



fundación **esplai**  
ciudadanía comprometida

## Plan de Igualdad

Diciembre de 2019

## Contenido

Presentación de la entidad .....	3
Los valores que orientan nuestros objetivos .....	4
Comité ético .....	5
Estructura básica.....	7
La entidad y la igualdad .....	7
Los foros de Juventud Comprometida .....	7
Promovemos la vocación STEAM en las chicas con #ChicasInTech .....	8
Carta de compromiso .....	8
Formación de la Comisión de Igualdad .....	9
Diagnóstico .....	10
Datos estadísticos .....	10
Objetivos del plan de igualdad.....	18
Acciones .....	19
Acción 1. Información del plan de igualdad.....	19
Acción 2. Batería de propuestas de actuaciones de intervención .....	20
Acción 3. Acciones vigentes de conciliación.....	21
Acción 4. Revisión anual de la equidad salarial .....	22
Acción 5. Decálogo de lenguaje inclusivo .....	23
Acción 6. Confección de un protocolo en caso de acoso sexual o por razón de género .....	24
Acción 7. Revisar la documentación del sistema de gestión para que incorpore la perspectiva de género.....	25
Calendarización de las acciones .....	26
Evaluación y Seguimiento .....	27
Vigencia .....	27
Anexos.....	28
Acciones vigentes de conciliación .....	28
Información económica .....	30

## Presentación de la entidad

<b>Nombre y Razón Social</b>	Fundación Esplai. Ciudadanía Comprometida
<b>Forma jurídica</b>	Fundación
<b>Dirección (*)</b> 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)
<b>Teléfonos</b>	91 168 168 6 93 474 55 46
<b>Web</b>	<a href="https://fundacionesplai.org/">https://fundacionesplai.org/</a>

Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida tiene como misión 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.

## 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, saludable, 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.

## 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/es, voluntarias/os, 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 del Patronato, Enrique Aranz 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”.

## Estructura básica

La entidad está integrada por dos grandes estructuras que garantizan su funcionamiento: el Patronato de la Fundación y el Equipo.

El Patronato de la Fundación, presidido por Enrique Arnanz está integrado según puede comprobarse en la Memoria 2018, disponible en la web de la entidad, por nueve personas, de las cuales 6 son hombres y 3 son mujeres.

Pero si el Patronato está presidido por un hombre, el Equipo de la Fundación está dirigido por una mujer, Núria Valls, demostrando el compromiso total de la entidad hacia la igualdad. Un equipo integrado por 27 personas trabajadoras, de las cuales 13 son mujeres y 14 son hombres (a enero de 2019). El Comité de Coordinación es el órgano técnico que garantiza una buena comunicación y coordinación de las actuaciones de la entidad. Está formado por 10 personas, 5 personas de cada género.

## La entidad y la igualdad

Fundación Esplai Ciudadanía 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, concretamente en los años 2018 y 2019 podemos encontrar dos proyectos y momentos claves para que ponen de manifiesto ese compromiso.

### Los foros de Juventud Comprometida



.....Lectura del manifiesto "Juventud comprometida con la igualdad de género", en el Foro 18

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.

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.

De este modo, la campaña #ChicasInTech ha ido creciendo con vídeos y testimonios. Hemos preguntado a mujeres científicas y tecnólogas sobre sus vocaciones y sus trabajos, y también hemos preguntado a chicas y jóvenes sus ilusiones y propósitos. Y han mantenido diálogos entre ellas. Además, hemos realizado encuentros como el que realizamos en la sede de la empresa tecnológica HP en Sant Cugat del Vallès (Barcelona) en abril de 2019 donde un grupo de 60 escolares se dieron cita con un grupo de voluntarias de esta entidad para conocer de primera mano su trabajo cómo ingenieras, programadoras o diseñadoras en el sector de la impresión digital.

También participamos en el #YOMOBCN 2019 con la actividad "**Desmontando mitos sobre mujeres y tecnología**".

## Carta de compromiso

Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida ha promovido medidas para la conciliación personal, familiar y laboral de sus trabajadoras y trabajadores.

