

fundación



**El Tranvía**

Asociación de Vecinos Las Fuentes

**Plan de Igualdad  
2019 - 2023**

## 1. Breve descripción de la Entidad

---

La **Fundación El tranvía** es una entidad de carácter social, creada por la AA.VV. “Las Fuentes”, para la gestión de recursos sociales de calidad, integrados en la comunidad, que contribuyan a crear valor, sean gestionados con eficacia, transparencia y estén basados en las personas, tal como emana de los principios de dicha asociación.

Esta iniciativa de actuación surge ante todo por la preocupación de conseguir que en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana se tienda, de forma permanente y progresiva, a prevenir y aminorar las situaciones de riesgo que puedan afectar a la población del barrio de Las Fuentes. Situación que desde hace tiempo viene siendo el objeto de los convenios de colaboración entre el Ayuntamiento de Zaragoza y la Fundación el Tranvía, a partir de objetivos que les son comunes, a favor de la población en general y de grupos específicos del barrio de Las Fuentes, entre los cuales se incluyen los niños y niñas.

La concepción comunitaria de acción desde la que partimos es de carácter preventivo. Se pretende favorecer el desarrollo de la zona generando procesos personales y colectivos que mejoren la calidad de vida de los/as vecinos/as, apostando por la promoción y el desarrollo de los potenciales personales y atendiendo a las necesidades sociales desde las demandas realizadas por los propios/as vecinos/as. Y en definitiva para que la incorporación e integración a la vida colectiva y social se haga desde la autonomía y la diversidad.

Teniendo como base estas premisas, la Fundación El Tranvía desarrolla una serie de actuaciones teniendo en cuenta todos los aspectos de la vida cotidiana, que ayudan y favorecen el desarrollo integral de las personas, abarcando por tanto todos los grupos de edad. Dichas actuaciones se articulan en proyectos, integrados, a su vez, en los programas que se enumeran a continuación:

- Centro de Recursos Comunitarios: espacio dedicado al fomento del desarrollo y participación social comunitarios, mediante actividades que promueven el acceso a la ciudadanía en todos los ámbitos de la misma y la igualdad de oportunidades para todas las personas del entorno geográfico y social de Las Fuentes y barrios cercanos.
- Tramalena: centro de promoción social que tiene por objetivo el desarrollo personal y la integración socio-laboral de la mujer, en especial de aquellas en situación de mayor riesgo.
- Juventud: destinado al desarrollo social de las y los jóvenes a través del ocio y tiempo libre.
- Empleo: dirigido a la orientación e inserción socio-laboral, a la promoción profesional y a la formación. Igualmente se trabaja con empresas, promoviendo el concepto de Responsabilidad Social Corporativa.

- Vivienda: orientado a jóvenes en proceso de emancipación y estabilización en el empleo.
- Voluntariado: de forma transversal a la entidad, potencia la participación social.

## 1.2. Organigrama y gestión de la entidad



Como ya se ha mencionado, la Fundación El Tranvía está promovida por la Asociación de Vecinos y Vecinas “Las Fuentes”, por quien es gobernada a través de un patronato, cuya designación efectúa la junta directiva de la Asociación, aprobándolo la Junta General de la misma. El patronato está formado por miembros de la Asociación y por personas que, sin pertenecer a la misma, dan cobertura a algún aspecto esencial del gobierno de la Fundación. Estas personas han de tener, además de una trayectoria en el ámbito del cual asesoran, un recorrido contrastado en áreas como Acción Social y Participación Ciudadana, que asegura que hay una sensibilidad social, bien entendida, que les puede guiar a la hora de dar su asesoramiento. La colaboración entre estos dos grupos de personas permite a los órganos de gobierno de la Fundación tener una visión global clara de los ámbitos de Acción Social y Participación Ciudadana, a la vez que una visión conocedora de lo específico del barrio de Las Fuentes en dichas materias, manteniendo de esta manera un vínculo fuerte con el territorio al que nació vinculada la Fundación, sin perder de vista el espacio político, social y temporal en el que se realiza la actividad.

La gestión de la Fundación está encomendada a un Equipo de Dirección formado por tres profesionales – Gerente, Directora de Administración y Directora de Proyectos, que dan cobertura a las diversas áreas y responden de la solvencia técnica y profesional de la Fundación ante diferentes colaboradores. Dicho equipo lleva a cabo esta gestión bajo la supervisión del Patronato y rinde cuentas también, de forma directa ante la Junta Directiva y la Asamblea General de la Asociación de Vecinos “Las Fuentes”.

