de hombres como en el de mujeres, por lo que podemos afirmar que el perfil de las personas trabajadoras de la entidad es joven, pudiendo ser una de las razones, de esta peculiaridad, el hecho de que Fundación Esplai pertenece a uno de los sectores que facilita el acceso al primer empleo para muchas de las personas jóvenes.

En el siguiente apartado, donde se analiza la antigüedad que alcanzan las personas contratadas en la Fundación, podremos comprobar si este primer empleo se mantiene a lo largo del tiempo o, por el contrario, se tiende a buscar empleo en otros sectores.

	Hombre	Mujer	Total general
Mediana de edad	32	31	31

Franja de edad	Hombre	Mujer	Total general
De 16 a 29 años	20	64	84
De 30 a 49 años	12	48	60
De 50 o más años	4	4	8
Total general	36	116	152

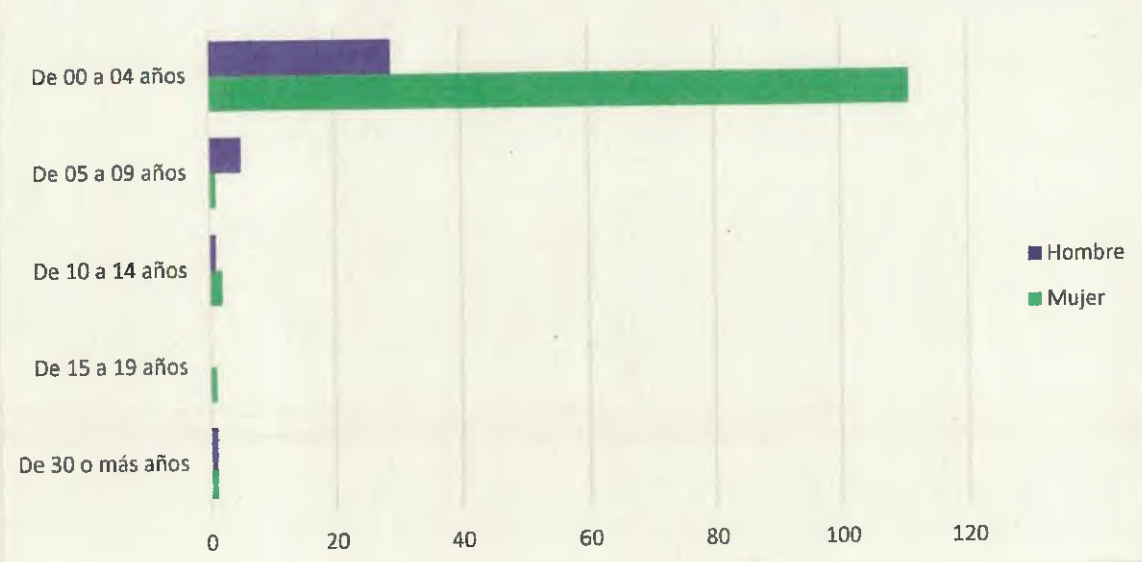


Antigüedad

Analizando los datos correspondientes al personal contratado en la entidad durante el año de estudio, observamos que la mayor parte de la plantilla se concentra en la franja de antigüedad que va de los 0 a los 4 años, disminuyendo cuantiosamente el número de personas en el resto de franjas. Por lo que se podría contemplar la posibilidad comentada en el apartado anterior, respecto a la tendencia a buscar un primer empleo en entidades del Tercer Sector, aunque no debemos dejar de lado otras posibilidades relacionadas con políticas retributivas o de conciliación personal y profesional entre otras, las cuales se irán analizando en los siguientes apartados.

Número de personas	Hombre	Mujer	Total general
De 00 a 04 años	29	111	140
De 05 a 09 años	5	1	6
De 10 a 14 años	1	2	3
De 15 a 19 años	0	1	1
De 30 o más años	1	1	2
Total general	36	116	152

Número de personas segregadas por sexo y franja de antigüedad



• Clasificación profesional

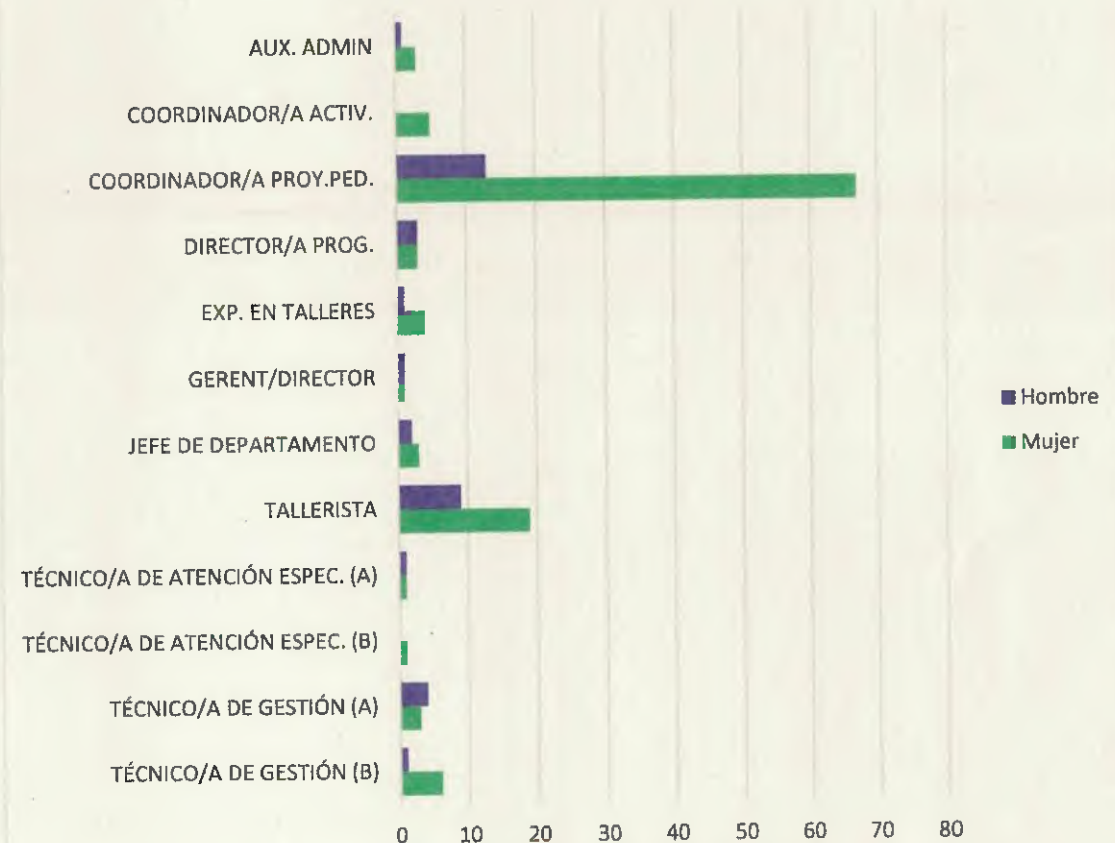
Distribución de la plantilla en función de los grupos profesionales

Tal como se expone a continuación, tanto en la tabla como en el gráfico, se observa que hay representación de ambos sexos en todas las categorías profesionales, a excepción de las categorías de COORDINADOR/A ACTIV. y TÉCNICO/A DE ATENCIÓN ESPEC. (B), que están ocupadas únicamente por mujeres.

En el resto de categorías, existe un desequilibrio favorable a las mujeres en todas ellas, a excepción de las categorías de DIRECTOR/A PROG., GERENT/DIRECTOR y TÉCNICO/A DE ATENCIÓN ESPEC. (A), ocupados de manera igualitaria por hombres y mujeres, y la categoría de TÉCNICO/A DE GESTIÓN (A) aunque la diferencia solo es de una persona.

Categoría profesional	Hombre	Mujer	Total general
AUX. ADMIN	1	3	4
COORDINADOR/A ACTIV.	0	5	5
COORDINADOR/A PROY.PED.	13	67	80
DIRECTOR/A PROG.	3	3	6
EXP. EN TALLERES	1	4	5
GERENT/DIRECTOR	1	1	2
JEFE DE DEPARTAMENTO	2	3	5
TALLERISTA	9	19	28
TÉCNICO/A DE ATENCIÓN ESPEC. (A)	1	1	2
TÉCNICO/A DE ATENCIÓN ESPEC. (B)	0	1	1
TÉCNICO/A DE GESTIÓN (A)	4	3	7
TÉCNICO/A DE GESTIÓN (B)	1	6	7
Total general	36	116	152

Número de personas. Datos segregados por sexo y categoría profesional



Distribución de la plantilla en función de los lugares de trabajo

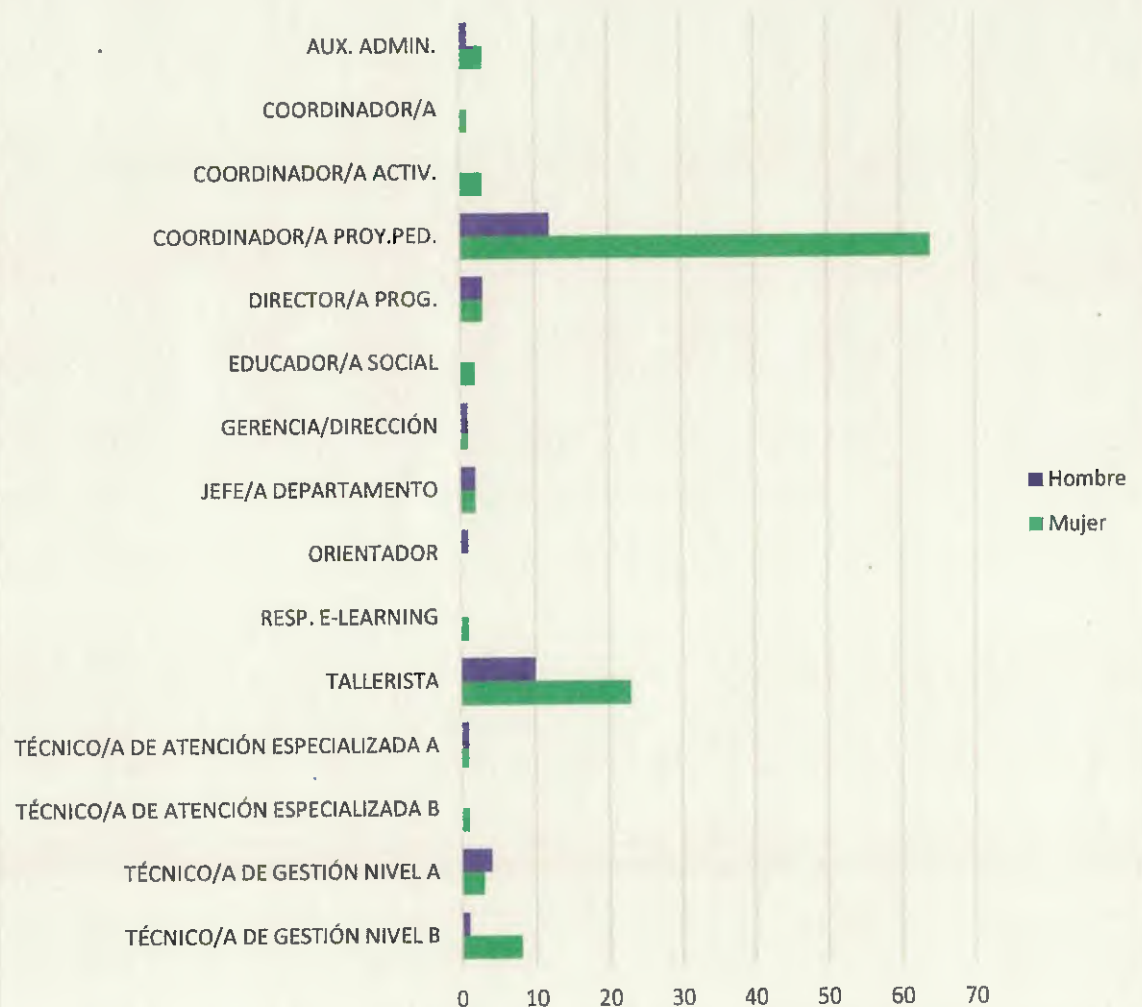
A continuación, se puede ver la distribución del personal contratado durante el año de estudio en la Fundación Esplai, en esta ocasión, distribuida por los diferentes lugares de trabajo ocupados en la entidad.

Entre las diferentes interpretaciones de los datos, denotamos la búsqueda de la entidad respecto a la igualdad en los puestos de mando, como son el de DIRECTOR/A PROG., GERENCIA/DIRECCIÓN o JEFE/A DEPARTAMENTO.

También se observa la consolidación de determinados roles de género asociados a puestos de trabajo, como la ocupación de puestos de administración, educación o puestos de atención directa, por mujeres.

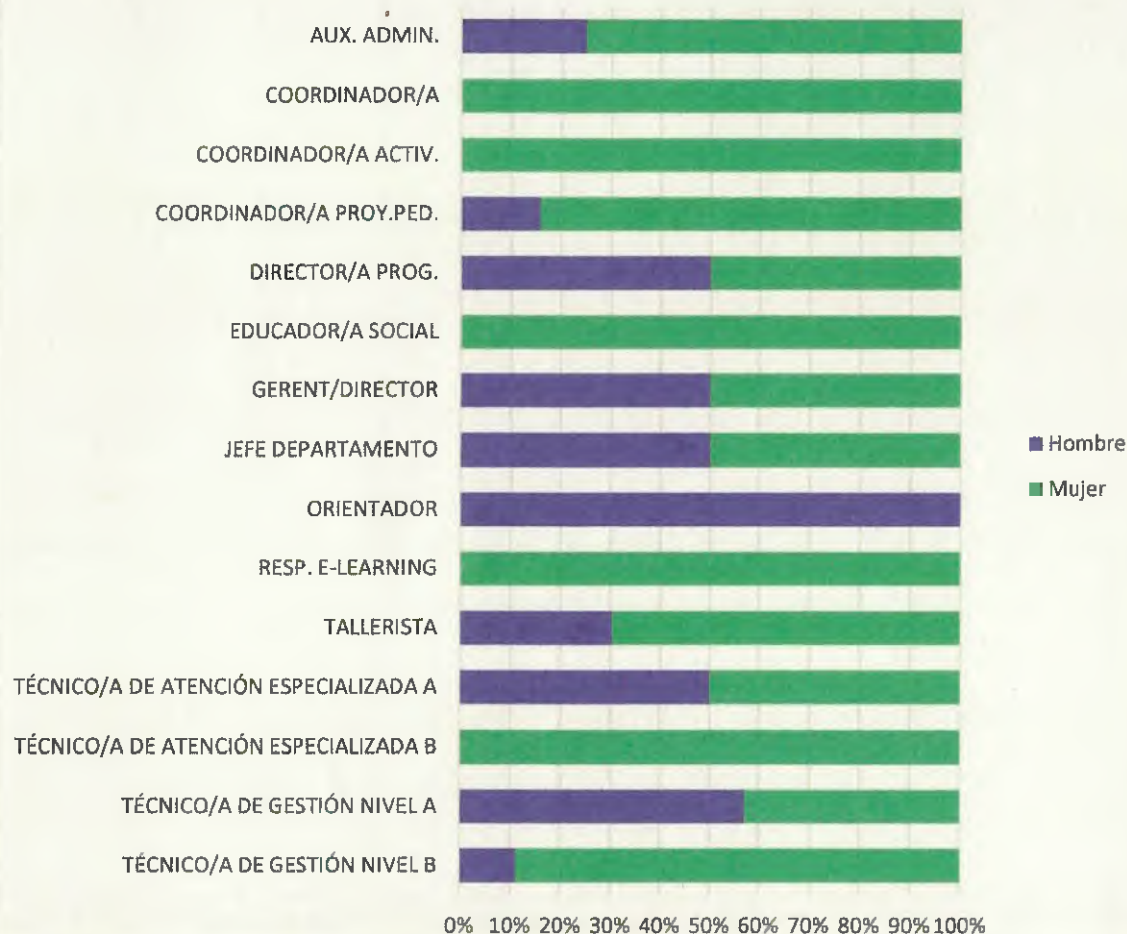
Lugares de trabajo	Hombre	Mujer	Total general
AUX. ADMIN.	1	3	4
COORDINADOR/A	0	1	1
COORDINADOR/A ACTIV.	0	3	3
COORDINADOR/A PROY.PED.	12	64	76
DIRECTOR/A PROG.	3	3	6
EDUCADOR/A SOCIAL	0	2	2
GERENCIA/DIRECCIÓN	1	1	2
JEFE/A DEPARTAMENTO	2	2	4
ORIENTADOR	1	0	1
RESP. E-LEARNING	0	1	1
TALLERISTA	10	23	33
TÉCNICO/A DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA A	1	1	2
TÉCNICO/A DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA B	0	1	1
TÉCNICO/A DE GESTIÓN NIVEL A	4	3	7
TÉCNICO/A DE GESTIÓN NIVEL B	1	8	9
Total general	36	116	152

Número de personas. Datos segregados por sexo y Lugar de trabajo



También se observa, más definidamente en el siguiente gráfico, la consolidación de determinados roles de género asociados a puestos de trabajo, como la ocupación de puestos de administración, educación o puestos de atención directa, por mujeres.

Porcentaje de personas. Datos por sexo y lugar de trabajo



• Condiciones laborales

Tipología de contratación

Como se observa en la siguiente tabla y gráficos, la fórmula más utilizada para la contratación de personas en la entidad es la indefinida, llegando a un total de 78,29% entre contratos indefinidos y contratos fijos discontinuos. Pero, esta contratación indefinida no es igualitaria entre hombres y mujeres, habiendo un **desequilibrio** favorable a las mujeres, aunque este desequilibrio también se ve reflejado en el resto de tipologías contractuales, hecho que denota la feminización de la entidad.