La organización ha trabajado desde siempre de forma especial por la igualdad y la no discriminación por razón de género, pero actualmente da el paso definitivo con la decisión de emprender un Plan de Igualdad, que refuerza su compromiso de aplicar criterios éticos y de responsabilidad social en la gestión interna y externa, y el cumplimiento de las normativas.

La igualdad de género es uno de los principios de la entidad, que emana de sus valores más intrínsecos. Por ello, Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida se compromete con este 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.
- 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 implantación de un Plan de Igualdad es una oportunidad para aprovechar y reconocer al máximo el potencial y las capacidades de todo el personal, incrementando su motivación y compromiso con el trabajo, integrando al máximo la diversidad y manifestando la indispensabilidad de las mujeres como colectivo para el presente y futuro de la entidad.

Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida se compromete, pues, con el desarrollo de este plan con la voluntad de seguir avanzando de hacer de esta una entidad más igualitaria y democrática donde mujeres y hombres puedan disfrutar de las mismas oportunidades y ejercer plenamente su libertad.

## Formación de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad se forma el 1 de enero de 2019 con el objetivo específico de impulsar la creación del presente Plan de Igualdad. Este objetivo se enmarca dentro del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida.

### Composición

En representación de la organización:

NÚRIA VALLS CAROL, directora general.

VICTOR HUGO MARTINEZ BUIXEDA, adjunto a dirección general.

ANABEL PÉREZ MORALES, responsable del Área de Socioeducativa y e-Inclusión.

En representación de las personas trabajadoras:

IVONNE DEL POZO PACHECO, técnica de proyectos Iberoamérica.

NOELIA FORT LLOPIS, técnica de proyectos europeos.

LAURA GRANADOS PARRA, técnica del Área Socioeducativa y de e-Inclusión.

En calidad de asesor:

EDUARDO IZQUIERDO CABRERA, técnico de Suport Associatiu (colaborador externo).

### Funciones

Las funciones de la Comisión de Igualdad son:

- Realización del seguimiento del plan de igualdad.
- Realizar acciones de sensibilización de la plantilla en materia de igualdad.
- Elaborar estudios, informes y / o propuestas para el objetivo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Proponer modificaciones al plan cuando sea necesario.
- Canalizar las sugerencias y propuestas de la plantilla en el ámbito de la igualdad.
- Servir de comisión de enlace con la dirección de la entidad para todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

## Funcionamiento

1. La Comisión de Igualdad se reunirá un mínimo de una vez cada cuatrimestre y siempre que sea necesario de manera extraordinaria.
2. Se elevará acta formal de cada reunión de la comisión en la que constarán como mínimo las personas asistentes, los temas tratados y las resoluciones.
3. Las decisiones se tomarán por mayoría.
4. La comisión puede decidir la presencia de otras personas de la plantilla, miembros de la dirección, del patronato o incluso personal de asesoramiento externo a los que puede dotar de voz y voto en determinadas cuestiones.
5. Las personas miembro de la comisión mantendrán en todo momento el principio de confidencialidad.

## Diagnosis

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

<b>Fecha de realización del diagnóstico</b>	15/09/2019
<b>Período de referencia temporal de los datos del diagnóstico (*)</b>	01/01/2019 - 31/01/2019

(*) En aquellos ámbitos en que hay que analizar datos evolutivos detalle el marco temporal de referencia.	
<b>Nº de personas en plantilla</b>	27
<b>Persona responsable de la realización del diagnóstico</b>	Eduardo Izquierdo

### Trabajo previo en igualdad

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de un Plan de igualdad previo</li> </ul>		X
<ul style="list-style-type: none"> <li>La organización ha recibido alguna certificación o un premio relacionado con la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.</li> </ul> <p>En caso afirmativo, indique cuáles:</p> <p><i>Premi Dona TIC Iniciativa d'entitat, centre formatiu/institució (Generalitat de Catalunya)</i></p>	X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>La organización vela por los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia machista.</li> </ul> <p>En caso afirmativo, indique cómo. (*)</p>		X