A día de hoy, la Fundación desarrolla su actividad en diversas áreas: Centro de Recursos Comunitarios, Programa de Empleo y Formación, Programa de Juventud, Programa Mujer y Vivienda. Existen otras actividades que se consideran transversales, como la el voluntariado y la prestación de ciertos servicios a nivel particular, a petición de clientes que no son la administración pública.

Cada uno de estos programas puede tener como objeto la ejecución de uno o varios proyectos. A cargo del desarrollo de los mismos hay siempre un grupo de técnicos/as con solvencia en las materias concretas. Los programas son coordinados por el miembro del Equipo de Dirección que los asignados en cada caso, si bien algunos de ellos cuentan con un coordinador técnico que supervisa de forma más cercana el funcionamiento diario de las actuaciones.

## **1.2. Situación de partida**

Fundación El Tranvía parte de una situación peculiar en el mundo de las empresas y organizaciones:

- Se trata de una entidad que, por encima de todo, se ha destacado por realizar una actividad intensa en el trabajo con mujeres. Debido a ello, siempre se ha tenido en cuenta la conciliación en la programación de la acciones con personas usuarias: en la mayor parte de las temporalizaciones el curso escolar prima sobre el año natural, las sesiones de actividad se desarrollan habitualmente en horarios escolares, facilitando la asistencia a una gran mayoría de mujeres y hombres con vástagos en edad escolar y por último la existencia de Espacios Infantiles para la Conciliación integrados en la oferta de actividades. Dichos espacios suponen un apoyo a aquellas familias con hijos/as de 0 a 3 años y sin un apoyo social para poder simultanear las acciones de promoción y mejora personal en las que participan con el cuidado de la prole.
- Sector de actividad feminizado. El ámbito de la acción social se nutre de profesionales pertenecientes a ámbitos de actividad tradicionalmente considerados como femeninos.
- Plantilla con contrataciones indefinidas. Dicha política aporta un saber hacer característico, un gran compromiso por parte de los trabadores/as; pero por otra parte, representa el inconveniente de la dificultad para modificar las ratios que lleva asociada la paridad.
- Medidas de flexibilización de las jornadas y diversos beneficios sociales dirigidos a la conciliación familiar, que desde el inicio formaron parte de las políticas de personal de la Fundación El Tranvía.

## 2. Igualdad de Género

---

### 2. 1. Objetivo general.

- Dotar a la Fundación de una herramienta que sirva como enunciado de intenciones y medidas a implementar para convertir la organización en un espacio de igualdad entre hombres y mujeres, calendarizando dichas medidas y estableciendo mecanismos de control de la implementación de las mismas.

### 2. 2. Objetivos específicos.

- Definir una serie de áreas críticas en las que actuar de cara a lograr una situación efectiva de igualdad entre hombres y mujeres.
- Definir medidas, indicadores y responsables que permitan tener evaluar la situación de la Fundación en el ámbito de la igualdad de oportunidades, definiendo buenas áreas y oportunidades de mejora.
- Transmitir al personal de la Fundación la importancia de la igualdad de oportunidades efectivas entre hombres y mujeres, como eje transversal de las actuaciones de la Fundación El Tranvía, tanto entre su propio personal como entre las personas usuarias de sus servicios.

### 3. Situación inicial y propuestas de intervención

ÁREAS DE ACTUACIÓN	MEDIDAS DESARROLLADAS
<b>Selección de personal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Selección de los puestos por competencias.</li><li>▪ No fijación de sexo determinado en los diversos puestos de trabajo.</li><li>▪ No indagación de aspectos familiares eliminatorios por necesidades de conciliación.</li><li>▪ No discriminación por razones de edad y periodos óptimos en ciclos reproductivos.</li><li>▪ Valoración en todos los casos de la formación en igualdad de oportunidades como un aspecto crítico, sea cual sea el puesto que se vaya a cubrir.</li></ul>
<b>Área de promoción</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Valoración de méritos sin entrar en aspectos de situaciones familiares o género de la persona a promocionar.</li><li>▪ Participación en igualdad en dichos procesos para personas con necesidades de conciliar y disponibilidad temporal menor.</li></ul>
<b>Área de ordenación del tiempo de Trabajo.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Flexibilidad horaria con el fin de atender necesidades personales y familiares.</li><li>▪ Preferencia por las jornadas intensivas.</li><li>▪ Rotación en jornadas de tarde fijadas para permitir el acceso a los servicios de los usuarios/as.</li></ul>
<b>Área de condiciones de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Especial atención a mujeres embarazadas, adaptando las funciones de sus puestos a sus capacidades a medida que el embarazo evoluciona.</li><li>▪ Aumento de la calidad de vida por las ampliaciones o reducciones horarias cuando es posible.</li></ul>
<b>Área de formación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Las oportunidades de formación a cargo de la Fundación Tripartita se asignan en función de los servicios y necesidades detectadas, en ningún caso, utilizando criterios sexistas o de maximización de la formación con criterios contrarios a la corresponsabilidad.</li><li>▪ Priorización de la formación en igualdad.</li></ul>