Número de personas	Hombre	Mujer	Total general
01. Indefinido	20 (13,16%)	66 (43,42%)	86 (56,58%)
02. Eventual	6 (3,94%)	23 (15,13%)	29 (19,08%)
03. Obra y servicio	0 (0%)	4 (2,63%)	4 (2,63%)
04. Indefinido fijo discontinuo	10 (6,58%)	23 (15,13%)	33 (21,71%)

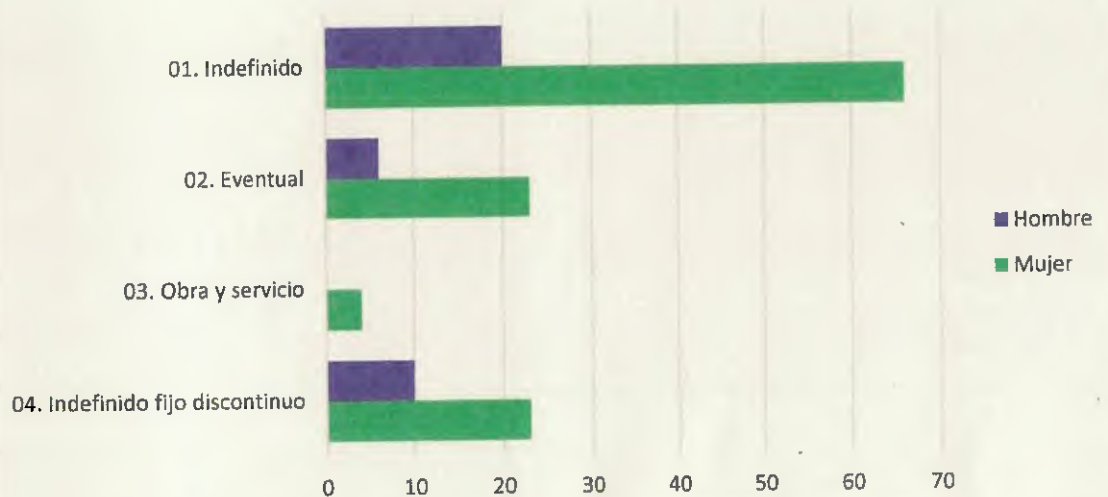
Total general

36

116

152

Número de personas segregadas per sexo y tipos de contrato

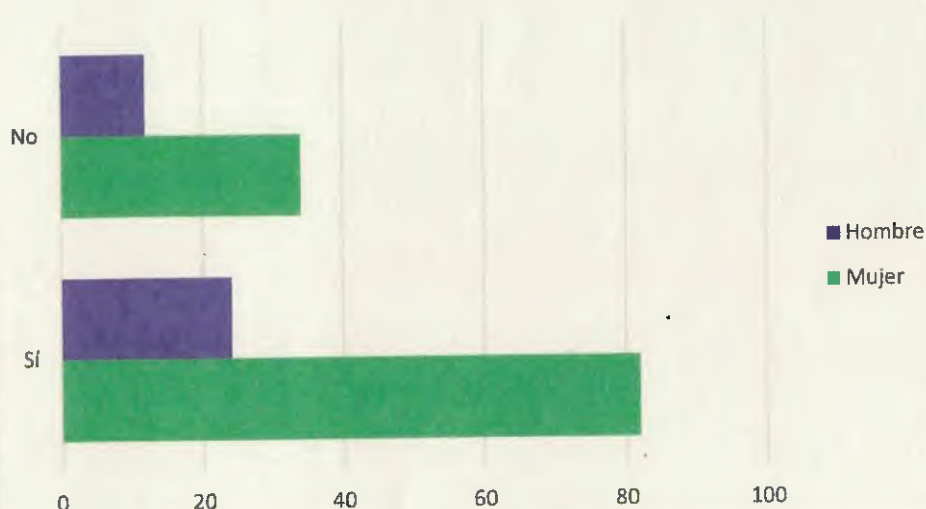


Jornadas laborales

Respecto a la cultura de la entidad en cuanto a las jornadas de trabajo realizadas por las personas contratadas durante al año de estudio, la entidad tiende a llevar a cabo contratos a jornada completa, ya que el 69,74% de las personas contratadas realizan dicha jornada.

Jornada completa	Hombre	Mujer	Total general
No	12 (7,89%)	34 (22,37%)	46 (30,26%)
Sí	24 (15,78%)	82 (53,94%)	106 (69,74%)
Total general	36	116	152

Personas segregadas por sexo y 100% de la jornada



Si analizamos las jornadas realizadas, comparando mujeres con mujeres y hombres con hombres, observamos que el porcentaje de contrataciones a tiempo completos, tanto en hombres como en mujeres, es aproximadamente del 70%, por lo tanto, no es que haya una discriminación patente entre sexos.

Jornada completa Mujeres	
No	29%
Sí	71%
Total general	100%

Jornada completa Hombres	
No	33%
Sí	67%
Total general	100%

• Acceso/selección y extinción de la relación laboral

Contratación en los últimos 4 años

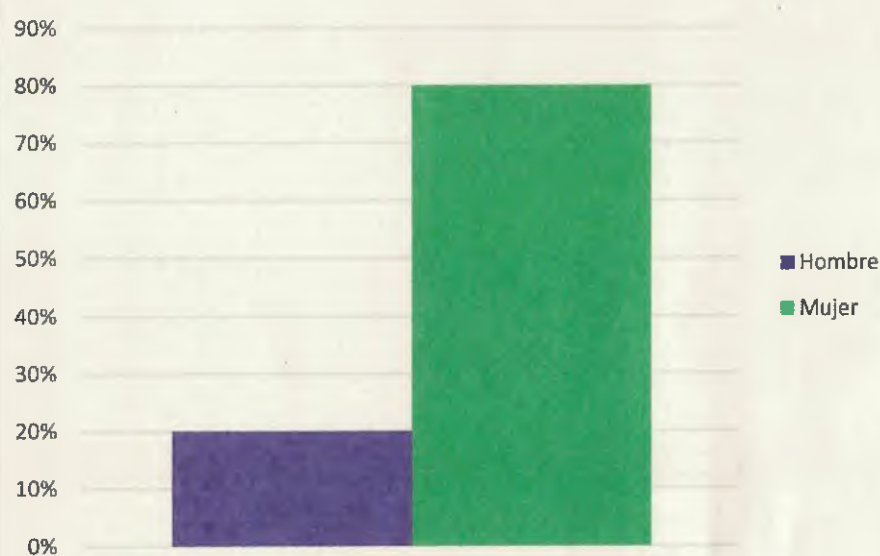
Como se ha comentado en diferentes apartados del presente plan de igualdad, la entidad tiene cierta tendencia a la contratación de mujeres por encima de hombres.

Es cierto, que durante la historia de la fundación se han realizado multitud de contrataciones, tanto de hombres como de mujeres, con la finalidad de constituir los diferentes grupos de trabajo, pero si analizamos los datos obtenidos en el periodo de estudio, así como en los últimos 4 años, el número de mujeres contratadas está muy

por encima del número de hombres, tal como se observa en la tabla y gráfico siguiente.

	Mujer	Hombre	Total general
% de persona contratadas en los últimos 4 años	80%	20%	100%

Porcentaje de personas contratadas en los últimos 4 años segregados por sexo



Extinción de la relación laboral y causas que la originan

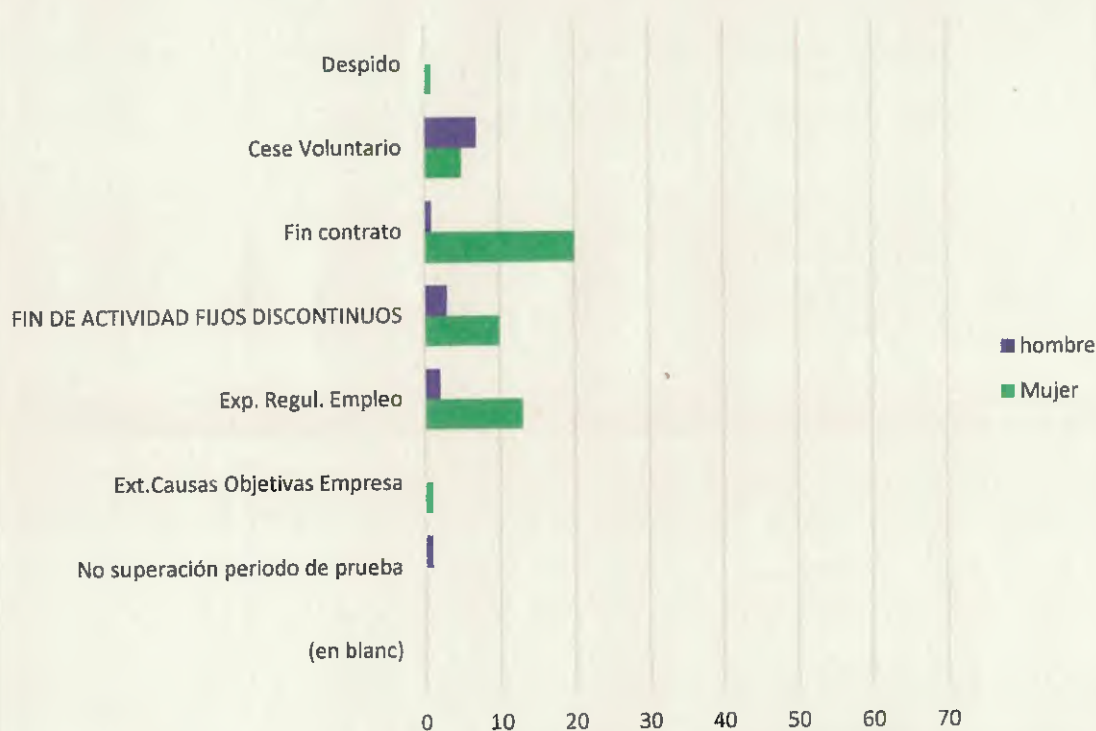
Al analizar las extinciones de relaciones laborales efectuadas durante el año de estudio, se observa estas se han efectuado tanto en hombres como en mujeres, pero con un predominio de las rescisiones en el caso de las mujeres, situación directamente relacionada con la tendencia de la entidad a la contratación femenina respecto a la contratación masculina, por lo tanto, a mayor contratación de mujeres mayor probabilidad de extinción de su relación contractual con la fundación.

En cuanto a los motivos de las rescisiones laborales entre personas contratadas y la entidad, podemos decir que el principal motivo es la finalización de contratos temporales.

No debemos olvidar que aproximadamente el 22,50% de las contrataciones efectuadas durante el año de estudio, se llevaron a cabo mediante contratos eventuales y de obra y/o servicio.

Motivo de la finalización de la relación laboral	Hombre	Mujer	Total general
Despido	0	1	1
Cese Voluntario	7	5	12
Fin contrato	1	20	21
Fin de actividad fijo discontinuo	3	10	13
Exp. Regul. Empleo	2	13	15
Ext.Causas Objetivas Empresa	0	1	1
No superación periodo de prueba	1	0	1
Total general	14 (22,22%)	49(77,78%)	63(100%)

Motivo de la finalización de la relación laboral segregado por sexo



• Retribución

Independientemente de la Auditoría retributiva que se incluirá en este plan de igualdad, según manifiesta el RD 902/2020, se presentan a continuación, algunos datos sobre las retribuciones satisfechas en la entidad durante el año de estudio.

Como se puede ver en la tabla expuesta a continuación, en la entidad encontramos una brecha salarial favorable a los hombres del **20,47%**, pero se debe tener en cuenta que este dato se obtiene en base a los salarios brutos totales percibidos durante el periodo de estudio, entre todo el personal de la entidad, sin distinción de lugares de trabajo, categorías o jornadas.

Por sexo	Media retribuciones totales
Mujer	10.994,66€
Hombre	13.825,29€

El importe bruto medio por hora trabajada se sitúa en 13,63 € en el caso de las mujeres y 15,06 € en el caso de los hombres. La brecha salarial por horas se sitúa en **9,47%**.

Los datos obtenidos segregando por sexo son los siguientes:

Por sexo	Media/hora
Mujer	13,63€
Hombre	15,06€

• Formación

A continuación, se exponen las formaciones que el personal de la Fundación ha realizado durante el año de estudio.

Título formación	Nº mujeres	Nº hombres	Dentro o fuera de jornada	Modalidad presencial/online
Dirección y gestión de ONG's	1	0	Dentro	Presencial
Diseño de proyectos para convocatorias del 0,7	17	11	Dentro	Híbrida
Diversidad sexual y de género	35	10	Dentro	Online
Formación avanzada del equipo auditor	1	0	Dentro	Presencial
UPValenciaX: Tecnología accesible para la inclusión	0	1	Fuera	Online
La governança del coneixement: de manar recursos a dinamitzar actors	0	1	Fuera	Online
Google Adwords y sus Aplicaciones Publicitarias	1	0	Fuera	Online
Filming 2030: Formación y Cine para los ODS	0	1	Dentro	Híbrida
Programa Avanzado en Agile Project Management. Scrum	0	4	Dentro	Online
I Congreso internacional sobre transiciones educativas: perspectivas locales y globales	1	0	Dentro	Presencial
Características y tratamiento de agresores sexuales, de género y psicópatas	1	0	Fuera	Híbrida

ODS Y SOLUCIONES BASADAS EN LA NATURALEZA	1	0	Fuera	Online
INSTRUCCIÓN A LA AGENDA 2030 Y LOS 17 ODS DE NACIONES UNIDAS	1	0	Fuera	Online
Una aproximació crítica a la Intel·ligència Artificial a través d'una perspectiva teòrica i pràctica	0	1	Dentro	Presencial
Prevención del Suicidio	1	0	Dentro	Presencial
Formación Específica en Metodologías Ágiles	1	0	Dentro	Online
Cómo hacer un plan de redes sociales para ONG	1	0	Dentro	Online
Sonores: nou curs professional de pòdcast	1	0	Dentro	Online
Diseño y gestión de proyectos sociales y educativos. Búsqueda de financiación a través de convocatorias públicas y privadas	1	0	Dentro	Online
FORMACIÓN SOBRE TEORÍA DEL CAMBIO EN ORGANIZACIONES MIEMBRO DE EAPN	0	1	Dentro	Presencial
Comunicació en públic	1	0	Dentro	Online
Sprint Innovación Aumentada	0	1	Dentro	Online
Facilitación visual, cultura visual chagemaker	1	0	Dentro	Online
ética para personas trabajadoras	1	1	Dentro	Presencial

Analizando los datos, obtenemos la siguiente información:

- El total de personas que han recibido alguna formación durante el año de estudio, 67 han sido mujeres y 32 hombres. Una vez más, vemos reflejada la feminización de la entidad en el ámbito de estudio.
- Las formaciones se han realizado en horario laboral en la mayoría de los casos, favoreciendo así la conciliación personal y profesional.
- En aquellos casos en que la formación se ha impartido fuera del horario laboral, esta se ha realizado de manera online, permitiendo la conexión a la formación desde el domicilio de la persona.

• Promociones

Los procesos de promoción interna se realizan de manera igualitaria sin error en la discriminación por sexo, utilizando como criterios de decisión parámetros objetivos como la capacidad, la experiencia y la formación previa.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

La entidad mediante este plan de igualdad dispone de una serie de acciones de conciliaciones recogidas más adelante a las que se puede acoger el 100% de la plantilla. (Anexo 1)

- **Acoso sexual o por razón de sexo**

No existen datos ya que en la entidad no se ha producido ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo. A pesar de ello, la entidad dispone de un protocolo para proteger este tipo de situaciones, recogido en el anexo 3.

12. Objetivos y Medidas del II Plan de igualdad

Una vez analizados los datos obtenidos en la fase de diagnóstico cuantitativo y cualitativo, a continuación, se establecen los objetivos que se quieren alcanzar mediante las diferentes acciones que se irán implementado en Fundación Esplai durante los cuatro años de vigencia del presente Plan.

Objetivo 1: Informar y formar al equipo en igualdad de género y sensibilizar en esta materia.

Acción Nº 1	INFORMACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
Descripción	<p>Socializar, difundir, compartir y dar publicidad al II plan de igualdad de la entidad. Compartir con toda la plantilla por diferentes medios. Se incluyen una serie de subacciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajar para que todas las personas que se incorporan, sigan el manual de acogida de la entidad para que conozcan el Plan de Igualdad. 2. Formaciones específicas de carácter estratégico. 3. Actos específicos relacionados con la igualdad.
Responsable	Grupo de trabajo por la Igualdad de Género
Inicio	2025-01-01
Fin	2028-12-31

Canales de comunicación	Mailing para todo equipo Sesiones informativas para todo el equipo (tanto personal contratado como voluntario) Actualización del Plan de Igualdad en el manual de Acogida de la entidad Canales sociales Web corporativa
Indicadores de seguimiento	Número de personas participantes en las sesiones informativas % de personas de la plantilla que han sido informadas Grado de conocimiento del plan por parte de la plantilla
Recursos	Sin coste directo Personas integrantes del Grupo de trabajo por la Igualdad de Género Equipo directivo de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida Formación anual Cuestionario de evaluación del grado de conocimiento del Plan de Igualdad

Acción Nº 2	FORMACIÓN Y PROPUESTAS DE ACTUACIONES DE INTERVENCIÓN
Descripción	Conjunto de intervenciones que asegure el tratamiento de la perspectiva de género en espacios, equipos y comisiones más allá del propio Grupo de trabajo por la Igualdad de Género. Incluye Formación específica para el grupo de trabajo de Igualdad de Género, así como para el resto de la plantilla.
Responsable	Grupo de trabajo por la Igualdad de Género Comité de Coordinación
Inicio	2024-12-01
Fin	2028-12-31
Canales de comunicación	Notificaciones a través del portal de SharePoint Notificaciones a través de correos electrónicos Sesiones de sensibilización Sesiones de formación

Indicadores de seguimiento	Número de acciones realizadas % de personas del equipo participantes en las acciones Número de personas formadas
Recursos	Sin coste directo Dedicación del equipo Coste de las formaciones

Objetivo 2: Fomentar la conciliación de los diferentes usos del tiempo del personal de la entidad.