### Gestión organizativa

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>En la documentación corporativa y / o convenio colectivo se encuentra la igualdad de mujeres y hombres recogida de manera explícita.</li> </ul> <p>En caso afirmativo detallar dónde y cómo se expresa. (*)</p>	X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se recogen los datos relativos a la plantilla desagregados en función de la variable "sexo".</li> </ul>	X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>En la documentación relativa a los procesos de selección, contratación, promoción, etc. se contempla la igualdad de mujeres y hombres.</li> </ul> <p>En caso afirmativo detalle dónde y cómo se expresa. (*)</p>	X	

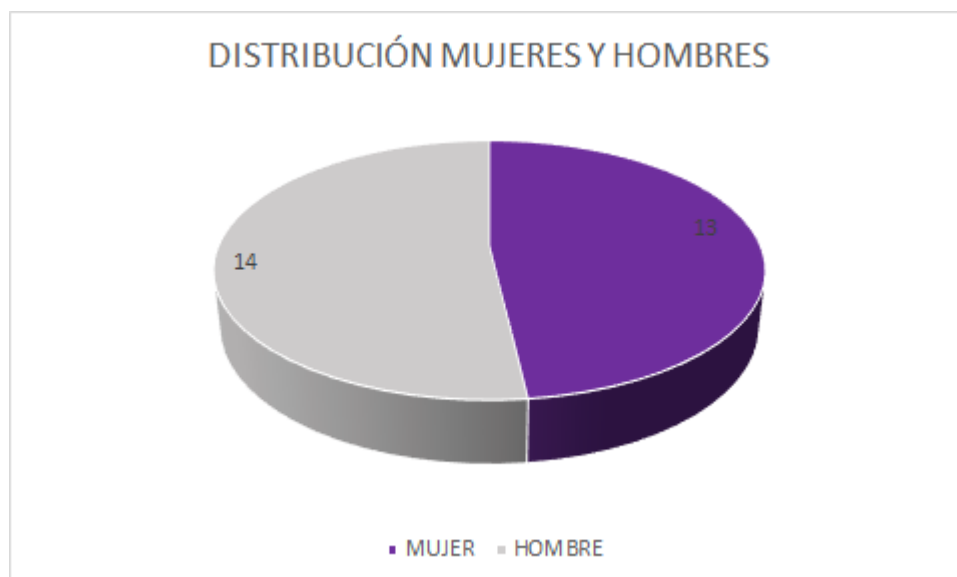
(\*) El artículo 33 del Convenio del Ocio Educativo y Sociocultural, aplicable en la entidad establece que "en todos los aspectos del proceso productivo y la prestación de servicios, la empresa o la entidad ha de respetar y ha de hacer respetar el principio de igualdad de trato y ha de evitar cualquier discriminación por razón de edad, minusvalía, sexo, origen (incluso racial o étnico), estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa o entidad y lengua dentro del estado español. Las discriminaciones positivas previstas en la normativa vigente serán aplicables en el ámbito de la empresa o la entidad sin perjuicio de lo indicado anteriormente".

El Código Ético de Fundación Esplai proclama, en relación con las personas que colaboran con la organización 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". 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".

### Composición de la plantilla

SEXO	NÚMERO
MUJER	13
HOMBRE	14



Como ya hemos apuntado en la introducción, la distribución entre mujeres y hombres en la plantilla es prácticamente del 50%. Aunque no caeremos en el error de considerar que la igualdad efectiva se manifiesta simplemente por el reparto igualitario de puestos de trabajo entre hombres y mujeres, sino que también debemos analizar la calidad y el nivel de responsabilidad de los mismos.

En los puestos de mando encontramos 6 personas, de las cuales 2 son mujeres y 4 hombres. Esta desviación ligeramente negativa hacia las mujeres debe compararse necesariamente con los puestos de trabajo que ocupan esas dos mujeres, ejerciendo una como directora general y la otra como directora de finanzas, los dos puestos de mayor responsabilidad de la entidad.

También es importante destacar, como se observa en la tabla que se adjunta a continuación, que en puestos como los de personal técnico o personal de coordinación técnica la igualdad es total, y que tampoco se observa en ningún momento tendencias hacia estereotipar determinados puestos de trabajo ni a que algunos sean cubiertos básicamente por personas de uno u otro sexo.