<b>Área de riesgos laborales y salud laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Especial atención a mujeres embarazadas, adaptando las funciones de sus puestos a sus capacidades a medida que el embarazo evoluciona.</li> </ul>
<b>Área de representatividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se respeta el principio de paridad en los órganos de gobierno de la Fundación: patronato y equipo de dirección.</li> </ul>
<b>Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documentación de trabajo redactada en lenguaje no sexista.</li> <li>▪ Comunicaciones a la plantilla en lenguaje no sexista.</li> </ul>
<b>Área de acciones específicas para mujeres en situación riesgo de exclusión</b>	
<b>Otras áreas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Facilitación de espacios de conciliación para el personal de la Fundación.</li> <li>▪ Acceso a las actividades de la Fundación de los hijos e hijas del personal y adaptación de horarios de dicho personal para poder facilitar la participación de sus hijos e hijas.</li> </ul>

ÁREAS DE ACTUACIÓN	ACTUACIONES A REALIZAR	PLAZOS	RESPONSABLE	INDICADORES
<b>Selección de personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr la paridad de la plantilla, mediante la priorización de la contratación masculina en igualdad de condiciones de idoneidad para el puesto.</li> </ul>	Hasta 31/12/2023	Gerente – Responsable de RR. HH.	Ratio de hombres/mujeres trabajando en la entidad.
<b>Área de promoción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paridad de áreas de responsabilidad, priorizando la formación en igualdad como un ítem a tener en cuenta a la hora de determinar la asunción de más responsabilidades.</li> </ul>	Desde 31/12/2018	Gerente – Responsable de RR. HH.	Ratio de hombres mujeres en procesos de promoción
<b>Área de ordenación del tiempo de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valorar la posibilidad del teletrabajo cuando la conciliación de la vida personal y familiar lo pueda exigir.</li> </ul>	Desde 31/12/2018	Gerente – Directora de Proyectos.	Nº de horas de teletrabajo realizadas.
<b>Área de condiciones de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procurar contrataciones que permitan no tener que alternar el trabajo en la Fundación con trabajo en otras entidades.</li> </ul>	Desde 31/12/2018	Gerente – Responsable de RR. HH:	Evolución nº trabajadores/as a tiempo parcial frente al nº trabajadores/as a tiempo completo
<b>Área de formación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitar el acceso a la formación a personas que concilien vida laboral o familiar mediante concesión de horas de trabajo para horas de formación, tanto presencial como on – line.</li> </ul>	Desde 31/12/2018	Gerente – Responsable de RR. HH.	Nº de horas de formación realizadas.



				Nº de trabajadores/as que se han formado en el último año.
<b>Área de riesgos laborales y salud laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tener en cuenta la diversidad en los aspectos ergonómicos a la hora de adaptar los puestos de trabajo a las personas.</li> <li>▪ Igualdad de oportunidades de liderazgo en la formación de equipos de prevención, no priorizando por sexo.</li> </ul>	Desde 31/12/2018	Gerente – Responsable PRL	Adaptaciones solicitadas y realizadas  Nº de recomposición de equipos
<b>Área de representatividad</b>	---	---	---	----
<b>Área de comunicación y lenguaje no sexista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proporcionar formación adecuada a este respecto y concienciar a la plantilla de la importancia de hacer uso de este tipo de lenguaje.</li> </ul>	31/12/2018	Gerente – Directora de Proyectos	Nº de correcciones necesarias a este respecto.
<b>Área de acciones específicas para mujeres en situación riesgo de exclusión</b>	---	---	---	----
<b>Otras áreas</b>	A determinar			