Acción Nº 3	IMPULSAR LAS ACCIONES VIGENTES EN CONCILIACIÓN
Descripción	Impulso de las medidas de conciliación recogidas en el SAC (Servicios, Ayudas y Conciliación), difundiendo información sobre las mismas y revisando la posibilidad de incorporación de nuevas.
Responsable	Grupo de trabajo por la Igualdad de Género Dirección
Inicio	2024-01-02
Fin	2028-12-31
Canales de comunicación	Canal de noticias de SharePoint de Fundación Esplai Manual de acogida de Fundación Esplai
Indicadores de seguimiento	Personas que se acogen a las medidas Número de medidas incorporadas
Recursos	Los derivados de cada acción
Comentarios / Observaciones	Como anexo a este Plan de Igualdad, se recogen las acciones del SAC (Anexo 1), las cuales han sido modificadas para adaptarlas a las peculiaridades de las personas que forman la entidad.

Objetivo 3: Velar por la equidad salarial de las personas trabajadoras de Fundación Esplai.

Acción N° 4	REVISIÓN Y ANALISI ANUAL DE LA EQUIDAD SALARIAL
Descripción	Analizar con periodicidad anual la equidad salarial en la entidad. Extraer datos cada año y analizar los indicadores definidos para poder realizar el seguimiento salarial adecuado y observar potenciales diferencias.
Responsable	Grupo de trabajo por la Igualdad de Género Departamento de RRHH
Inicio	2026-01-01
Fin	2028-12-31
Canales de comunicación	Mailing para todo equipo Comité de Coordinación Reuniones de área
Indicadores de seguimiento	Nº de personas contratadas por niveles y género Media de brechas salariales por horas de la escala salarial Salario medio, brecha salarial total y brecha salarial por horas
Recursos	Sin coste directo Encargo a Suport Tercer Sector y Dept de RRHH
Comentarios / Observaciones	Se pretende asegurar la inexistencia de desigualdades retributivas entre hombres y mujeres dentro de un mismo puesto de trabajo o escala salarial, así como estudiar la potencial brecha salarial.

Acción N° 5	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL PARA TRABAJAR POR LA EQUIDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES
--------------------	--

Descripción	Revisión y actualización de la política salarial de la entidad, revisando los ítems para mejorar el criterio de equidad retributiva para un mismo puesto de trabajo (igual trabajo, igual salario). La aplicación de la Valoración de Puestos de trabajo (VPT) quiere garantizar los principios de igualdad en relación a las personas que ocupan un mismo puesto de trabajo (sin perjuicio de poder establecer otros criterios que diferencien la especial aportación, la especialización, la polivalencia y la pertenencia en órganos directivos concretos, entre otras)
Responsable	Grupo de trabajo por la Igualdad de Género Comisión de Igualdad Comité de Dirección de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida
Inicio	2025-01-02
Fin	2026-12-31
Canales de comunicación	Comité de Coordinación Reuniones de área Mailing equipo Web institucional
Indicadores de seguimiento	Creación de un nuevo informe sobre política salarial de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida Número de personas participantes en las sesiones informativas % de personas de la plantilla que han sido informadas
Recursos	Costes derivados de la maquetación del documento Dedicación
Comentarios / Observaciones	

Objetivo 4: Prevenir cualquier tipo de acoso o discriminación, ya sea este de carácter sexual, por razón de sexo, por pertenecer al colectivo LGTBIQA+ o por daño moral.

Acción Nº 6	CONFECCIONAR UN PROTOCOLO EN CASO DE ACOSO LABORAL
Descripción	Crear un protocolo contra el acoso laboral que incorpore aquellos casos de acoso moral, laboral o <i>mobbing</i> no contemplados en el actual protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.
Responsable	Comité de Coordinación
Inicio	2025-01-01
Fin	2025-12-31 (creación) 2026-06-30 (difusión)
Canales de difusión	Mailing para todo equipo Sesiones informativas para todo el equipo (tanto personal contratado como voluntario) Incorporación del protocolo en el manual de acogida de la entidad
Indicadores de seguimiento	Existencia del protocolo % de personas de la plantilla que han sido informadas Grado de conocimiento del plan por parte de la plantilla
Recursos	Sin coste directo Personas integrantes del Comité de Coordinación Dept RRHH Formación anual Cuestionario de evaluación del grado de conocimiento del Protocolo
Comentarios / Observaciones	Aunque no sea una acción propia del Plan de Igualdad, la inexistencia de un protocolo contra en acoso laboral ha motivado la voluntad de crearlo.

Acción N° 7	DIFUSIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO INCLUYENDO LAS DISCRIMINACIONES LGTBIQA+
Descripción	Actualizar el protocolo para la prevención, detección y abordaje del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las discriminaciones LGTBIQA+, con la posibilidad de unificarlos en uno solo si así lo decide la comisión, y hacer difusión del protocolo, así como la realización de formaciones/sesiones de sensibilización en materia de igualdad de género o interseccionalidad.
Responsable	Grupo de trabajo por la Igualdad de Género Comisión de Igualdad
Inicio	2025-01-07
Fin	2028-12-31
Canales de difusión	Mailing para todo equipo Sesiones informativas y formativas para todo el equipo Notificaciones a través del portal de SharePoint
Indicadores de seguimiento	Número de personas participantes en las sesiones de sensibilización/formación % de personas de la plantilla que han sido informadas
Recursos	Coste de las acciones o sesiones
Comentarios / Observaciones	

Objetivo 5: Mejora de la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos.

Acció N° 8	MEJORAR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS
-------------------	--

Descripción	Mejorar la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes fases de elaboración, ejecución y evaluación de los proyectos que impulsa la entidad, así como en el diseño de las nuevas propuestas que se pretendan poner en marcha.
Responsable	Grupo de trabajo por la Igualdad de Género Comité de Coordinación
Inicio	2026-02-01
Fin	2028-12-31
Canales de difusión	Sesiones informativas, de sensibilización y/o formativas para todo el equipo (tanto personal contratado como voluntario) Sesiones informativas y formativas para todas las personas que se incorporan a la organización
Indicadores de seguimiento	Nº formaciones, acciones de sensibilización y/o información Personas participantes en las acciones
Recursos	Coste de las acciones formativas Personas integrantes del Comité de Coordinación Personas integrantes del Grupo de trabajo por la Igualdad de Género Formación anual
Comentarios / Observaciones	

Objetivo 6: Promover el uso de lenguaje inclusivo tanto interna como externamente.

Acción Nº 9	ASEGURAR QUE LA NUEVA DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA QUE SE GENERE INCORPORE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
--------------------	--

Descripción	Trabajar para que toda la nueva documentación que forma parte del Sistema de Gestión Integrado (procesos, procedimientos, instrucciones y demás información documentada) para que incorpore la perspectiva de género
Responsable	Grupo de trabajo por la Igualdad de Género Comisión de igualdad Comité de Coordinación
Inicio	2025-01-01
Fin	2028-12-31
Canales de difusión	Mailing para todo equipo Informaciones a través del Grupo corporativo del SharePoint
Indicadores de seguimiento	Nº de documentos revisados % de documentos revisados sobre el total
Recursos	Sin coste directo
Comentarios / Observaciones	

Objetivo 7: Protección de las personas de la entidad ante situaciones de violencia de género.

Acción Nº 10	PROTEGER Y AYUDAR A LAS PERSONAS QUE FORMAN PARTE DE LA ENTIDAD EN CASO DE SER VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Descripción	La entidad aplicará las medidas establecidas en los artículos 11, 14, 37, 40, 45, 49, 53 y 55 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad de ayudar y proteger a aquella persona de la entidad que esté siendo víctima de violencia de género.

Responsable	Grupo de trabajo por la Igualdad de Género Comisión de igualdad Dirección
Inicio	2025-01-01
Fin	2028-12-31
Canales de difusión	Mailing para todo equipo Informaciones a través del Grupo corporativo del SharePoint Manual de acogida de Fundación Esplai
Indicadores de seguimiento	Personas que se acogen a las medidas Número de medidas incorporadas
Recursos	Los derivados de cada acción
Comentarios / Observaciones	Como anexo a este II Plan de Igualdad, se recogen las acciones marcadas por el Estatuto de los trabajadores en caso de que haya alguna persona en la entidad que sea víctima de violencia de género. (Anexo 4)

13. Calendarización de las acciones

Una vez establecidas las acciones a llevar a cabo, a pesar de que en cada una de ellas se especifica la fecha de realización o su periodo de vigencia, a continuación, se procede a resumir gráficamente el calendario del presente plan.

ACCIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	
	INICIO	FINAL
Información del plan de igualdad	01/01/2025	31/12/2028
Formación y propuestas de actuaciones de intervención	01/12/2024	31/12/2028
Impulsar las acciones vigentes en conciliación	02/01/2024	31/12/2028
Revisión y analiza de la equidad salarial	01/01/2026	31/12/2028
Revisión y actualización de la política salarial para trabajar por la equidad salarial entre hombres y mujeres	02/01/2025	31/12/2026

Confeccionar un protocolo de acoso laboral	02/01/2025	31/12/2025 (creación) 30/06/2026 (difusión)
Difusión y actualización del protocolo en caso de acoso sexual o por razón de sexo incluyendo las discriminaciones LGTBIQA+	02/01/2026	31/12/2028
Mejorar perspectiva de género en los proyectos	01/01/2025	31/12/2025
Asegurar que la nueva documentación del sistema que se genere incorpore la perspectiva de género	01/07/2025	31/12/2028
Proteger y ayudar a las personas que forman parte de la entidad en caso de ser víctimas de violencia de género	01/01/2025	31/12/2028

W P.F. Laura García


[Signature]



fundación esplai
educación comprometida

[Signature]

ACCIONES	1 TRIM. 2025	2 TRIM. 2025	3 TRIM. 2025	4 TRIM. 2025	1 TRIM. 2026	2 TRIM. 2026	3 TRIM. 2026	4 TRIM. 2026	1 TRIM. 2027	2 TRIM. 2027	3 TRIM. 2027	4 TRIM. 2027	1 TRIM. 2028	2 TRIM. 2028	3 TRIM. 2028	4 TRIM. 2028
Información del plan de igualdad																
Formación y propuestas de actuaciones de intervención																
Impulsar las acciones vigentes en conciliación																
Revisión y analiza de la equidad salarial																
Revisión y actualización de la política salarial para trabajar por la equidad salarial entre hombres y mujeres																
Confecionar un protocolo de acoso laboral																
Difusión y actualización del protocolo en caso de acoso sexual o por razón de sexo incluyendo las																

[illegible]

14. Evaluación y Seguimiento

A falta de una herramienta de ámbito estatal que cubra nuestras necesidades para el seguimiento y la evaluación de este plan de igualdad, se utilizará la ESAP creada por el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalidad de Cataluña.

La Herramienta de Seguimiento y Evaluación de Planes de Igualdad (ESAP) permitirá a las empresas y organizaciones conocer el grado de implantación de sus planes de igualdad y qué impacto han tenido las actuaciones realizadas.

Para realizar esta evaluación partimos de los siguientes ámbitos de actuación: Cultura y gestión organizativa, condiciones laborales, acceso a la organización, formación interna y / o continua, promoción y / o desarrollo profesional, retribuciones, tiempo de trabajo y corresponsabilidad, comunicación no sexista, salud laboral y prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El Grupo de trabajo por la Igualdad de Género realizará el seguimiento de las acciones de este plan, en base a los indicadores previstos en cada una de ellas.

La Comisión de Igualdad hará seguimiento general del Plan mediante reuniones que se celebrarán durante el mes de octubre de los años 2025, 2026, 2027 y 2028.

A continuación, adjuntamos cuadro, donde se encuentran englobados los indicadores establecidos para cada una de las acciones:

ACCIÓN	INDICADORES DEL PLAN
Información del plan de igualdad.	Nº de personas participantes en las sesiones informativas. % de personas de la plantilla que han sido informadas. Grado de conocimiento del plan por parte de la plantilla.
Formación y propuestas de actuaciones de intervención.	Nº de acciones realizadas. % de personas del equipo participantes en las acciones. Número de personas formadas.
Impulsar las acciones vigentes en conciliación.	Personas que se acogen a las medidas. Nº de medidas incorporadas.
Revisión y analiza de la equidad salarial.	Nº de personas contratadas por niveles y género. Media de brechas salariales por horas de la escala salarial. Salario medio, brecha salarial total y brecha salarial por horas.
Revisión y actualización de la política salarial para	Creación de un nuevo informe sobre política salarial de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida.

trabajar por la equidad salarial entre hombres y mujeres.	Número de personas participantes en las sesiones informativas. % de personas de la plantilla que han sido informadas.
Confeccionar un protocolo de acoso laboral.	Existencia del protocolo. % de personas de la plantilla que han sido informadas. Grado de conocimiento del plan por parte de la plantilla.
Difusión y actualización del protocolo en caso de acoso sexual o por razón de sexo incluyendo las discriminaciones LGTBIQA+.	Número de personas participantes en las sesiones de sensibilización/formación. % de personas de la plantilla que han sido informadas.
Mejorar perspectiva de género en los proyectos.	Nº formaciones, acciones de sensibilización y/o información. Personas participantes en las acciones.
Asegurar que la nueva documentación del sistema que se genere incorpore la perspectiva de género.	Nº de documentos revisados. % de documentos revisados sobre el total.
Proteger y ayudar a las personas que forman parte de la entidad en caso de ser víctimas de violencia de género.	Personas que se acogen a las medidas. Número de medidas incorporadas.

15. Identificación de nuevas oportunidades de mejora

El compromiso de la entidad con la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tiene que ser sostenible y perdurable a lo largo del tiempo, puesto que tanto la entidad, como las personas que la forman, así como sus necesidades irán cambiando con el paso de tiempo igual que lo irá haciendo el mundo y la sociedad, hecho que habrá que tener siempre en cuenta a la hora de revisar, definir e implantar las nuevas acciones del II Plan de igualdad de Fundación Esplai. Siempre con la conciencia de que dicho plan es una herramienta viva y dinámica que tiene como objetivo la adaptación de la entidad y su cultura organizativa a la actualidad que haya en cada momento.

Para conseguirlo, la comisión de igualdad de la entidad junto con el grupo de trabajo por la igualdad de género, será la encargada de establecer los mecanismos necesarios para la detección de nuevas realidades sociales y la encargada de buscar todas aquellas medidas que considere oportunas para adaptar la entidad a estas, siempre teniendo en cuenta todas aquellas acciones realizadas y el resultado obtenido de estas.

Por ello, y con la finalidad de seguir avanzando y mejorando mediante la identificación de nuevas oportunidades, a continuación, se deja constancia de todas aquellas

acciones llevadas a cabo por la entidad durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de la Fundación (2021-2024).

- El I plan de igualdad de la Fundación fue difundido de manera activa entre las personas trabajadoras, a través de reuniones de áreas y mediante el espacio de noticias internas de Sharepoint.

También se realizó una dinámica interactiva que permitió al equipo familiarizarse con el plan y un cuestionario de validación de conocimientos.

- En 2022 se realizaron acciones de sensibilización mediante una dinámica donde se evidenció las diferencias y dificultades que atraviesan las mujeres en el contexto laboral.

A parte, se realizó una formación online de 2 sesiones para el personal de la Fundación, vinculada a la redacción de proyectos con perspectiva de género.

En 2024 se realizó una formación sobre diversidad sexual y de género, con un claro objetivo de inclusión.

- Respecto a las acciones de conciliación laboral y personal, se han realizado modificaciones con la finalidad de adaptarlas a las peculiaridades de las personas de la entidad.
- Se ha realizado un Decálogo de lenguaje no sexista que establece pautas claras para el uso inclusivo del lenguaje en nuestra comunicación interna externa.
- Durante 2023 se revisó el protocolo de acoso sexual o por razones de sexo.

16. Vigencia y ámbito de aplicación

El II Plan de Igualdad de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

El ámbito de aplicación del presente plan es la totalidad de las personas de la Fundación, en cualquier centro de trabajo del territorio nacional, de tipología contractual, categoría profesional, jornada, así como el personal voluntario o junta directiva.

17. Normativa aplicable en el Plan

Este plan de igualdad se basa en la siguiente normativa:

Ámbito Europeo

- Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo por la igualdad de Género.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. DOUE 30/03/2010.

- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz recientemente o en periodo de lactancia.
- Directiva 97/81/CE del Consejo, relativa al Acuerdo sobre el trabajo a tiempo parcial, que tiene por objetivo hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa a el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y la ocupación.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, que implanta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso y el aprovisionamiento de bienes y servicios.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y el Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y ocupación.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, relativa a la aplicación del Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y el Consejo, de 7 de julio de 2010, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma
- Estrategia por la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015. Comisión Europea, 2010 (COM (2010)0491).
- Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final).
- Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02).
- Recopilación normativa de la Unión Europea sobre igualdad de género.
- Buscador normativo de la Unión Europea.
- Diario oficial de la Unión Europea.

Ámbito estatal

- Constitución española
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y la ocupación.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del trabajador público.

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

18. Glosario

Discriminación

La Ley 19/2020, del 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, define discriminación como "cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia (...) que tenga por objeto o por resultado anular o menospreciar el reconocimiento o el ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas".

Según el preámbulo del texto normativo, la discriminación puede darse "por razón de nacimiento o lugar de nacimiento, procedencia, nacionalidad o pertenencia a una minoría nacional, raza, color de piel o etnia, opinión política o de otra índole, religión, convicciones o ideología, lengua, origen cultural, nacional, étnica o social, situación económica o administrativa, clase social o fortuna, sexo, orientación, identidad sexual i de género o expresión de género, ascendencia, edad, fenotipo, sentido de pertenencia a un grupo étnico, enfermedad, estado serológico, discapacidad o diversidad funcional, o por cualquiera otra condición, circunstancia o manifestación de la condición humana, real o atribuida".

Esta, además, se puede producir de manera directa, indirecta, por asociación o por error, y también se pueden dar discriminaciones múltiples.

Igualdad de género

La igualdad de género es uno de los objetivos del feminismo, a través del cual se pretende conseguir que todo el personal, tengan el género que tengan, puedan disfrutar de los mismos derechos, beneficios, oportunidades, recursos y reconocimientos en todos los ámbitos. También se utiliza el término "equidad de género" para hablar de la distribución justa de todos estos elementos y de la imparcialidad en el trato, así como "igualdad de oportunidades" para referirnos a la necesidad de que todo el personal tenga las mismas posibilidades de acceder.