<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>TOTAL</b>
ADJUNTO A DIRECCIÓN	1		1
AUX. ADMINIST.	1	1	2
DIRECTORA GENERAL		1	1
INTERVENCIÓN		1	1
JEFE DE CONTENIDOS	1		1
JEFE/A DEPARTAMENTO	2	1	3
OFICIAL ADMINISTRAT.	1	2	3
OFICIAL INFORMATICO	1		1
TÉCNICO/A	5	5	10
TÉCNICO/A COORDINAD.	2	2	4

Concentrando el análisis en la distribución del personal por departamentos, tampoco se observa una tendencia hacia ninguno de los dos sexos, evidentemente siempre que el mismo esté ocupado por más de una persona, por lo que los datos no nos ayudan tampoco a extraer ningún tipo de conclusión.

DEPARTAMENTO	MUJER	HOMBRE
PARTICIPACIÓN Y TERCER SECTOR	1	1
JOVE VALOR	1	1
CONTENIDOS		1
PROYECTOS EUROPEOS	2	
FORMACIÓN Y EMPLEO	1	5
DIRECCIÓN	1	1
ADMINISTRACION	1	2
FINANZAS	1	1
SOCIOEDUCATIVO Y E-INCLUSIÓN	3	1
SECRETARIA	1	
INNOVACIÓN		1
LIGA IBEROAMERICANA	1	
TOTAL GENERAL	13	14

Por lo que respecta a la antigüedad, datos que en muchos casos pueden suponer una importante pista sobre la situación de la plantilla, mostrando diferencias considerables por razones de sexo, no se observan en este caso situaciones que pueden llevarnos a análisis pormenorizados ni mucho menos a extraer conclusiones de las mismas.

FRANJAS AÑOS	MUJER	HOMBRE	TOTAL
0-05	6	9	15
06-10	3	2	5
11-15	2	1	3
16-20	1		1
21-25		1	1
26-30	1	1	2

Algo parecido sucede con la edad, situándose esta en una media de 39,2 años y observándose como tanto hombres como mujeres, con ligeras diferencias se sitúan

alrededor de este número, siendo las mujeres las que ocupan la franja de edad más baja con una media de 38.18 años.

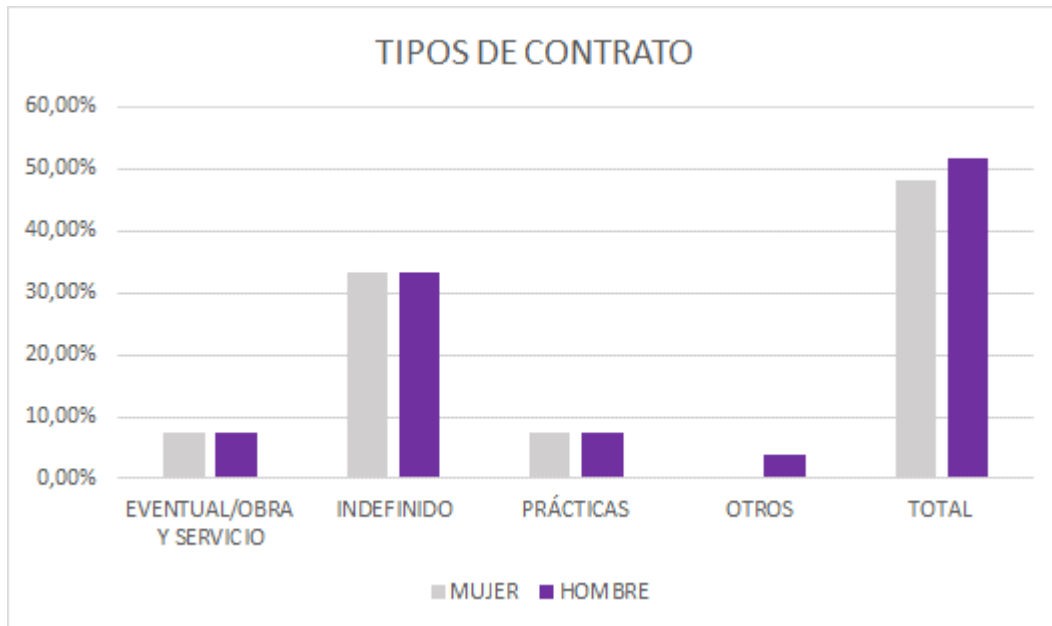
SEXO	MEDIA EDAD
MUJER	38,18
HOMBRE	40,23
TOTAL	39,24

### *Condiciones laborales*

En este apartado vamos a analizar la distribución por sexo de los tipos de contrato, así como las jornadas y los horarios.

Respecto a los tipos de contrato, hay una igualdad absoluta en su distribución por sexo, con la única salvedad de una situación de jubilación parcial de un hombre que hemos situado en el apartado de otros.

TIPO DE CONTRATO	MUJER	HOMBRE
EVENTUAL/OBRA Y SERVICIO	7,41%	7,41%
INDEFINIDO	33,33%	33,33%
PRÁCTICAS	7,41%	7,41%
OTROS	0,00%	3,70%
TOTAL	48,15%	51,85%



Las jornadas suelen ser otro dato importantísimo para analizar la situación de las mujeres en una entidad. Como sabemos, el Tercer Sector es un sector feminizado, y la jornada parcial también está ocupada básicamente por mujeres. En 2018, la EPA (Encuesta de Población Activa) mostraba que, del empleo a tiempo parcial, un 72% estaba ocupado por mujeres. Los datos obtenidos por el análisis cuantitativo de datos en Fundación Esplai – Ciudadanía Comprometida son los siguientes:

TIPO DE JORNADA	MUJER	HOMBRE
COMPLETA	9	12
A TIEMPO PARCIAL	4	2

Como se observa, la parcialidad en la entidad es muy baja, tan solo de un 22%. Por ello, aunque en el caso de las mujeres haya más contratos a tiempo parcial que en los hombres, con tan solo el trasvase de una persona la situación se cambiaría, por lo que los datos no pueden considerarse significativos. Curiosamente la situación que se da analizando la distribución horaria aporta unos datos exactamente iguales, por lo que la interpretación es la misma.

HORARIO	MUJER	HOMBRE
JORNADA PARTIDA	9	12



### *Retribuciones*

La media salarial sin ponderar de las personas trabajadoras de Fundación Esplai – Ciudadanía Comprometida se sitúa en 22.463 €uros. La media de las mujeres se sitúa en 22.151 €uros mientras que la de los hombres se sitúa en 22.752 €uros. Eso situaría la brecha salarial en un 2.64%, un dato que no puede tenerse en cuenta de manera absoluta y que solo podría aportarnos información si el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial fuera muy elevado. Dado que no es así, para el cálculo de la brecha salarial utilizaremos el importe hora, dato que tendrá en cuenta la jornada efectiva de cada persona trabajadora. En ese caso, el importe bruto medio por hora trabajada se sitúa en 15.52 €uros.

Los datos obtenidos segregando por sexo son los siguientes:

SEXO	MEDIA/HORA
MUJER	15,94
HOMBRE	15,12

**Por tanto, la brecha salarial se sitúa en un -5.45%.** Dado que los dos sueldos más altos en la entidad están percibidos por mujeres y eso es lo que pondera esta cantidad a favor del sexo femenino, podemos afirmar que, sin ninguna duda, no existe brecha salarial real en Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida y que mujeres y hombres cobran por igual a iguales funciones realizadas.

## Objetivos del plan de igualdad

Una vez analizado el diagnóstico, podemos establecer que los objetivos de las acciones incluidas en el plan de igualdad son:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como personas trabajadoras de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida.
2. Ayudar a integrar de manera transversal en la entidad la perspectiva de género.
3. Fomentar el debate interno y la obtención de datos rigurosos que permitan analizar con calidad la igualdad de oportunidades en el seno de la entidad.
4. Establecer herramientas que promuevan la igualdad a todos los niveles en la entidad.
5. Promover la realización de protocolos que garanticen la igualdad de trato de mujeres y hombres en la entidad, así como los procedimientos a realizar ante determinadas situaciones, sobre todo en aquellos casos de acoso por razón de género.