Perspectiva de género

La perspectiva de género hace referencia al análisis de la realidad que tiene en consideración las variables "sexo" y "género" para explicar las relaciones de poder y las desigualdades que se dan en el sistema. De esta manera, podemos reconocer las diferencias en las experiencias, intereses, necesidades, expectativas, actitudes y comportamientos de mujeres y hombres, así como generar espacios de empoderamiento para las mujeres. Esta perspectiva también ha permitido politizar la esfera privada (un ámbito tradicional asociado a las mujeres) y cuestionar las dinámicas que se dan en la esfera pública (ámbito tradicional asociado a los hombres).

Desde hace años también se habla de la necesidad de adquirir una perspectiva feminista interseccional, a partir de la cual se tienen en cuenta no solo las variables "sexo" y "género", sino también otras categorías o ejes de opresión como la edad, la clase, la etnia, las capacidades o la identidad sexual i de género (entendiendo que és el hombre adulto, blanco, heterosexual, sin discapacidad y con solvencia económica quien tiene más privilegios en la actual pirámide social). Aplicar la perspectiva de género en nuestra entidad puede comportar la revisión de nuestros valores y objetivos para que no tengan un sesgo androcéntrico y para que promuevan la igualdad efectiva y real.

División sexual del trabajo: trabajo productivo/trabajo reproductivo

Con la creación del patriarcado también surgió la división sexual del trabajo. Los hombres se encargaban de los trabajos productivos, es decir, del trabajo enfocado a generar bienes y servicios, que tiene lugar en la esfera pública y que es reconocida social y económicamente, mientras que las mujeres tenían que hacer trabajos reproductivos, es decir, trabajos de cuidados, que tienen lugar en la esfera privada y que siempre han sido desvalorizados.

Esta división del trabajo es universal, pero cada sociedad la ha adaptado de diversas maneras. Hay que tener en cuenta, además, que en realidad las mujeres siempre han trabajados tanto en el ámbito reproductivo como en el productivo, aunque de manera precarizada e invisibilizada. Actualmente, con la incorporación "oficial" y progresiva de muchas mujeres en el ámbito productivo en países del Norte global, el trabajo reproductivo ha pasado a desarrollarse por parte de las mujeres migradas, racializadas y empobrecidas, desencadenando lo que vienen a llamarse "cadenas globales de cuidados".

Paridad

Es la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que haya ningún privilegio o discriminación.

Roles y estereotipos de género

Cuando hablamos de roles y estereotipos de género nos referimos a aquellas características que se entienden como "normales" y "naturales" atribuidas a las personas según el género que se les ha asignado en el momento de su nacimiento. En el caso de las mujeres se sobreentiende -y se les enseña- que deben ser emotivas, sumisas, pasivas, frágiles, románticas, prudentes y irracionales, entre otras. En el caso de los hombres, se sobreentiende -y se les enseña- que posean características totalmente opuestas a las de las mujeres, y que por lo tanto han de ser insensibles, activos, decididos, seguros, dominantes, valientes, independientes, ágiles, racionales, despreocupados...

Sexismo o discriminación sexual/de género

El sexismo es el conjunto de creencias que sitúan a las mujeres y las identidades disidentes no solo en una posición contraria a la de los hombres, sino también de inferioridad, subordinación i explotación. Este conjunto de creencias está tan normalizado en la sociedad porque se sustenta de manera estructural, la que provoca que produzcan discriminaciones sistemáticas por razón de género y de sexo impunemente y en todos los ámbitos. Algunas autoras defienden que el machismo, a diferencia del sexismo, son aquellos comportamientos y prácticas individuales derivados de este sistema de creencias, pero a veces también se utilizan como conceptos sinónimos.

Brecha salarial

Se trata de un indicador que mide la diferencia entre la remuneración de los hombres y de las mujeres, expresada en porcentajes. En este sentido, cuando hablamos de brecha salarial, no nos referimos a la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres que realizan tareas iguales o de igual valor, sino en todos aquellos factores que provocan una diferencia ente el salario medio de hombres y mujeres, por ejemplo, el hecho de que las mujeres hagan jornada a tiempo parcial, tengan más contratos temporales, se enfrenten al techo de vidrio o que las tareas que realizan son peor remuneradas porque son peor valoradas socialmente.

Según el Departamento de Treball de la Generalitat, las mujeres en Cataluña ganan un 20,6% menos que los hombres. La brecha salarial no está sancionada legalmente, y solo se ha de dar explicaciones objetivas si esta brecha supera el 25%. A pesar de todo, descubrir que en nuestra entidad existe o no brecha salarial, nos ayudará a trabajar para conseguir una mayor igualdad de género.

Segregación sexual vertical y horizontal

La segregación horizontal se relaciona con las dificultades de las personas por acceder a determinadas profesiones. Esta segregación se puede constatar por el predominio de las mujeres en sectores tradicionalmente feminizados, como es el Tercer Sector, y en la dificultad de estas para acceder a profesiones masculinizadas.

La segregación vertical, en cambio, hace referencias a las dificultades que tienen algunas personas para desarrollarse profesionalmente. En este sentido, las mujeres no solo tienen problemas para acceder a lugares de mando, sino que también son las más afectadas por la parcialidad y por las desigualdades retributivas, incluso en aquellos casos en los que hombres y mujeres realizan las mismas funciones y tareas.

Techo de cristal

Se considera techo de cristal a la barrera con la que se encuentran las mujeres para acceder a cargos de mando en entidades y empresas, ocupados mayoritariamente por hombres, a pesar de tener la experiencia y la formación requerida para la tarea en cuestión.

Esta limitación está relacionada con los roles y estereotipos de género, que hacen que las mujeres no sean consideradas capaces para afrontar estos espacios de liderazgo.

Recientemente se ha comenzado a utilizar el concepto de "suelo pegajoso" para hacer referencias a la dificultad con la que se encuentran muchas mujeres para superar los lugares de trabajo más precarios y menos valorados socialmente.

Conciliación/corresponsabilidad

Hablamos de conciliación o corresponsabilidad cuando nos referimos al intento por desarrollar la vida laboral sin que esta entre en conflicto con el desarrollo de la vida personal y familiar, dos ámbitos que, en nuestra sociedad, tienen valores y lógicas de funcionamiento contrapuestas.

Históricamente, ha habido un desequilibrio entre hombres y mujeres en relación a esto, ya que son estas últimas sobre las que han recaído las responsabilidades familiares en mayor medida. Esto hace que, por ejemplo, sean las mujeres las que mayoritariamente soliciten una reducción de su jornada laboral, soliciten permisos y excedencias para cuidar a personas dependientes, o tengan menos posibilidades de ser contratadas si son mujeres en edad de gestación, lo que conlleva a agravar la ya

comentada brecha salarial y relega a las mujeres a posiciones más bajas en el mercado laboral. Por este motivo se apela a la corresponsabilidad, es decir, que los hombres asuman de manera igualitaria, a las mujeres, las tareas de cuidados.

Sexo

Hay diferentes corrientes teóricas que han definido el "sexo" de diversas maneras. Este concepto se puede entender también como una categoría. El sistema clasifica los cuerpos de forma binaria, es decir, en dos categorías -masculino y femenino- en función de características biológicas como los cromosomas, los genitales o las hormonas. Las personas adultas, acostumbramos a identificar el sexo de los/las recién nacidos a partir de sus genitales, momento a partir del cual se atribuye también el género (hombres/mujer). En este sentido, autoras como la bióloga feminista Anne-Fausto Sterling defienden que la división binaria del sexo es como la del género, una construcción histórica y social, ya que en realidad se debería hablar de un espectro que la ciencia no ha tenido en cuenta, en el cual se sitúan las personas intersexuales.

Género

Este concepto se puede entender como la categoría que se nos asigna en el momento de nacer según nuestros genitales. Como el sistema es binario, solo se nos clasifica como hombres o mujeres. Y esta clasificación comporta la interiorización de un conjunto de prácticas, valores, roles y normas que las personas repetimos a lo largo de la nuestra vida por ser aceptadas socialmente, aunque estas han ido cambiando según el contexto histórico, geográfico, social y cultural en el cual se encuentre la persona, hecho que demuestra que no hay nada de "natural", "esencial" o "innato" en relación al género.

Acoso sexual y/o por razón de sexo

El acoso sexual consiste en una serie de comportamientos, verbales o físicos, de naturaleza sexual que tienen el propósito o produce el efecto de atentar contra la dignidad de una Persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Estos comportamientos no son deseados no consentidos por parte de la persona que los recibe. El delito puede darse de manera puntual o continuada en el tiempo, y la condición es que tenga lugar en el lugar de trabajo o en aquellas actividades que, aun realizarse fuera del lugar de trabajo, se lleven a cabo a raíz del trabajo como pueden ser, por ejemplo, cenas o comidas de empresa.

El acoso por razón de sexo conlleva un comportamiento agresivo contra una persona de un sexo determinado por el hecho de pertenecer a ese sexo, que pretenden atentar contra la dignidad de esta persona y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Protocolo de actuación

Es el instrumento elaborado y consensuado por agentes implicados en una problemática determinada que posibilita intervenciones coordinadas y eficaces, y que tiene en cuenta las diferentes situaciones y necesidades de hombres y mujeres. Como por ejemplo el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Lenguaje inclusivo o no sexista

El lenguaje inclusivo o lenguaje no sexista es aquel que intenta configurar una nueva realidad que rompa con los estereotipos de género y visibilice a las mujeres, así como otras identidades. Para conseguirlo, se parte de la base de que el lenguaje no es

neutral ni es solo un instrumento de comunicación, sino que se trata también de una herramienta que vehicula nuestros pensamientos y contribuye a perpetuar prejuicios y estructuras de poder, como el androcentrismo y el sexismo.

Androcentrismo

Es la visión del mundo que ha colocado históricamente al hombre blanco y heterosexual, sin discapacidad y con solvencia económica en el centro, como medida de todo, y como una figura neutra y universal. Así, el conocimiento del ámbito académico y científico también ha sido generado a partir de un punto de vista sesgado, que no ha tenido en cuenta las experiencias, las realidades y las necesidades del resto de identidades de género.

Violencias machistas

Hablamos de violencias machistas en plural entendiendo que existen diferentes tipos (física, psicológica, sexual, económica, institucional) y que se pueden dar en diversos ámbitos (laboral, familiar, social o comunitario). Todas tienen en común, eso sí, que son legitimadas en el marco de un sistema patriarcal y que sirven para perpetuar los privilegios y la situación de poder de los hombres.

A menudo se utiliza la metáfora del Iceberg para explicar que las violencias más visibles, que se situarían en la punta (con los asesinatos machistas y las violaciones, se sustentan sobre una base de violencias menos visibles (chistes machistas, comentarios con contenido sexual por la calle, lenguaje sexista, amor romántico...).

Anexo 1. El SAC (servicios, ayudas y conciliación)

Estas acciones están incluidas en el proyecto El SAC de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida y sus características pueden ser consultadas por el personal trabajador en la Intranet de la entidad. Su objetivo general es dotar a la organización de un instrumento vivo y evaluable para dar respuesta a las necesidades de conciliación, igualdad y satisfacción de las personas trabajadoras, y como medio para ayudar a alcanzar objetivos generales de la entidad.

Sus objetivos específicos son:

1. Facilitar y hacer efectiva la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares y con las opciones de desarrollo personal fuera del trabajo de las personas trabajadoras.
2. Incrementar el grado de satisfacción laboral y propiciar un mejor clima laboral.
3. Crear un puente de confianza entre la entidad y las personas trabajadoras por fomentar la cohesión, la transparencia y el sentido de identidad.
4. Incrementar el compromiso de las personas trabajadoras con la entidad.
5. Contribuir a las acciones de igualdad de género.

Estas acciones se basan en:

1. La UNIVERSALIZACIÓN de acciones (limitadas por la idiosincrasia del propio departamento, de las propias tareas concretas o de la propia actividad).
2. La CONFIANZA como vehículo identificativo del proyecto.
3. El COMPROMISO tanto de la organización como de las personas trabajadoras.
4. La SOSTENIBILIDAD de las propias acciones, a través de la priorización y la adaptación de las medidas del proyecto al contexto socioeconómico de cada momento.
5. La IGUALDAD de género.
6. La EFICIENCIA del proceso de trabajo, a la hora de alcanzar objetivos y metas comunes.

Las acciones orientadas a la mejora de las condiciones laborales y de la conciliación laboral / personal son:

- Acción 2. Cumpleaños feliz. Mañana o tarde libre para las personas trabajadoras a tiempo completo el día de su cumpleaños.
- Acción 4. Hagámoslo de un tirón. Jornada intensiva en Semana Santa, agosto y Navidad.
- Acción 7. Cinco por cinco. Premiar a las personas trabajadoras con cinco días de permiso retribuido cada vez que cumplan cinco años de antigüedad.
- Acción 8. Fundación Esplai Ciudadanía comprometida tiene RH positivo. Fundación les ofrece a las personas trabajadoras la posibilidad de donar sangre dentro del horario laboral y en el propio centro de trabajo.

- Acción 11. ¡No comas caro! Almuerzo a precio reducido en Centre Esplai y posibilidad de llevarse para cenar platos elaborados el mismo día por la cocina central.
- Acción 13. Fíjate en Fundación Esplai. Compromiso de convertir todos los contratos temporales en indefinidos durante el primer curso escolar.
- Acción 14. Tu lugar en el mundo. Posibilidad de realizar teletrabajo un máximo de 6 días al mes.
- Acción 15. Que la baja no te angustie. Complemento del 100% de la baja médica durante los 3 primeros meses de la misma.
- Acción 17. Una tarde más. Se ofrece poder organizar la jornada semanal de forma que se pueda disponer de dos tardes libres a la semana.
- Acción 18. Flexesplai. Flexibilidad horaria en la entrada y la salida de una hora (entre 8 y 10 de la mañana, y entre 17 y 19 h de la tarde).
- Acción 19. A las siete oscurece. Se apagarán las luces de trabajo a las 19 h para evitar prolongaciones de jornada como parte de la rutina de trabajo.
- Acción 20. Fundación Esplai Express. Posibilidad de recibir mensajería personal en el centro de trabajo.
- Acción 22. Stop violencia. Medidas para ayudar a las personas que hayan sufrido cualquier tipo de violencia por causa de género u orientación sexual o cultural. 10 días de permiso retribuido para favorecer la conciliación de las personas que han sufrido violencia de género o violencia por orientación sexual, raza o cultura.
- Acción 23. Tú eliges el calendario. Elaboración del calendario laboral de forma individualizada.

ACCIÓN 2:

CUMPLEAÑOS FELIZ



Conceder la tarde libre o la mañana libre el día de su cumpleaños

Requisitos y comentarios:

- Creación de un protocolo de control y seguimiento de las fechas de cumpleaños de todas las personas que trabajan en Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida.
- Requiere aviso previo por parte del trabajador/a a su responsable y al Dep. de RRHH con una antelación mínima de 3 días.
- Sólo para personas con jornada superior igual o superior a 6 horas ese día
- Sólo para puestos de trabajo en los que la ausencia no requiera de sustitución.
- No será compensable en otros momentos que no sea el día del cumpleaños.
- No será compensable en otros momentos por coincidencia del aniversario en épocas de vacaciones o jornadas no laborables.

Condicionantes del pacto:

- No requiere pacto previo
- La jornada del día exacto del aniversario debe ser una jornada de trabajo de mañana y tarde (si fuera sólo de mañana por aplicación de otras acciones o por ser viernes, no se tiene derecho a acogerse a la acción)
- Horas liberadas: máximo 4 horas para jornadas completas y 2 horas para jornadas iguales o superiores a 6 horas diarias sin llegar a la jornada completa.

Se basa en:

- El interés de la entidad por el bienestar personal de las personas trabajadoras.
- Ofrecer un detalle a las personas trabajadoras por su cumpleaños.

Ventajas:

- Permite conciliar vida laboral y personal

- Incide positivamente en las relaciones de las personas con Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida.
- Fomenta el buen ambiente.

Posibles reticencias o inconvenientes:

- Posibilidad de agravio comparativo con personas cuyo aniversario sea siempre en jornada no laborable.
- Algunos problemas organizativos por la ausencia.

Implantación

- Explicación masiva y detallada de la acción
- La persona que quiera hacer uso de la acción deberá preavisar a su responsable y al Dep. RRHH con una antelación mínima de 3 días.

Indicadores de éxito/fracaso de la acción

- Valoración específica de la acción.
- Valoración interna en los distintos departamentos o áreas

ACCIÓN 4:

¡¡¡HAGÁMOSLO de UN TIRÓN!!!



Posibilidad de llevar a cabo una jornada intensiva durante Semana Santa, Agosto y Navidad

Requisitos y comentarios:

- Es necesario un seguimiento horario de la acción por parte del responsable.
- Es aplicable sólo a personal de estructura.
- Cada responsable deberá fijar las limitaciones que pueden existir en esa medida antes de su implantación, conjuntamente con RRHH.
- No aplicable a jornadas parciales.
- El horario intensivo puede ser de 8 a 15:00 horas o con hora de entrada y/o salida posterior manteniendo la proporcionalidad horaria.

Condicionantes del pacto:

- No es necesario pacto escrito previo. Una vez autorizada a la persona o a su departamento la posibilidad de hacer horario intensivo, éste podrá hacer libre uso de las mismas en las épocas descritas, siempre y cuando quede anotado en el calendario laboral individual. La autorización puede incorporar limitaciones o excepciones.
- Las fechas de la acción abarcan toda la Semana Santa, todo el mes de agosto y del 24 de diciembre al 7 de enero.
- Las horas anuales de trabajo efectivo no variarán para aplicar esta jornada intensiva, por tanto las horas reales se recogerán en el calendario laboral, manteniendo la jornada anual establecida.

Se basa en:

- La corresponsabilidad y la capacidad de autoorganización del trabajador/a.
- La voluntariedad.
- El compromiso con nuevas formas de cultura organizacional y con formas de trabajar diferentes.

Ventajas:

- Permite conciliar vida laboral y personal
- Incide positivamente en movilidad y transporte
- Puede mejorar la productividad por hora trabajada
- Reduce el estrés e incrementa la satisfacción
- Reduce el absentismo

Posibles reticencias o inconvenientes:

- Sensación o miedo a descontrol.
- Dificultad inicial para adecuarse a estas formas de trabajo.
- Las distintas limitaciones que cada departamento incluya en la ejecución de la acción pueden provocar agravios comparativos.