*"Las mujeres sienten como si necesitaran una aprobación para hacer las cosas, debemos liderar, tomar las riendas y cambiar eso". (Emma Watson).*

*"Todos los hombres deberían ser feministas. Si los hombres se preocupan por los derechos de las mujeres, el mundo será un lugar mejor. Somos mejores cuando las mujeres están empoderadas: esto conlleva una mejor sociedad". (John Legend, cantante).*

*"La prueba para saber si puedes o no hacer un trabajo no debería ser la organización de tus cromosomas". (Bella Abzug, política).*

*"El logro de la igualdad de género requiere la participación de mujeres y hombres, niñas y niños. Es responsabilidad de todos y todas". (Ban Ki-moon, diplomático).*

## Acciones

### Acción 1. Información del plan de igualdad

<b>Nombre</b>	INFORMACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
<b>Descripción</b>	<p>Socializar, difundir, compartir y dar publicidad a la creación del plan de igualdad. Compartir con toda la plantilla por diferentes medios. Se incluyen una serie de subacciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Confección de un resumen ejecutivo del plan de igualdad.</li> <li>2. Formaciones específicas de carácter estratégico.</li> <li>3. Actos específicos relacionados con la igualdad.</li> </ol>
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad
<b>Inicio</b>	2020-01-01
<b>Fin</b>	2021-12-31
<b>Canales de comunicación</b>	Los definidos por la Comisión de Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<b>Recursos</b>	Sin coste directo.

## Acción 2. Batería de propuestas de actuaciones de intervención

<b>Nombre</b>	BATERÍA DE PROPUESTAS DE ACTUACIONES DE INTERVENCIÓN
<b>Descripción</b>	Conjunto de intervenciones entendidas como una participación puntual y sin vinculación que asegure el tratamiento de la perspectiva de género en espacios, equipos y comisiones más allá de la propia Comisión de Igualdad.
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad
<b>Inicio</b>	2020-01-01
<b>Fin</b>	2022-12-31
<b>Canales de comunicación</b>	Propios del plan de igualdad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de acciones realizadas
<b>Recursos</b>	Sin coste directo

### Acción 3. Acciones vigentes de conciliación

<b>Nombre</b>	ACCIONES VIGENTES EN CONCILIACIÓN
<b>Descripción</b>	Durante la fase final de elaboración del plan se ha implementado con un gran éxito en Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida, un paquete de acciones orientadas al servicio, a la conciliación y a la ayuda de las personas trabajadoras bajo el nombre de "El SAC de Fundación Esplai".
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad
<b>Inicio</b>	2020-01-01
<b>Fin</b>	2022-12-31
<b>Canales de comunicación</b>	Los propios del plan Canal de comunicación interna por e-mail
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Personas que se acogen a las medidas Número de medidas incorporadas
<b>Recursos</b>	Sin coste directo
<b>Comentarios/Observaciones</b>	La acción propuesta pretende recoger esta acción, y también otras que se han de hacer o se están haciendo como parte normalizada de la cultura de la entidad, para estudiarlas en su conjunto, analizarlas desde la perspectiva de igualdad, comprobar cuál es su repercusión y adecuarlas si fuera el caso. Sería conveniente tener un registro, en el que participen las personas contratadas por la organización.

#### Acción 4. Revisión anual de la equidad salarial

<b><i>Nombres</i></b>	REVISIÓN ANUAL DE LA EQUIDAD SALARIAL
<b><i>Descripción</i></b>	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.
<b><i>Responsable</i></b>	Comisión de Igualdad Departamento de RRHH
<b><i>Inicio</i></b>	2020-01-01
<b><i>Fin</i></b>	2022-12-31
<b><i>Canales de comunicación</i></b>	Los propios del Plan de Igualdad
<b><i>Indicadores de seguimiento</i></b>	Estadísticas definidas previamente
<b><i>Recursos</i></b>	Sin coste directo
<b><i>Comentarios/Observaciones</i></b>	Se pretende asegurar la inexistencia de desigualdades retributivas entre hombres y mujeres dentro de un mismo puesto de trabajo o categoría profesional, así como estudiar la potencial brecha salarial.

## Acción 5. Decálogo de lenguaje inclusivo

<b>Nombre</b>	DECÁLOGO DE LENGUAJE INCLUSIVO
<b>Descripción</b>	Elaborar un material en forma de decálogo que pueda servir de ayuda a las personas de la entidad para utilizar un lenguaje inclusivo en materia de género. Se trata de una herramienta práctica y útil, donde se pueda recoger los estilos marcados por la entidad para hacer un buen uso del lenguaje inclusivo y evitar palabras, locuciones, expresiones y redacciones con connotaciones machistas o discriminatorias por razón de género.
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad
<b>Inicio</b>	2020-01-01
<b>Fin</b>	2020-12-31
<b>Canales de comunicación</b>	Los propios del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Existencia del decálogo
<b>Recursos</b>	Sin coste directo
<b>Comentarios/Observaciones</b>	Está previsto trabajar la fase inicial de la acción de manera transversal y con la participación de miembros ajenos a la Comisión de Igualdad

**Acción 6. Confección de un protocolo en caso de acoso sexual o por razón de género**

<b>Nombre</b>	ACTUALIZAR EL PROTOCOLO EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
<b>Descripción</b>	Actualizar el protocolo de actuación en caso de sufrir, ver o conocer cualquier situación de acoso sexual en el trabajo, garantizando todos los derechos existentes en este ámbito y con la clara vocación de crear una herramienta útil, fácil y conocida.
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad
<b>Inicio</b>	2020-01-01
<b>Fin</b>	2021-06-30
<b>Canales de difusión</b>	E-mail específico a la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Existencia del protocolo
<b>Recursos</b>	Sin coste directo
<b>Comentarios/Observaciones</b>	El protocolo incluirá también el procedimiento en caso de ser víctimas o testimonios de otras discriminaciones o desigualdades por razón de género.



**Acción 7. Revisar la documentación del sistema de gestión para que incorpore la perspectiva de género**

<b>Nombre</b>	REVISAR LA DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN PARA QUE INCORPORE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
<b>Descripción</b>	
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad
<b>Inicio</b>	2020-01-01
<b>Fin</b>	2021-03-31
<b>Canales de difusión</b>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<b>Recursos</b>	
<b>Comentarios/Observaciones</b>	

## Calendarización de las acciones

<b>ACCIÓN</b>	Jun-20	Dic-20	Jun-21	Dic-21	Jun-21	Dic-22
<b>INFORMACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>						
<b>BATERÍA DE PROPUESTAS DE ACCIONES</b>						
<b>ACCIONES VIGENTES EN CONCILIACIÓN</b>						
<b>REVISIÓN ANUAL DE LA EQUIDAD SALARIAL</b>						
<b>DECÁLOGO DE LENGUAJE INCLUSIVO</b>						
<b>CONFECCIÓN PROTOCOLO ACOSO SEXUAL</b>						
<b>REVISAR LA DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>						

## 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.

La Comisión de Igualdad definirá los indicadores según sus necesidades y los analizará mediante reuniones extraordinarias que se celebrarán durante la primera quincena de septiembre de los años 2020, 2021 y 2022.

## Vigencia

El Plan de Igualdad de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida tendrá una vigencia de tres años que se iniciarán el 1 de enero de 2020.

En el caso de finalizada su vigencia, y si no se ha realizado otro plan de igualdad, las medidas del actuales se entenderán prorrogadas durante el período de confección del nuevo plan.

## Anexos

### **Acciones vigentes de 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.

Estas acciones son:

- Guárdame las pagas extras. Posibilidad de escoger la forma de cobro de la nómina, por 12 o 14 pagas.
- Cumpleaños feliz. Mañana o tarde libre para las personas trabajadoras a tiempo completo el día de su cumpleaños.
- Personas con valores. Posibilidad de priorizar a las personas trabajadoras para la realización de voluntariado en la entidad.