Implantación

- Explicación masiva y detallada de la acción
- Cada responsable deberá fijar las limitaciones que pueden existir en esta medida antes de su implantación, conjuntamente con RRHH
- Recopilación de la acción en la plantilla de calendario laboral anual, si se hace uso

Indicadores de éxito/fracaso de la acción

- Valoración específica de la acción
- Número de incidencias relacionadas con la no presencia durante la tarde.
- Valoración interna en los distintos departamentos o áreas

ACCIÓN 7:

CINCO x CINCO



Sólo por
estructura



Retención
de talento



Requiere
pacto

Premiar a las personas trabajadoras por su fidelidad a la entidad con 5 días de permiso retribuido cada vez que cumplan 5 años de antigüedad.

Requisitos y comentarios:

- Es necesario cumplir 5 años de antigüedad en la entidad, según la fecha de antigüedad de la nómina.
- Es necesario acordar con el responsable y el departamento de RRHH el momento que se disfrutarán los 5 días.
- Los días serán laborables y no necesariamente consecutivos. Deben disfrutarse dentro del año del cumplimiento.
- Es imprescindible que la ejecución del premio no requiera sustitución.
- El premio se generará cada vez que se cumplan 5 años de antigüedad.
- Aplicable sólo para personal de estructura. Se tendrá en cuenta exclusivamente el tiempo de antigüedad en la estructura

Condicionantes del pacto:

- No requiere pacto previo escrito, pero sí consensuar las fechas de ejecución con el responsable y el departamento de RRHH.
- Transitoriamente, durante 2024, se concederá un premio especial de 2 días libres a las personas que llevan entre 6 y 9 años (sólo aplicable en 2023 el primer año de modificación de la medida).

Se basa en:

- El compromiso de la entidad con la fidelidad de las personas trabajadoras.

Ventajas:

- Se refuerza la fidelidad de las personas.
- Los beneficios de la acción pueden llegar también a la familia de la persona trabajadora.

- Fomenta el sentido de identidad y pertenencia a Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida.

Posibles reticencias o inconvenientes:

- No es posible alcanzar al personal de atención directa por las dificultades de cómputo de antigüedad efectiva y por la necesidad de una sustitución paralela.

Implantación

- Explicación masiva y detallada de la acción.
- Anualmente, el departamento de RRHH confeccionará el listado de las personas trabajadoras que se pueden acoger a la acción.
- Si es posible, se valorará la posibilidad de entregar un diploma con reconocimiento a la fidelidad a cada persona, a las reuniones anuales de la entidad.

Indicadores de éxito/fracaso de la acción

- Valoración específica de la acción
- Número de personas acogidas.
- Valoración interna en los distintos departamentos o áreas

ACCIÓN 8:

FUNDACIÓN ESPLAI CIUDADANÍA COMPROMETIDA TIENE RH POSITIVO



Conciliación
personal



Unidad para estructura y
personal de atención



Sin coste
directo



Acción
prioritaria

Ofrecer a las personas trabajadoras la posibilidad de donar sangre dentro del horario laboral y en el propio centro de trabajo

Requisitos y comentarios:

- Es necesario contactar el Banco de Sangre y Tejidos para que facilite la posibilidad para realizar la donación de sangre a las instalaciones de Centre Esplai (o instalación escogida).
- Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida se pondrá en contacto semestralmente con el Banco de Sangre y Tejidos para que éste desplace una unidad móvil a las instalaciones.
- En horario laboral, Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida autoriza a que las personas trabajadoras puedan donar sangre.
- Para los casos de atención directa, la unidad móvil puede solicitarse para desplazarse cerca de escuelas o zonas de trabajo previamente sondeadas para participar en la acción.

Condicionantes del pacto:

- No requiere pacto previo

Se basa en:

- El compromiso de la entidad y de las personas trabajadoras con las necesidades de la sociedad.
- El compromiso de la entidad con la salud
- La voluntariedad.

Ventajas:

- Fomenta los valores de la entidad
- Permite conciliar vida laboral y personal

- Reduce el absentismo.
- Fomenta el sentido de identidad y pertenencia a Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida

Posibles reticencias o inconvenientes:

- Escasa participación en la acción
- Dificultad para cubrir correctamente la dispersión de centros del personal de atención directa.

Implantación

- Explicación masiva y detallada de la acción
- Diseño de las fechas de desplazamiento de la unidad móvil
- Diseño de fechas y ubicación de desplazamiento de la unidad móvil para el personal de atención directa.

Indicadores de éxito/fracaso de la acción

- Valoración específica de la acción.
- Número de participantes.
- Valoración interna en los distintos departamentos o áreas.

ACCIÓN 11:

¡NO COMAS CARO!!

Almuerzo a precio reducido en Centre Esplai y posibilidad de llevarse para cenar platos elaborados el mismo día por la cocina central.

Requisitos y comentarios:

- Actualmente el precio del menú completo es de 4,99 € y supone un ahorro casi del 40% respecto al PVP y superior en el caso de llevarse cenas a casa
- Aplicable sólo en Centre Esplai, para todas las personas trabajadoras de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida.

Condicionantes del pacto:

- No requiere pacto previo

Se basa en:

- El interés de la entidad por el bienestar personal y la salud de las personas trabajadoras.
- La optimización de los recursos propios.

Ventajas:

- Permite conciliar vida laboral y personal
- Incide positivamente en las relaciones de los trabajadores con Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida.
- Reduce los costes fijos.
- Ayuda a las personas a seguir una dieta equilibrada.

Posibles reticencias o inconvenientes:

- Incremento de carga de trabajo en el departamento de cocina central.
- Escasa participación en el caso de llevarse la cena

Implantación

- Ofertar el menú de cada día y la posibilidad de llevárselo.
- Establecer una hora límite para pedirlo
- Establecer un protocolo de recogida de la comida

Indicadores de éxito/fracaso de la acción

- Número de personas diarias acogidas a la acción
- Valoración específica de la acción.
- Valoración interna en los distintos departamentos o áreas

ACCIÓN 13:

¡FIJATE EN FUNDACIÓN ESPLAI!

Política de empleo estable por la que la entidad se obliga a revisar los contratos temporales para convertirlos en indefinidos dentro del primer curso escolar

Requisitos y comentarios:

- Anualmente deben revisarse los contratos temporales de toda la plantilla durante el primer año de su vigencia o primer curso escolar, a fin de valorar su conversión en contratos indefinidos o fijos discontinuos.
- Los contratos deben haber comenzado en el mismo curso escolar de ejecución de las conversiones, o en el año natural anterior al año de las conversiones.
- Se propone la conversión de los contratos de obra/servicio (no sustituciones ni refuerzos).
- El criterio siempre será positivo, es decir, la transformación contractual se lleva a cabo si no existe un motivo que justifique lo contrario.

Condicionantes del pacto:

- La no conversión sólo será posible por próxima extinción del contrato por finalización de la causa temporal, pues el servicio al que se encuentra adscrita la persona no tendrá continuidad o, excepcionalmente, por valoraciones de actitud negativa que causarán la extinción del contrato.
- Habrá que formalizar por escrito la conversión a indefinido o fijo discontinuo en el modelo que legalmente corresponda.

Se basa en:

- La apuesta por la estabilidad en el empleo por parte de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida.
- La coherencia entiende los valores y la forma de gestionar a las personas.
- La mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida.
- La construcción de puentes a largo plazo con las personas trabajadoras de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida.

Ventajas:

- Fomenta el sentido de identidad y pertenencia a Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida
- Se promueve la confianza en Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida
- Se fomenta la estabilidad en el empleo
- Favorece la intervención de equipos estables y la mejor planificación de objetivos a largo plazo.

- Evita la contratación temporal como medio habitual de articular las relaciones laborales.

Posibles reticencias o inconvenientes:

- Complejidad de gestión a nivel laboral
- Dificultades y coste económico en caso de extinción contractual posterior de algunas personas.
- Tendencia a convertir a la plantilla en una estructura de personal poco flexible y poco adaptable frente a vicisitudes potenciales que requieran ajustes de personal.

Implantación

- Explicación masiva y detallada de la acción
- Entre febrero y abril de cada año desde RRHH se confecciona un listado de personas con contrato temporal para valorar su conversión a indefinido.
- Las personas responsables de los departamentos y proyectos validan su lista definitiva junto con RRHH.
- Antes del mes de junio de cada año se realizan las conversiones a contrato indefinido o fijo discontinuo.
- El comité de empresa tendrá derecho a información y consulta sobre la acción

Indicadores de éxito/fracaso de la acción

- Número de personas transformadas en indefinido o fijo discontinuo.
- Valoración específica de la acción.
- Valoración interna en los distintos departamentos o áreas.

ACCIÓN 14:

TU LUGAR EN EL MUNDO

Posibilidad de hacer teletrabajo un máximo de 6 días al mes

Requisitos y comentarios:

- Esta acción queda fuera de la regulación de la normativa legal sobre trabajo a distancia al ser inferior al porcentaje establecido en la propia normativa.
- La organización pondrá a disposición de la persona trabajadora un equipo informático corporativo que cumpla con las condiciones de seguridad establecidas. En el caso de que eso no fuera posible, se valorarán alternativas, que podrían pasar por que la persona trabajadora deba disponer y hacer uso de su propio equipo informático, así como de su mantenimiento. La conexión a su entorno de trabajo habitual será vía citrix, a través de una línea de banda ancha que deberá costear y mantener la persona trabajadora. Debe disponer en su equipo de trabajo de las herramientas necesarias de trabajo colaborativo y de comunicación, incluido el software de gestión de llamadas definido por la entidad.
- La descripción del puesto de trabajo de la persona debe incorporar la posibilidad de teletrabajo.
- Aplicable sólo a personal de estructura.
- Cada jefe de departamento deberá fijar las limitaciones que pueden existir en esta medida antes de su implantación, conjuntamente con RRHH. Igualmente, cada jefe de departamento podrá decidir limitar, restringir o interrumpir esta acción por motivos productivos o coyunturales, previa validación de RRHH.
- La acción contempla la posibilidad de teletrabajar 1 día a la semana, entendido como 1 día entero de la jornada contratada de la persona trabajadora. Además, durante dos semanas al mes se podrá teletrabajar dos días semanales. El teletrabajo en días de jornada intensiva equivale a un día completo y no a las horas efectivas trabajadas, por tanto, no existirá posibilidad de fraccionamiento restante.

Condicionantes del pacto:

- Se tiene que garantizar una presencialidad de 3 tardes a la semana. Si se dispone de 2 días de jornada intensiva/concentrada a la semana, la semana que se opte por hacer dos días de teletrabajo éstos tendrán que coincidir con los días de jornada intensiva/concentrada.
- Los lunes y los viernes se usarán preferentemente como día de teletrabajo en semanas alternas, no como días fijos.
- Por norma general, el teletrabajo se realizará en el lugar de residencia habitual. Además, el espacio de trabajo deberá cumplir unas condiciones adecuadas para su desarrollo.
- Límite temporal anual de renovación tácita.

- En el supuesto de comprobarse un uso inadecuado de la acción a nivel particular, la persona afectada quedará automáticamente excluida de la acción.
- Seguimiento obligatorio por parte de la persona responsable.
- En todos los casos las áreas deben garantizar siempre la presencialidad del servicio prestado durante todo el horario estándar establecido en Fundación Esplai.
- Es necesario informar previamente a la persona responsable antes de ejecutar cualquier día de teletrabajo, o que el departamento tenga previamente asignados unos días en concreto a cada persona.
- El Comité Ejecutivo será quien se encargue del seguimiento y control de la acción.
- Los días o jornadas de teletrabajo no serán en ningún caso recuperables en caso de coincidencia con días festivos, ni con actividades presenciales necesarias en el caso de asignación previa de días de teletrabajo en el seno del área.

Se basa en:

- La confianza de la entidad en el trabajador/a.
- La corresponsabilidad personal y profesional de la persona.
- La voluntariedad.
- El compromiso medioambiental de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida.
- La creencia de que presencia no significa productividad.

Ventajas:

- Permite conciliar vida laboral y personal
- Incide positivamente en movilidad y transporte
- Puede mejorar la productividad
- Apuesta por la valoración de desempeño de tareas y proyectos, y no por presencia
- Permite una mejor integración de personas discapacitadas
- Reduce el estrés e incrementa la motivación
- Reduce los costes estructurales
- Reduce una parte del absentismo

Posibles reticencias o inconvenientes:

- Sensación o miedo a seguimiento y control poco efectivos.
- Dificultad inicial para adecuarse a los actuales procedimientos de trabajo.
- Dificultad inicial para adecuarse a las actuales formas de comunicación.
- Sensación de aislamiento por parte de la persona trabajadora.
- Dificultad para la desconexión psicológica del trabajo.

- Potenciales dificultades por conexiones domésticas a Internet poco eficientes.

Implantación

- Explicación masiva y detallada de la acción de teletrabajo.
- Recogimiento de las solicitudes a través de las personas responsables de los departamentos.
- Estudio (individual o colectivo), por parte de la persona responsable para cada puesto de trabajo o para el departamento completo, con comprobación de requisitos y de viabilidad de los objetivos y tipos de encargo o trabajos a desarrollar, así como definición de los límites específicos en la ejecución de la acción, en su caso, y la forma de la ejecución.
- Valoración trimestral por parte de las personas responsables.
- Inclusión de ítems específicos de teletrabajo en la encuesta de clima laboral anual.

Indicadores de éxito/fracaso de la acción

- Número de personas adscritas a la acción.
- Valoración específica de la acción.
- Valoración interna en los distintos departamentos

ACCIÓN 15:

QUE LA BAJA NO TE ANGUIESE

Complemento del 100% del sueldo durante 3 meses en baja médica.

Requisitos y comentarios:

- El complemento de baja médica se aplicará a todas las personas trabajadoras de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida reguladas por el convenio colectivo del Ocio Educativo y Sociocultural de Catalunya, excepto algunos colectivos específicos.
- El coste de la acción correrá a cargo exclusivo de la entidad.
- Implica una mejora del 15% en los primeros 15 días de baja sobre lo estipulado en el convenio colectivo.
- Es necesario que el trabajador tenga carencia legal suficiente para acceder a la prestación de incapacidad temporal

Condicionantes del pacto:

- Es directamente aplicable.
- Los detalles del complemento, así como el número de veces que se puede utilizar dentro del mismo año, puede quedar limitado a 1 por año.
- La acción podrá desplegarse para detallar los matices o la potencial casuística que pueda tener.

Se basa en:

- El compromiso de la entidad por la salud de las personas.
- La voluntad de mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida

Ventajas:

- Fomenta el sentido de identidad y pertenencia a Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida.
- Se promueve la confianza en Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida.
- Favorece la economía doméstica de las personas en situación de incapacidad temporal.
- Evidencia elementos diferenciadores respecto a otras empresas y entidades del sector.

Posibles reticencias o inconvenientes:

- Coste económico elevado
- Posible uso inadecuado favorecedor del absentismo por IT

Implantación

- Explicación masiva y detallada de la acción
- Aplicación directa en las nóminas por parte del departamento de RRHH

Indicadores de éxito/fracaso de la acción

- Número de personas acogidas a la acción (número de bajas médicas).
- Cuantificación económica anual
- Valoración específica de la acción.
- Valoración interna en los distintos departamentos o áreas.

ACCIÓN 17:

UNA TARDE MÁS...

Posibilidad de organizar la jornada semanal con dos días (preferiblemente no consecutivos) de horario intensivo todo el año (2 tardes libres)

Requisitos y comentarios:

- Es necesario mantener las horas totales de la jornada semanal habitual, por tanto las tardes libres debe ser compensadas.
- La descripción del puesto de trabajo de la persona trabajadora debe incorporar la posibilidad de horario flexible. Puede haber sitios o departamentos exentos de poder acogerse a la acción.
- Cada responsable deberá fijar las limitaciones que pueden existir en esa medida antes de su implantación, conjuntamente con RRHH.
- Aplicable sólo a personal de estructura.
- No aplicable a jornadas parciales.
- Esta acción es compatible con la posibilidad de almorzar en 45 minutos, en vez de 1 hora.

Condicionantes del pacto:

- No es necesario pacto escrito previo, pero sí la autorización de la persona responsable del departamento y aceptar las limitaciones, si procede. Una vez autorizada a la persona la posibilidad de acogerse a la acción, ésta puede hacer libre uso de ella, salvo las limitaciones que haya marcado el propio departamento. La autorización podrá incorporar otras limitaciones temporales, estacionales o excepcionales.
- No podrá utilizarse esta acción para modificar la jornada de trabajo contratada.
- Se recomienda no sobrepasar las 9 horas diarias de trabajo efectivo los días de compensación horaria de la tarde liberada.
- La persona responsable de cada departamento será quien se encargue del seguimiento y control de la acción.

Se basa en:

- La corresponsabilidad y la capacidad de autoorganización de la persona trabajadora.
- La voluntariedad.
- El compromiso con nuevas formas de cultura organizacional y con formas de trabajar diferentes.

Ventajas:

- Permite conciliar vida laboral y personal
- Incide positivamente en movilidad y transporte
- Puede mejorar la productividad por hora trabajada
- Reduce el estrés e incrementa la satisfacción
- Reduce el absentismo

Posibles reticencias o inconvenientes:

- Sensación o miedo a descontrol.
- Implica otros cambios organizativos paralelos a nivel interno en algunos departamentos.
- Dificultad inicial para adecuarse a estas formas de trabajo.
- Incremento de carga de trabajo para las personas responsables, a raíz del control y seguimiento del horario.
- La adecuación de los departamentos o áreas para mantener la atención del servicio puede crear agravios comparativos y dificultades de aplicación real de la acción

Implantación

- Explicación masiva y detallada de la acción de horario flexible.
- Cada responsable deberá fijar las limitaciones que pueden existir en esta medida antes de su implantación, conjuntamente con RRHH

Indicadores de éxito/fracaso de la acción

- Registro de incidencias y no conformidades derivadas de problemas de ausencia durante la tarde.
- Número de personas acogidas a la acción
- Valoración específica de la acción
- Valoración interna en los distintos departamentos o áreas.

ACCIÓN 18:

FLEXESPLAI

Flexibilidad horaria en la entrada y salida de 2 horas

Requisitos y comentarios:

- La descripción del puesto de trabajo de la persona trabajadora debe incorporar la posibilidad de horario flexible. Pueden haber sitios o departamentos exentos de poder acogerse a la acción.
- Cada responsable deberá fijar las limitaciones que pueden existir en esa medida antes de su implantación, conjuntamente con RRHH.
- Aplicable sólo a personal de estructura.
- La flexibilidad horaria es de entrada entre las 8:00 h y las 10:00 h. y de salida entre las 17:00 h y las 19:00 h. Fuera de estas franjas no puede existir flexibilidad. Tramo de presencia obligatoria de 10:00 17:00 horas de lunes a jueves.
- No aplicable a jornadas parciales.
- Esta acción es compatible con la posibilidad de almorzar en 45 minutos, en vez de 1 hora.

Condicionantes del pacto:

- No es necesario pacto escrito previo, pero sí la autorización del responsable del departamento y aceptar las limitaciones, en su caso. Una vez autorizada a la persona la posibilidad de acogerse a la acción, ésta puede hacer libre uso de ella, salvo las limitaciones que haya marcado el propio departamento. La autorización podrá incorporar otras limitaciones temporales, estacionales o excepcionales.
- No puede utilizarse la flexibilidad horaria para modificar la jornada de trabajo contratada.
- La persona responsable de cada departamento será quien se encargue del seguimiento y control de la acción.

Se basa en:

- La corresponsabilidad y la capacidad de autoorganización de la persona trabajadora.
- La voluntariedad.
- El compromiso con nuevas formas de cultura organizacional y con formas de trabajar diferentes.

Ventajas:

- Permite conciliar vida laboral y personal
- Incide positivamente en movilidad y transporte
- Puede mejorar la productividad por hora trabajada
- Reduce el estrés e incrementa la satisfacción
- Reduce el absentismo

Posibles reticencias o inconvenientes:

- Sensación o miedo a descontrol.
- Implica otros cambios organizativos paralelos (convocatoria de reuniones sólo en el tramo horario obligatorio, reorganizaciones en departamentos con atención a clientes externos, etc.). Sin embargo, esta implicación puede tener también una lectura positiva como elemento de mejora organizativa.
- Dificultad inicial para adecuarse a estas formas de trabajo.
- Incremento de carga de trabajo para las personas responsables, a raíz del control y seguimiento del horario.
- La adecuación de los departamentos o áreas para mantener la atención del servicio puede crear agravios comparativos y dificultades de aplicación real de la acción

Implantación

- Explicación masiva y detallada de la acción de horario flexible.
- Cada responsable deberá fijar las limitaciones que pueden existir en esta medida antes de su implantación, conjuntamente con RRHH

Indicadores de éxito/fracaso de la acción

- Registro de incidencias y no conformidades derivadas de problemas de horario o presencia
- Número de personas acogidas a la acción
- Valoración específica de la acción
- Valoración interna en los distintos departamentos o áreas

ACCIÓN 19:

¡¡A LAS SIETE YA ES OSCURO!!

Apagar las luces generales de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida a partir de las 7 de la tarde para evitar prolongaciones de jornada como parte de la rutina de trabajo

Requisitos y comentarios:

- Se puede vehicular un protocolo de excepciones, en su caso
- Es aplicable sólo a personal de estructura
- Sólo se apagarán las luces generales, no las individuales o pasillos.
- La hora de apagado coincide con la hora máxima de flexibilidad horaria de salida, según la medida de FlexEsplai.

Condicionantes del pacto:

- No requiere pacto previo

Se basa en:

- El compromiso de la entidad por evitar excesos de jornada.
- La incorporación de sistemas de trabajo que ayuden a optimizar el tiempo de trabajo y ganar eficiencia.
- El incremento de la productividad sin incrementar el tiempo de dedicación.
- El compromiso medioambiental de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida.

Ventajas:

- Permite conciliar vida laboral y personal
- Favorece una mayor productividad
- Ayuda a fomentar la valoración por objetivos y no por presencia
- Incrementa la motivación
- Reduce los costes fijos
- Reduce una parte del absentismo
- Mejora el medio ambiente

Posibles reticencias o inconvenientes:

- Dificultad inicial para adecuarse a la acción.
- Necesidad de excepcionar casos por encajes de trabajo

Implantación

- Automatizar que las luces de Centre Esplai se apagaran a las 19 horas.
- Crear el protocolo de excepciones.
- Realizar el seguimiento de las excepciones.

Indicadores de éxito/fracaso de la acción

- Análisis de la disminución del gasto en suministros (luz).
- Valoración de la acción específica.
- Valoración interna en los distintos departamentos o áreas

ACCIÓN 20:

FUNDACIÓN ESPLAI EXPRES

Posibilidad de recibir paquetes de mensajería personal en la recepción de Centre Esplai

Requisitos y comentarios:

- Sólo aplicable al personal de estructura
- La responsabilidad de recoger el paquete o entrega es de la persona trabajadora.
- La recepción de Centre Esplai sólo se encargará de la recepción del paquete, el aviso a la persona destinataria y la custodia hasta la recogida en una sala específica.

Condicionantes del pacto:

- Es necesario recoger el paquete o la entrega en el momento que recepción avise de que ya se puede recoger.

Se basa en:

- La ayuda en la organización del tiempo personal de las personas trabajadoras.
- Facilitar las gestiones personales de los trabajadores.

Ventajas:

- Se promueve la confianza en Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida
- Favorece la conciliación personal y laboral de las personas trabajadoras.

Posibles reticencias o inconvenientes:

- Incremento de la carga de trabajo del personal de recepción
- Posibles incidencias con las recepciones de los paquetes, entrega o custodia.

Implantación

- Explicación masiva y detallada de la acción.

Indicadores de éxito/fracaso de la acción

- Número de entregas personales recibidas.
- Valoración específica de la acción.
- Valoración interna en los distintos departamentos o áreas.

WV RFP . hand / Granade
Gm. cl Dr

ACCIÓN 22:

STOP violencia

10 días de permiso retribuido para favorecer la conciliación de las personas que han sufrido violencia de género o violencia por orientación sexual, raza o cultura

Requisitos y comentarios:

- La acción se dirige exclusivamente a personas que hayan sufrido algún tipo de violencia acreditada por razón de género, orientación sexual, raza o cultura.
- Se posibilita un total de 10 días de permiso retribuido añadidos durante el año natural siguiente a los hechos para realizar gestiones relacionadas con el caso o por otras necesidades relacionadas.
- También se posibilita, en caso de necesidad, la solicitud con preferencia en casos de traslado o movilidad, en el supuesto de que existan vacantes adecuadas a su perfil profesional.
- Aplicable tanto a personal de estructura como atención directa.

Condicionantes del pacto:

- Es necesario acreditar la situación mediante servicios sociales o denuncia.
- Es necesario acreditar haber sufrido la violencia dentro de los 15 días posteriores al ejercicio de las posibilidades de la acción.
- Es necesario informar previamente a la persona responsable antes de ejecutar cualquiera de las posibilidades de la acción.
- La persona jefa de departamento o persona miembro del departamento de RRHH o persona miembro de la Comisión de Igualdad será quien se encargue del seguimiento de la acción.

Se basa en:

- El compromiso de la entidad con la violencia 0
- Las políticas de igualdad de género emanadas de los distintos órganos de la entidad y de la comisión de igualdad
- El respeto y el compromiso de la entidad hacia la identidad y la libertad sexual
- El respeto y el compromiso de la entidad hacia la igualdad de forma amplia y extensiva.

Ventajas:

- Permite incidir positivamente en un momento traumático de la persona.
- Muestra claramente la política de la entidad al respecto del tema de la libertad, la igualdad y la violencia 0.
- Incide en el orgullo y sentido de pertenencia
- Reduce el estrés y la presión de la persona durante una situación de sufrimiento.
- Acompaña emocionalmente a la persona durante una situación de sufrimiento.

Posibles reticencias o inconvenientes:

- Posible invisibilización voluntaria de la situación de sufrimiento de la persona por tener que explicarla.
- Dificultad por acreditar las situaciones.
- Dificultad para que las acciones se ajusten a la necesidad real de la persona
- Dificultad para conseguir un acompañamiento emocional efectivo

Implantación

- Explicación masiva y detallada de la acción.

Indicadores de éxito/fracaso de la acción

- Número de personas adscritas a la acción.
- Valoración específica de la acción.
- Valoración interna en los distintos departamentos

ACCIÓN 23:

TÚ ELIGES EL CALENDARIO

Elaboración del calendario laboral de forma individualizada

Requisitos y comentarios:

- Es necesario mantener las horas totales de la jornada anual que marca el calendario laboral, por tanto en ningún caso supone una modificación o adecuación de la jornada.
- Cada responsable deberá fijar las limitaciones que pueden existir en esta medida, conjuntamente con RRHH, para adecuarse a los distintos ciclos de servicio
- Aplicable sólo a personal de estructura.
- Los días festivos locales se pueden disfrutar en días distintos a los que establece el calendario laboral por defecto
- Cada jefe de departamento deberá agrupar todos los calendarios laborales cumplimentados y entregar una copia al departamento de RRHH

Condicionantes del pacto:

- Es necesaria la autorización de la persona responsable del departamento y aceptar las limitaciones, si procede. En todos los casos, la persona responsable del departamento deberá validar el calendario laboral.
- No podrá utilizarse esta acción para modificar la jornada de trabajo contratada.
- No se pueden sobrepasar las 9 horas diarias de trabajo efectivo ninguno de los días marcados en el calendario, salvo casos necesariamente autorizados por parte de RRHH
- La persona responsable de cada departamento será quien se encargue del seguimiento y control de la acción.
- El calendario debe recoger todos los horarios efectivos llevados a cabo por la persona trabajadora
- La ejecución individual del calendario debe garantizar, sin embargo, la adecuada prestación de servicio del departamento del que se forma parte

Se basa en:

- La corresponsabilidad y la capacidad de autoorganización de la persona trabajadora.
 - La voluntariedad.
 - El compromiso con nuevas formas de cultura organizacional y con formas de trabajar diferentes.
 - El balance de la vida personal y laboral
-

Ventajas:

- Permite conciliar vida laboral y personal
- Incide positivamente en movilidad y transporte
- Puede mejorar la productividad por hora trabajada
- Reduce el estrés e incrementa la satisfacción
- Reduce el absentismo

Posibles reticencias o inconvenientes:

- Sensación o miedo a descontrol.
- Dificultad inicial para adecuarse a estas formas de trabajo.
- Incremento de carga de trabajo para las personas responsables, a raíz del control y seguimiento del horario.

Implantación

- Elaboración del calendario anual por parte de RRHH con sus instrucciones de cumplimentación.
- Cada responsable deberá fijar las limitaciones que pueden existir en esta medida y comunicarla a su equipo de forma adecuada

Indicadores de éxito/fracaso de la acción

- Registro de incidencias y no conformidades derivadas de problemas de ausencia durante la tarde.
- Valoración específica de la acción
- Valoración interna en los distintos departamentos o áreas.

Anexo 2. Auditoría salarial

Datos analizados

El periodo de análisis de esta auditoría retributiva es el que va del 1 de noviembre de 2023 a 31 de octubre de 2024, tal como indica la normativa vigente.

Datos objetivos

- Media de retribuciones anualizadas y brecha salarial por categoría profesional

Categoría profesional	Mujer		Hombre		Brecha salarial. Media retribuciones anualizadas
	Nº	Salario anualizado	Nº	Salario anualizado	
GERENTE/DIRECTOR	1	67.998,59 €	1	62.099,94 €	-9,50%
JEFA/E DEPARTAMENTO	3	45.086,71 €	2	42.690,47 €	-5,61%
DIRECTOR/A PROG.	4	31.018,72 €	3	31.998,36 €	3,06%
TECNICA/O DE GESTION A	5	23.682,67 €	5	27.558,18 €	14,06%
COORDINADOR/A PROYECTOS PED	67	23.057,76 €	13	23.633,28 €	2,44%
TECNICA/O DE GESTION B	6	20.688,05 €	1	20.959,44 €	1,29%
COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES	4	19.589,49 €			-
TALLERISTA	23	18.851,63 €	10	19.306,62 €	2,36%
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/O	3	18.924,75 €	1	16.227,19 €	-16,62%
Total general		23.103,42 €		25.520,90 €	9,47%

- Media de retribuciones anualizadas y brecha salarial por puestos de trabajo

Nivel salarial	Mujer		Hombre		Brecha salarial. Media de retribuciones anuales
	Nº	Salario anualizado	Nº	Salario anualizado	
A	1	67.998,59 €	1	62.099,94 €	-9,50%
B	3	45.086,71 €	2	42.690,47 €	-5,61%
C1	5	30.759,97 €	4	33.442,27 €	8,02%
C2	81	22.624,40 €	18	23.789,38 €	4,90%
D	23	18.851,63 €	10	19.306,62 €	2,36%
F	3	18.924,75 €	1	16.227,19 €	-16,62%
Total general	116	23.103,40 €	36	25.520,90 €	9,47%

• **Media de retribuciones por hora y brecha salarial por puestos de trabajo**

Nivel salarial	Mujer		Hombre		Brecha salarial. Media de retribuciones por hora
	Nº	Salario anualizado	Nº	Salario anualizado	
A	1	40,12 €	1	36,64 €	-9,50%
B	3	26,60 €	2	25,19 €	-5,61%
C1	5	18,15 €	4	19,73 €	8,02%
C2	81	13,35 €	18	14,04 €	4,90%
D	23	11,12 €	10	11,39 €	2,36%
F	3	11,17 €	1	9,57 €	-16,62%
Total general	116	13,63 €	36	15,06 €	9,47%

• **Salario medio anualizado y brecha salarial total**

SALARIO MEDIO HOMBRES	25.520,90€
SALARIO MEDIO MUJERES	23.103,42€

Brecha salarial total= 9,47%

• **Salario medio y brecha salarial por horas**

SALARIO MEDIO HOMBRES	15,06€
SALARIO MEDIO MUJERES	13,63€

Brecha salarial por horas= 9,47%

• **Media de retribuciones efectivas y brecha salarial por categoría profesional**

Categoría profesional	Mujer		Hombre		Brecha salarial. Media retribuciones anualizadas
	Nº	Salario anualizado	Nº	Salario anualizado	
GERENTE/DIRECTOR	1	9.822,23 €	1	62.099,94 €	84,18%
JEFA/E DEPARTAMENTO	3	36.004,53 €	2	23.852,32 €	-50,95%
DIRECTOR/A PROG.	4	26.690,99 €	3	31.998,36 €	16,59%
TECNICA/O DE GESTION A	5	21.325,97 €	5	20.744,68 €	-2,80%
COORDINADOR/A PROYECTOS PED	67	11.641,67 €	13	12.930,14 €	9,96%
TECNICA/O DE GESTION B	6	7.997,12 €	1	4.354,59 €	-83,65%
COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES	4	12.355,12 €			
TALLERISTA	23	902,83 €	10	735,68 €	-22,72%
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/O	3	15.092,34 €	1	8.384,03 €	-80,01%
Total general		10.994,66 €		13.825,29 €	20,47%

• **Media de retribuciones efectivas y brecha salarial por puestos de trabajo**

Nivel salarial	Mujer		Hombre		Brecha salarial. Media de retribuciones anuales
	Nº	Salario anualizado	Nº	Salario anualizado	
A	1	9.822,23 €	1	62.099,94 €	84,18%
B	3	36.004,53 €	2	23.852,32 €	-50,95%
C1	5	27.297,79 €	4	28.720,82 €	4,95%
C2	81	11.790,29 €	18	14.293,43 €	17,51%
D	23	902,83 €	10	735,68 €	-22,72%
F	3	15.092,34 €	1	8.384,03 €	-80,01%
Total general	116	10.994,66 €	36	13.825,29 €	20,47%

Definición, valoración de puestos de trabajo y brecha por puesto de trabajo.

Puesto de Trabajo	A. Dirección General. Cargos de confianza. Direcciones de área y personal adjunto a la dirección.																			
Definición del puesto	Pertenecen a este grupo las personas que tienen la máxima responsabilidad ejecutiva en la organización.																			
	Ostentan, conjuntamente con las y los miembros del Patronato, la máxima representación institucional externa. Son responsables del liderazgo de los equipos humanos, la sostenibilidad y la gestión económica y la búsqueda de nuevas oportunidades para la organización.																			
	Responden de sus acciones ante el Patronato y las trabajadoras y trabajadores de la organización. Tienen la máxima responsabilidad de la comunicación externa e interna de la organización, de garantizar los sistemas informáticos y de calidad, de gestionar los equipos humanos y garantizar el buen clima laboral y de la elaboración y realización de los planes de actuación de la Fundación, así como del cumplimiento presupuestario que se deriva.																			
	Conjuntamente con el Patronato, son responsables de la elaboración y revisión de las políticas institucionales y de su difusión y aplicación.																			
	Garantizan la sostenibilidad educativa, social, medioambiental y económica al conjunto de la organización. ¹ .																			
Valoración																				
<table><tr><td></td><td>PUNTUACIÓN</td><td>PONDERACIÓN</td></tr><tr><td>CONOCIMIENTO Y ACTITUDES NECESARIAS</td><td>100</td><td>30</td></tr><tr><td>RESPONSABILIDAD DEL PUESTO</td><td>100</td><td>35</td></tr><tr><td>ESFUERZO NECESARIO PARA SU REALIZACIÓN</td><td>100</td><td>25</td></tr><tr><td>CONDICIONES DE TRABAJO</td><td>100</td><td>10</td></tr><tr><td>TOTAL VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO</td><td></td><td>100</td></tr></table>				PUNTUACIÓN	PONDERACIÓN	CONOCIMIENTO Y ACTITUDES NECESARIAS	100	30	RESPONSABILIDAD DEL PUESTO	100	35	ESFUERZO NECESARIO PARA SU REALIZACIÓN	100	25	CONDICIONES DE TRABAJO	100	10	TOTAL VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO		100
	PUNTUACIÓN	PONDERACIÓN																		
CONOCIMIENTO Y ACTITUDES NECESARIAS	100	30																		
RESPONSABILIDAD DEL PUESTO	100	35																		
ESFUERZO NECESARIO PARA SU REALIZACIÓN	100	25																		
CONDICIONES DE TRABAJO	100	10																		
TOTAL VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO		100																		
Brecha salarial																				
Salario medio hombres: 62.099,94																				
Salario medio mujeres: 67.998,59																				
Brecha salarial total = -9,50%																				

¹ Definiciones obtenidas del documento de política salarial de la entidad

Puesto de Trabajo	B. Responsables de departamento / área		
Definición del puesto	<p>La Dirección General nombra y aprueba la contratación de las personas responsables de departamento (en el caso de servicios generales) o área (en el caso de responsabilidades operativas).</p> <p>Son responsables de parte de los equipos humanos de su departamento, del presupuesto y de la actividad que se deriva.</p> <p>Coordinan la actividad internamente y también externamente, cuando es necesario, con ayuntamientos u otras administraciones, entidades colaboradoras, escuelas / institutos, empresas, etc.</p> <p>Proponen el modelo de intervención adecuado a la actividad, así como las herramientas metodológicas y los sistemas de evaluación.</p> <p>Supervisan activamente la labor del equipo técnico y garantizan la realización de la actividad según el plan de acción establecido, objetivos e indicadores consensuados, siempre bajo los criterios de eficiencia, eficacia y calidad establecidos.</p> <p>Pueden formar parte del órgano directivo de la entidad. Responden ante la dirección y tienen representación institucional externa delegada.</p> <p>También tienen compromiso en el logro de ingresos y búsqueda de nuevas oportunidades.</p> <p>Forman parte de grupos de trabajo transversales y pueden responsabilizarse de un ámbito de trabajo.</p>		
	Valoración		
		PUNTUACIÓN	PONDERACIÓN
	CONOCIMIENTO Y ACTITUDES NECESARIAS	80	24
	RESPONSABILIDAD DEL PUESTO	80	28
	ESFUERZO NECESARIO PARA SU REALIZACIÓN	100	25
CONDICIONES DE TRABAJO	100	10	
TOTAL VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO			87
Brecha salarial			
Salario medio hombres: 42.690,47			
Salario medio mujeres: 45.086,71			
Brecha salarial total = -5,60%			

Puesto de Trabajo

C.1. Responsables de sector, responsables de zona, responsables de equipamientos y de centros del ámbito educativo y social

Definición del puesto

En dependencia de su responsable de área, realizan las funciones de acción social y educativa, con responsabilidad sobre programas o proyectos, servicios, o centros con substantividad propia, con total responsabilidad.

Tienen el encargo de dirigir la actividad, asumiendo la responsabilidad del programa o proyecto, del servicio o del centro asignado, así como su presupuesto correspondiente, con la formación y experiencia específica adecuada, según el modelo de intervención propuesto y con los criterios de eficiencia, eficacia y calidad necesarios.

Son responsables de la elaboración de los objetivos del programa o proyecto, del servicio o centro asignado y de hacer el correspondiente seguimiento a través de los indicadores prefijados.

Pueden formar parte de grupos de trabajo internos, de grupos transversales, y de órganos de coordinación.

Su actividad suele requerir coordinación externa (con los equipos técnicos de ayuntamientos u otras administraciones, entidades colaboradoras, escuelas / institutos, empresas, etc.).

Pueden tener relación directa con los usuarios y usuarias de las actividades. En muchos casos asumen la representación institucional.

Valoración

	PUNTUACIÓN	PONDERACIÓN
CONOCIMIENTO Y ACTITUDES NECESARIAS	75	22,5
RESPONSABILIDAD DEL PUESTO	70	24,5
ESFUERZO NECESARIO PARA SU REALIZACIÓN	100	25
CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO	60	6
TOTAL VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO		78

Brecha salarial

Salario medio hombres: 33.442,27

Salario medio mujeres: 30.759,97

Brecha salarial total = 8%

Puesto de Trabajo

C.2. Coordinadoras y coordinadores de proyectos, responsables de sección de actividad, en el ámbito educativo y social. Técnicas y técnicos, gestoras y gestores de formación, formadoras y formadores de servicios

Definición del puesto

En dependencia de su responsable de área o responsable de nivel C1, realizan las funciones de acción social y educativa respecto a la coordinación, control y seguimiento de proyectos o centros, sin ejecutar la dirección de los mismos.

Tienen el encargo de desarrollar la actividad, asumiendo la coordinación del grupo, del proyecto o centro asignado, así como el seguimiento de su presupuesto correspondiente, con la formación y experiencia específica adecuada, según el modelo de intervención propuesto y con los criterios de eficiencia, eficacia y calidad necesarios.

Son responsables de participar activamente en la elaboración de los objetivos del centro o el proyecto asignado y de hacer el correspondiente seguimiento a través de los indicadores prefijados.

Pueden formar parte de grupos de trabajo internos y de grupos transversales. Su actividad puede requerir coordinación externa (con los equipos técnicos de ayuntamientos u otras administraciones, escuelas/institutos, empresas, etc.). Pueden tener relación directa con los usuarios de las actividades.

Valoración

	PUNTUACIÓN	PONDERACIÓN
CONOCIMIENTO Y ACTITUDES NECESARIAS	70	21
RESPONSABILIDAD DEL PUESTO	65	22,75
ESFUERZO NECESARIO PARA SU REALIZACIÓN	100	25
CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO	50	5
TOTAL VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO		73,75

Brecha salarial

Salario medio hombres: 22.789,38

Salario medio mujeres: 22.624,11

Brecha salarial total = 4,90%

Puesto de Trabajo	D. Formadores y formadoras, educadoras y educadores, monitoras y monitores, talleristas, informadoras e informadores	
Definición del puesto	<p>En dependencia de su responsable de área, o de nivel C1/C2, realizan las funciones técnicas educativas y de acción social que le son propias en función del proyecto o centro asignado.</p> <p>Desarrollan su labor con formación y experiencia adecuada, según el modelo de intervención propuesto y con los criterios de eficiencia, eficacia y calidad necesarios.</p> <p>Son responsables de ejecutar los objetivos de la actividad o el proyecto y hacer el correspondiente seguimiento a través de indicadores prefijados. Siempre tienen relación directa con las y los usuarios de las actividades.</p>	
Valoración		
	PUNTUACIÓN	PONDERACIÓN
CONOCIMIENTO Y ACTITUDES NECESARIAS	45	13,5
RESPONSABILIDAD DEL PUESTO	45	15,75
ESFUERZO NECESARIO PARA SU REALIZACIÓN	100	25
CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO	50	5
TOTAL VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO		59,25
Brecha salarial		
<p>Salario medio hombres: 19.306,62</p> <p>Salario medio mujeres: 18.851,63</p> <p>Brecha salarial total = 2,40%</p>		

Puesto de Trabajo	F. Auxiliares de los Servicios Generales	
Definición del puesto	<p>En dependencia de su responsable de departamento o técnica/o especialista responsable, realizan las funciones técnicas y operativas específicas que les son propias por su oficio o especialidad, o funciones auxiliares técnicas de ayuda o soporte que les son propias según el servicio asignado.</p> <p>Desarrollan tareas específicas de servicios generales complementarios a la actividad principal y en función del puesto son responsables de velar por la consecución y la ejecución de los objetivos del servicio asignado y hacer el correspondiente seguimiento a través de los indicadores prefijados.</p> <p>Su actividad puede requerir coordinación externa (administraciones y organismos y destinatarios del servicio).</p> <p>Las y los destinatarios de su actividad pueden ser internos o externos. Desarrollan su labor con la formación específica y experiencia adecuadas, según el modelo de intervención propuesto y con los criterios de eficiencia, eficacia y calidad necesarios.</p>	
Valoración		
	PUNTUACIÓN	PONDERACIÓN
CONOCIMIENTO Y ACTITUDES NECESARIAS	25	7,5
RESPONSABILIDAD DEL PUESTO	10	3,5
ESFUERZO NECESARIO PARA SU REALIZACIÓN	80	20
CONDICIONES DE TRABAJO	50	5
TOTAL VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO		36
Brecha salarial		
Salario medio hombres: 16.227,19 Salario medio mujeres: 18.924,75 Brecha salarial total = -16,60%		

Escalas resultantes

PUESTO	ESCALA	MUJERES	HOMBRES
A	1	1	1
B	3	3	2
C1	4	5	4
C2	4	81	18
D	5	23	10
F	8	3	1

ESCALA	SALARIO MEDIO MUJER ANUALIZADO	SALARIO MEDIO HOMBRE ANUALIZADO	BRECHA TOTAL
1	67.998,59 €	62.099,94 €	-9,50%
3	45.086,71 €	42.690,47 €	-5,61%
4	23.097,40 €	25.544,50 €	9,58%
5	18.851,63 €	19.306,62 €	2,36%
8	18.924,75 €	16.227,19 €	-16,62%

Interpretación de los resultados

El análisis simple de los datos obtenidos a partir de los salarios anuales del personal de alta en la entidad entre los meses de noviembre de 2023 y octubre de 2024 muestra una brecha salarial anualizada y por horas de un 9,47 % y una brecha salarial por retribuciones efectivas de un 20,47% favorables a los hombres. Estos datos son inferiores, en ambos casos, al 25% que la normativa establece como necesarios de una explicación objetiva, así como de acciones correctoras. Aún así, creemos conveniente hacerlo.

Por un lado, Fundación Esplai es una organización que, en el momento del estudio cuenta en plantilla con 116 mujeres y 36 hombres. Eso hace, que la influencia en la ponderación del puesto ocupado por un hombre sea aproximadamente del triple que el ocupado por una mujer. En el gráfico que abre este apartado *Escalas resultantes* se observa que en los tres primeros puestos- niveles con más salario -el número de mujeres y hombres es paritario, con 9 mujeres y 7 hombres. En cambio, en los tres puestos con menos salario, y especialmente en los puestos de trabajo C2, las mujeres son mayoría, y eso incorpora un sesgo importante en el resultado final. Analizamos con un poco más de detalle esta cuestión en el análisis por escalas.

Por otro lado, y en relación con la brecha en el caso de las retribuciones efectiva, valoramos que no ofrece un buen reflejo de la política salarial de la organización, pues se incorporan en este cálculo retribuciones de personas que han trabajado solamente una parte del periodo analizado, ya sea porque han dejado de trabajar en la organización o bien porque se han incorporado recientemente.

Para completar el análisis de los datos globales, se ha calculado además el promedio de las diferentes brechas por horas o salarios anualizados, obteniendo un valor de -1,07%, a favor de las mujeres. Este dato nos permite eliminar parte de los sesgos producidos por los aspectos comentados anteriormente.

**PROMEDIO DE % BRECHAS SALARIALES
POR HORAS o ANUALIZADAS
-1,07%**

Por otro lado, y a pesar de tener una brecha hora relativamente baja, no podemos obviar las diferentes brechas obtenidas en cuanto a las retribuciones medias anualizadas percibidas en las diferentes escalas, por ello a continuación, exponemos las razones que las originan:

- **Escala 1:** En esta escala se engloban personas que pertenecen al mismo centro de trabajo y mismo Convenio colectivo de aplicación, por lo tanto, mismas tablas salariales.

La distribución de las personas que ocupan esta escala son un hombre y una mujer, con mismo tipo de contrato, categoría y jornada laboral.

Analizando, tanto los salarios anualizados como el precio hora, observamos una desviación favorable a las mujeres.

La entidad indica que esta desviación no está basada en una discriminación por razón de sexo, sino por la experiencia profesional y reconocido prestigio en el sector de la persona contratada.

- **Escala 3:** En esta escala se engloban personas que pertenecen al mismo centro de trabajo y mismo Convenio colectivo de aplicación, por lo tanto, mismas tablas salariales.

La distribución de las personas que ocupan esta escala son dos hombres y tres mujeres, con mismo tipo de contrato, categoría y jornada laboral, a excepción de una de las mujeres que está a tiempo parcial. Hecho que no afecta en el análisis, ya que se está realizando en base al precio hora percibido.

Si analizamos la brecha del precio pagado por hora de trabajo, observamos desequilibrio favorable a las mujeres.

La entidad indica que esta desviación no está basada en una discriminación por razón de sexo, sino que se fundamenta en aspectos como la experiencia aportada y la antigüedad en la organización, pero que se está trabajando para corregir este aspecto y poder equiparar todos los salarios de este nivel a partir del 1 de enero de 2025.

- **Escala 4:** En cuanto a los puestos englobados en esta escala se observa un predominio de mujeres contratadas (86 mujeres y 22 hombres) y una media de horas realmente efectuadas por estas, muy superior a las realizadas por los hombres. Se observa en la tabla del presente apartado una diferencia significativa a favor de los hombres.

Según los datos aportados por la entidad, no existe una diferencia real entre salarios de personas que realizan tareas equivalentes. Como se ha comentado anteriormente, el % de mujeres en esta franja es muy superior al resto, en parte explicable porque la mayor parte de las incorporaciones de los últimos años, fruto del crecimiento de la entidad, se han realizado en esta franja.

En 2021, las mujeres representaban un 70% de la plantilla en esta escala mientras que en 2024 suben hasta el 80%.

Entre los 15 salarios más elevados de esta franja, que normalmente corresponden con personas que tienen más antigüedad, 10 (un 66%) corresponden a mujeres y 5 a hombres, lo que sería más o menos coherente con los datos de 2021.

En cambio, entre los 15 salarios más bajos de esta franja, que normalmente corresponden con personas que se han incorporado más recientemente, 14 corresponden a mujeres (un 93%) y solamente uno a un hombre.

Por estos motivos, se da un mayor porcentaje de sueldos en la parte más baja de la franja que corresponden a las mujeres, lo que aumenta la brecha en esta escala.

La organización explica que en los procesos de selección está usando criterios de idoneidad y que no hace ningún tipo de discriminación por razón de sexo en ningún sentido. Aún así, se están planteando medidas para poder reducir la diferencia entre los sueldos más bajos y los más altos de esta franja en el 2025.

- **Escala 5:** La distribución de las personas que ocupan esta escala son diez hombres y veintitrés mujeres, con mismo tipo de contrato, categoría y misma jornada laboral (a tiempo parcial).

Si analizamos los salarios efectivos percibidos por hombres y mujeres, se observa desequilibrio a favor de las mujeres, pero en cambio, al analizar el salario anualizado o por hora esta brecha es del 2,36% a favor de los hombres. Se considera que es prácticamente inexistente por lo que no se plantean acciones específicas

- **Escala 8:** En esta escala se engloban personas que tienen mismo Convenio colectivo de aplicación, por lo tanto, mismas tablas salariales. La distribución de las personas que ocupan esta escala son un hombre y tres mujeres, con mismo tipo de contrato y categoría.

En cuanto al tipo de jornada, todas las personas tienen una contratación a jornada completa, a excepción del hombre que realiza jornada a tiempo parcial. En la actualidad, todas las personas de esta escala están a jornada completa. A pesar de esta diferencia durante el año de estudio, esto no afecta en el análisis, ya que se está realizando en base al salario anualizado o por hora percibido. En ambos casos, observamos una desviación favorable a las mujeres.

Dicha diferencia no existe en la actualidad, ya que los salarios han sido equiparados. También todas las jornadas han pasado a ser completas.

Anexo 3. Acta de finalización del II Plan de Igualdad de Fundación Esplai. Ciudadanía comprometida

A 12 de diciembre de 2024 se reúne la Comisión de Igualdad de Fundación Esplai Ciudadanía comprometida:

Por parte de la entidad:

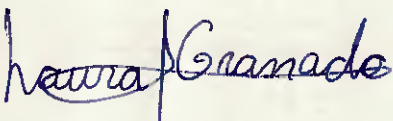

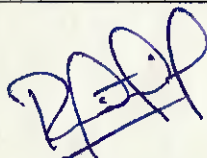
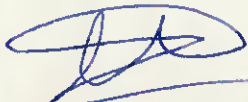

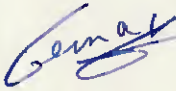
- Laura Granados Parra. Responsable territorial de Andalucía y coordinadora de gestión del área socioeducativa y e-Inclusión.
- Víctor Hugo Martínez Buixeda. Director General.
- Anahí Vallejos Mihotek. Directora del área de Administración y Gestión.

Por parte de las personas trabajadoras:

- Noelia Álvarez Aldana. Representación sindical UGT.
- Cristina Broto marco. Representación sindical CCOO.
- Gemma Rodríguez Narváez. Representación sindical CCOO.

ACUERDAN

Firmar el II Plan de Igualdad de Fundación Esplai. Ciudadanía comprometida. Y en conformidad a dicho acuerdo firmen la presente acta el 12 de diciembre de 2024.

 Laura Granados Parra	 Víctor Hugo Martínez Buixeda
 Anahí Vallejos Mihotek	 Noemí Álvarez Aldana
 Cristina Broto marco	 Gemma Rodríguez Narváez

Anexo 4. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. PRESENTACIÓN, COMPROMISO DE LA ENTIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Fundación Esplai manifiesta su compromiso para lograr espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y como tal libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Así mismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

Al adoptar este protocolo, Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida y, por lo tanto, la organización no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Este Protocolo ha sido elaborado por el Grupo de Trabajo por la Igualdad de Género y acordado en la Comisión de Igualdad formada por la representación de la entidad y de los sindicatos mayoritarios, en representación de las personas trabajadoras.

Así pues, este Protocolo prevé las dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguirlo: la prevención y la actuación ante situaciones de acoso, y aún tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- 1.** Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- 2.** Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3.** Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

El Prat de Llobregat, 04 de diciembre de 2024

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)

2. OBJETIVOS:

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.
6. Determinar mecanismos con la finalidad de hacer seguimiento del cumplimiento del protocolo y sistemas de mejora de aquellos aspectos que lo requieran.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS :

Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en la organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de las personas que conformamos Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo

como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Por todo ello, los principios y garantías para generar confianza en la aplicación del protocolo son:

- **Respeto y confianza.** Se ha de actuar con respeto para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- **Confidencialidad.** La información obtenida en las actuaciones del protocolo tienen carácter confidencial.
- **Derecho a la información.** Las personas implicadas tienen derecho a ser informadas de la situación del procedimiento y en qué fase se encuentra.
- **Soporte de las personas formadas.** La entidad contará con personas formadas en la materia para la aplicación del protocolo, es decir, las personas de referencia.
- **Diligencia y celeridad.** El procedimiento se realizará de manera ágil y resolver rápidamente la denuncia.
- **Trato justo.** Se debe garantizar la imparcialidad y un trato justo para las personas implicadas.
- **Protección ante posibles represalias.** Se deben evitar represalias por el hecho de comunicar una situación de acoso.
- **Colaboración.** Todas las personas requeridas deberán colaborar para esclarecer los hechos que han dado lugar a una situación de acoso.
- **Medidas cautelares.** Si es necesario, se podrán proponer medidas para proteger a las partes implicadas.
- **Vigilancia de la salud.** Las personas afectadas por el acoso pueden requerir ayuda, atención, orientación, etc.

4. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO:

Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca este efecto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/ada (acoso vertical). A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.

- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas en el cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Forzar la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

Acoso por razón de sexo: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, la ocupación o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/ada (acoso vertical). A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Usar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, ningunear las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Chantaje sexual por razón de sexo.

- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

5. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza de la entidad.

Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de manera específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expreso de la persona afectada.

Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica de la participación, del resultado de las fases. Apoyo de personas formadas
- La entidad cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada no tiene que sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se tienen que incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

Medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la entidad adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no tienen que suponer, en ningún caso, una disminución de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y tienen que ser aceptadas por esta.

Vigilancia de la salud

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, la orientación y el informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se tiene que considerar como accidente de trabajo.

6. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN Y PERSONAS TRABAJADORAS.

De acuerdo con nuestro marco legal, todas las personas tienen derecho a la libertad, dignidad, integridad y salud, de acuerdo con los artículos 15, 17 y 43 de la Constitución española, así como a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no-discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con los artículos 9.2, 14 y 35 de la Constitución española.

Ante el acoso existen obligaciones legales impuestas en la entidad, a la representación legal de las personas trabajadoras y a las mismas personas trabajadoras de plantilla.

Obligaciones por parte de la entidad

1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:
 - a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo,
 - a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y
 - al respecto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso. El incumplimiento de las obligaciones por parte de la entidad da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

Personas trabajadoras: derechos y obligaciones

1. Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
2. Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

7. PREVENCIÓN

Las acciones de prevención, propuestas por el Grupo de trabajo por la Igualdad de Género y negociadas entre la entidad y la representación de las personas trabajadoras son las siguientes:

- Llevar a cabo acciones de sensibilización, de información y de formación (cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles ...).
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en la detección.
- Implantar un procedimiento efectivo (protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Hacer el seguimiento, el control y la evaluación del procedimiento implantado.
- Aplicar medidas disciplinarias severas.

8. PROCESO DE INTERVENCIÓN Y DIAGRAMA

En caso de que se produzca una situación de acoso en la entidad, hay dos vías de resolución: interna y externa. Utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también la otra.

Determinación de la comisión investigadora para los casos de acoso

Se constituye una comisión investigadora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cinco personas:

PAULA TAJUELO LÓPEZ, Responsable territorial de Galicia y responsable del Sistema de Gestión Ambiental.

LAURA GRANADOS PARRA, Responsable territorial de Andalucía y coordinadora de gestión del área Socioeducativa y e-Inclusión.

LAURA SAIZ MONSALVE, Técnica socioeducativa.

ERIC ALBERT ROVIRA DUATIS, Responsable del Sistema de Gestión de la Calidad.

LOLA MARZO CRU, Técnica socioeducativa.

PALOMA GALLEGO BARREALES, Técnica de comunicación.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión investigadora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas

causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

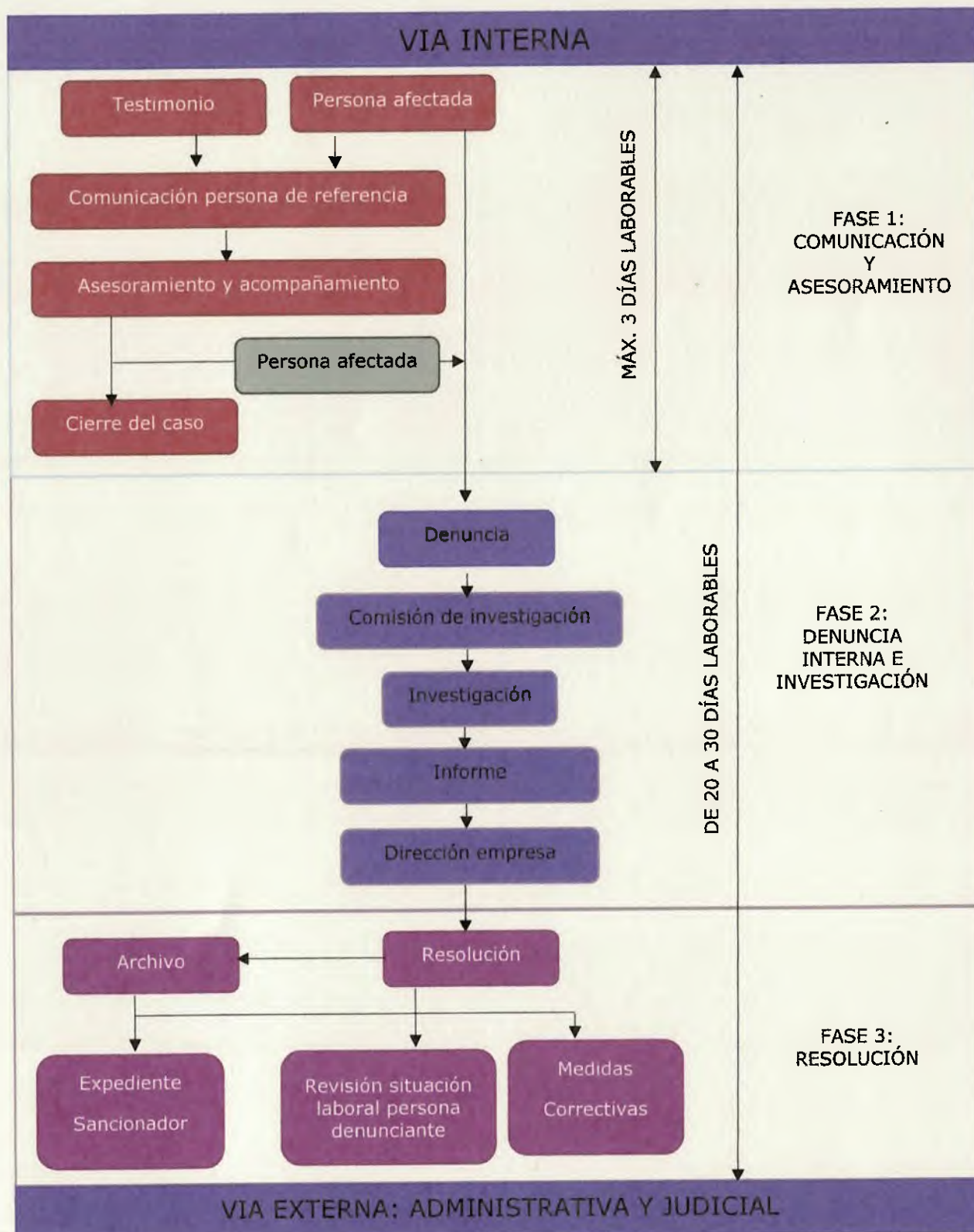
Determinación de las personas de referencia en caso de sufrir o detectar una situación de acoso sexual o por razón de sexo

ERIC ALBERT ROVIRA DUATIS, Responsable del Sistema de Gestión de la Calidad.

PAULA TAJUELO LÓPEZ, Responsable territorial de Galicia y responsable del Sistema de Gestión Ambiental.

Circuito de actuación

A continuación, se presenta el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, donde se visualizan las dos vías de resolución posibles, así como las diferentes fases de la vía interna.



Fase 1: Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona acosada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede. Esta fase,

que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

La comunicación la puede hacer:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que advierten una conducta de acoso.

La comunicación se formula una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan, y se puede hacer mediante un escrito / formulario, correo electrónico o conversación.

La comunicación se presenta a la/s persona/s de referencia (cualquiera de las personas miembro de la comisión de investigación), cuyos datos de contacto se pueden encontrar en el directorio de direcciones electrónicas y en la agenda de los terminales telefónicos.

Las funciones de la / s persona / s de referencia son:

1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y / o preventivas.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, lo debe poner en conocimiento de la entidad, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la entidad adopte medidas preventivas, de sensibilización y / o formación, o las actuaciones que considere necesarias para hacer frente a los indicios percibidos (Más información en el capítulo 4, apartado 4.1.5, del Protocolo).
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se ha de cerrar el caso, y no se debe hacer ninguna otra acción.

El personal de referencia es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le ha de devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se adjuntará al expediente de investigación que se genere.

En el caso que los hechos se hayan desarrollado en otro lugar distinto a donde residen las personas que constituyen la comisión de investigación, la misma comisión valorará la necesidad de desplazarse físicamente a otra delegación.

Fase 2: Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos a fin emitir un informe sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se constituye la comisión de investigación.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia sólo debe aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Según lo establece en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada como la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad.

La denuncia se presentará por escrito en el modelo de denuncia interna que se adjunta como anexo.

La denuncia se presenta a la persona de referencia que ha atendido a la persona afectada en primera instancia.

La comisión de investigación estudia a fondo las denuncias de acoso en el marco de la entidad, emite un informe sobre la existencia o no de una situación de acoso y hace recomendaciones, en su caso, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Las funciones de la comisión de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, hay que se le informe del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se debe pedir que se haga un relato adicional.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a los y las posibles testigos.
- Valorar si son necesarias medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante.

El proceso de investigación concluye con un informe donde se incluyan las conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

El informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Identificar la/s persona/s supuestamente acosada/as y acosadora/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y por garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no debe

indicar que se realiza la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.

- Circunstancias agravantes observadas:
 - Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Si hay dos o más personas acosadas.
 - Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
 - Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral del acosado.
 - Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
 - Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
 - Si se hacen presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones.
- Medidas correctoras.

La comisión de investigación es la responsable de la gestión y la custodia, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La entidad pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe de la comisión de investigación se remite a la dirección de la entidad o persona en quien delegue.

Fase 3: Resolución

Según el informe elaborado por la comisión de investigación, la dirección de la entidad o persona en quien delegue emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo al cabo de los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30.

- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: Inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, en su caso, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).
- Si NO hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: archivo de la denuncia.

En la resolución se harán constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se remitirá copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y la denunciada.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta distinta de la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el convenio o convenios de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otros), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se debe hacer una revisión de la situación laboral en la que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

A continuación, se presenta el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, donde se visualizan las dos vías de resolución posibles, así como las diferentes fases de la vía interna.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión investigadora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Esta entidad se reúne con la representación de las personas trabajadoras anualmente como Comisión de Igualdad, en estas reuniones se hará evaluación y el seguimiento del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Los indicadores desagregados por sexo que utilizamos son:

1. Número de personas trabajadoras que han hecho una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
2. Número de personas trabajadoras que han hecho una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
3. Número anual de medidas preventivas y / o de sensibilización que se han llevado a cabo en la entidad (horas de sensibilización / formación y lista de medidas).
4. Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la entidad durante el año.

10. INFORMACIÓN A LA PLANTILLA

Según el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 se pueden establecer medidas, mediante el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, para prevenir las posibles conductas de acoso en la entidad.

Por lo tanto, FUNDACIÓN ESPLAI establece como principal medida la difusión del protocolo, ya que a través de esta se pone de manifiesto que no se permiten determinados comportamiento o actitudes. Los sistemas de difusión y sensibilización utilizados serán:

- Espacio habilitado en la web de la entidad con información relativa al acoso así como del propio protocolo y con información relativa a la igualdad de género.
- Inclusión del protocolo en el manual de acogida que se facilita al personal de nueva incorporación.

- Implementación de campañas de sensibilización y formación sobre prevención de acoso.
- Realización de sesiones informativas, con carácter anual, a todas las personas de la entidad sobre el contenido del protocolo.

11. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el II plan de igualdad de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida, el 1 de enero de 2025 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico y el Portal de las personas trabajadoras, manteniéndose vigente durante al menos tres años, y prorrogándose hasta la aprobación de un protocolo que lo sustituya.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

12. ANEXO: MODELO DE DENUNCIA INTERNA

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:



A la atención de la Comisión Investigadora del procedimiento de queja frente
al acoso sexual y/ por razón de sexo en Fundación Esplai

WY RFF. Laura Granados
Granados

Anexo 5. Medidas de protección ante situaciones de violencia de género según establece el RDL 2/2015.

Artículo 11. 4 b) Contratos formativos.

"Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato"

Artículo 14. 3 periodo de prueba.

"Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes."

Artículo 37. 6 Descanso semanal, fiestas y permisos

"En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos."

Artículo 37. 8 Descanso semanal, fiestas y permisos

"Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona."

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias."

Artículo 40. 4 Movilidad geográfica

"Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo"

grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decaendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades."

Artículo 45. n) Causas y efectos de la suspensión.

"El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual."

Artículo 49. m) Extinción del contrato

"El contrato de trabajo se extinguirá:

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual."

Artículo 53. 4 b) Forma y efectos de la extinción por causas objetivas

"Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral."

Artículo 55. 5 b) Forma y efectos del despido disciplinario

"Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral."

Anexo 6. Acta de constitución de la comisión de igualdad para la negociación del II Plan de igualdad de Fundación Esplai. Ciudadanía comprometida

Reunidos,

De una parte, Víctor Hugo, en nombre y representación de la entidad con CIF G62090535 domiciliada en C/ Riu Anoia, en El Prat de Llobregat, a 13 de diciembre de 2024.

Por una parte, en representación de la entidad:

- Laura Granados Parra, Coordinadora de gestión del área socioeducativa y e-Inclusión
- Víctor Hugo Martínez Buixeda, Director General
- Anahí Paloma Vallejos Mihotek, Directora del área de Innovación y gestión

Y por la parte de la Representación legal de las personas trabajadoras de la entidad

- Noelia Álvarez Aldana (Fundesplai y sección sindical de UGT)
- Cristina Broto (Responsable del Lleure Educatiu, CCOO)
- Gema Rodríguez (7iTria, y Secretaria General del Baix Llobregat CCOO)

EXPONEN

Que fueron convocados USOC, CCOO y UGT, vía e-mail, los pasados días 29/10/24, 08/11/24, 18/11/24 y el día 05/12/24 para formar parte de la comisión de igualdad de la entidad.

Que de conformidad con lo que dispone la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, por la igualdad de mujeres y hombres y la obligación de las empresas según el RD 6/2019 sobre la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad para las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras para respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, se acuerda la creación de una comisión negociadora de igualdad por la elaboración de un plan de igualdad.

Todas las partes reconocen mutuamente la capacidad suficiente por obligados en este acto y

ACUERDAN

Primero.- Constitución

Se acuerda la constitución de la comisión de igualdad de oportunidades que con carácter general se ocupará de elaborar políticas de igualdad que conducen a

conseguir una igualdad efectiva y de oportunidades a la entidad FUNDACIÓN ESPLAI. CIUDADANÍA COMPROMETIDA, estableciendo las bases de una nueva Cultura en la organización del trabajo que favorezca la no discriminación entre hombres y mujeres y que posibilite la conciliación entre la vida personal familiar y laboral y la corresponsabilidad.

Segundo.- Composición

La composición será paritaria entre representantes sociales y de la empresa los miembros de la comisión de igualdad serán las siguientes personas:

En representación de la entidad:

- Laura Granados Parra, Coordinadora de gestión del área socioeducativa y e-Inclusión
- Víctor Hugo Martínez Buixeda, Director General
- Anahí Paloma Vallejos Mihotek, Directora del área de Innovación y gestión

En representación parte social:

- Noelia Álvarez Aldana (Fundesplai y sección sindical de UGT)
- Cristina Broto (Responsable del Lleure Educatiu, CCOO)
- Gema Rodríguez (7iTrià, y Secretaria General del Baix Llobregat CCOO)

Tercera.- Reuniones

La comisión de igualdad se reunirá de manera ordinaria al menos una vez cada 2 meses, quedando convocadas por los partos cuando se requiera por cualquier de los integrantes.

De las reuniones levantará Acta, que recogerá los temas tratados, los acuerdos tomados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

Cuatro.- Funciones

Las funciones de la comisión de igualdad serán:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas o órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuántas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de

igualdad que fuera aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la comisión igualdad el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión de igualdad del plan tendrá que dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

4.- El plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación
- d) Promoción Profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la Dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas anteriormente, así como los datos de Registro de Empresa con los valores medios de salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Además del diagnóstico de situación, el plan de igualdad tiene que estructurarse atendido el siguiente contenido mínimo:

1. Determinación de las partes que lo conciertan.
2. Ámbito personal, territorial y temporal.
3. Informe del diagnóstico de situación de la empresa o, en su caso, de cada una de las empresas del grupo.
4. Resultado de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
5. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.

6. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
7. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evolución de cada una de las medidas y objetivos.
8. Calendario de las actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
10. Composición y funcionamiento de la comisión o órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
11. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solucionarlas posibles discrepancias que pudieran surgir en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

El periodo de vigencia o duración del plan de igualdad, es el que se determina por las partes negociadoras, no puede ser superior a 4 años.

Las medidas del plan de igualdad pueden revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En el plan de igualdad se incluyen en todas las personas trabajadoras de la empresa. Las medidas también se aplican a las personas trabajadoras cedidas por **ETT durante los periodos de prestación de servicios.

En prueba de conformidad todas las partes firman el presente documento en el lugar y fecha indicados al encabezamiento.

 Laura Granados Parra	 Víctor Hugo Martínez Buixeda
 Anahí Vallejos Mihotek	 Noemí Álvarez Aldana
 Cristina Broto marco	 Gemma Rodríguez Narváez