- Hagámoslo de un tirón. Jornada intensiva en Semana Santa, agosto y Navidad.
- Crece la familia de Fundación Esplai. Detalle por el nacimiento de hijos o hijas.
- En los zapatos de los demás. Elaboración de un sistema de conocimiento de las funciones realizadas en los otros departamentos.
- Cinco por cinco. Premiar a las personas trabajadoras con cinco días libres cada vez que cumplan cinco años de antigüedad.
- Fundación Esplai tiene RH+. Ofrecer a las personas trabajadoras la posibilidad de donar sangre en horario laboral.
- Más cerca de ti. Realización de entrevistas de valoración personal y existencia de un portal de personas trabajadoras.
- No comas caro. Ahorro del 46% del precio del menú en el restaurante de Centre Esplai.
- Qué suerte ser de Fundación Esplai. Descuentos y promociones en diversos lugares por formar parte de la entidad.
- Fíjate en Fundación Esplai. Compromiso de convertir todos los contratos temporales en indefinidos durante el primer año de celebración.
- Tu lugar en el mundo. Posibilidad de realizar teletrabajo 12 días al año.
- Que la baja no te angustie. Complemento del 100% de la baja médica durante los 3 primeros meses de la misma.
- Podemos resolver tus dudas. Posibilidad de poder acceder a expertos en temas laborales, fiscales, etc., para resolver dudas personales.
- Una tarde más. Se ofrece poder organizar la jornada semanal de forma que se pueda disponer de dos tardes libres a la semana.
- 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).
- 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.
- Fundación Esplai Express. Posibilidad de recibir mensajería personal en el centro de trabajo.
- Somos de 10. Descuento mínimo de un 10% en todos los servicios de Fundación Esplai.

## Información económica

(Incluida en la memoria 2018 de la entidad)

### 22 INFORMACIÓN ECONÓMICA

## INFORMACIÓN ECONÓMICA DE FUNDACIÓN ESPLAI, CIUDADANÍA COMPROMETIDA

### EXPLOTACIÓN E INVERSIONES

GASTOS	2015	2016	2017	2018	Presupuesto 2019
Personal	689.865,85	549.414,50	716.344,56	763.531,73	636.417,48
Otros gastos	462.372,08	502.514,07	679.062,67	548.322,99	1.168.720,80
Financieros	43.810,57	33.852,41	35.762,31	37.248,16	42.380,25
Extraordinarios	8.184,75	66.621,03	0,00	0,00	0,00
Amortización	166.382,90	249.287,45	428.903,86	509.810,92	459.482,51
<b>Total de gastos</b>	<b>1.370.616,15</b>	<b>1.401.689,46</b>	<b>1.860.073,40</b>	<b>1.858.913,80</b>	<b>2.307.001,04</b>

INGRESOS	2015	2016	2017	2018	Presupuesto 2019
Socios y aportaciones	232.349,54	212.805,11	242.126,17	206.998,65	552.917,60
Subvenciones y convenios por proyectos	1.084.352,65	1.046.624,52	1.286.779,88	1.176.696,69	1.399.078,44
Extraordinarios y otros	6,01		8.670,96	-1.735,61	0,00
Amortización de subvenciones capital	161.762,28	244.427,64	424.044,05	505.333,50	455.005,00
<b>Total de ingresos</b>	<b>1.478.470,48</b>	<b>1.503.857,27</b>	<b>1.961.620,86</b>	<b>1.887.293,23</b>	<b>2.407.001,04</b>
<b>Excedente del ejercicio</b>	<b>107.854,33</b>	<b>102.167,81</b>	<b>101.547,46</b>	<b>28.379,43</b>	<b>100.000,00</b>

### Auditoría, transparencia y certificaciones medioambientales



Las siguientes acreditaciones corresponden a Fundesplai, como titular del equipamiento CENTRE ESPLAI en el que se encuentra la sede de Fundación Esplai en Cataluña.



Fundación Esplai cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades, Plan de Voluntariado, Código ético y portal de transparencia. Todo ello está disponible y se actualiza desde la página web institucional: [www.fundacionesplai.org](http://www.fundacionesplai.org)

*12 de diciembre de 2019*

*Todos los derechos de este plan corresponden a Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida*

*Queda prohibida la reproducción total o parcial del contenido de este plan de igualdad sin la autorización previa de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida*