

## PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN EL TRANVÍA

### 1. PRESENTACIÓN

Fundación El Tranvía es una entidad social de carácter privado que nace en el año 1996 promovida por la Asociación Vecinal "Las Fuentes", fruto de un intenso proceso de reflexión estratégico llevado a cabo tras la participación de esta última en un proyecto de erradicación del chabolismo de gran envergadura y realizado con gran éxito en colaboración con el Gobierno de Aragón, el Ayuntamiento de Zaragoza y Cáritas Diocesana de Zaragoza entre los años 1988 y 1994. Fruto de esta colaboración, la Asociación toma conciencia de:

- La importancia de crear recursos comunitarios transversales que contribuyan a la promoción personal de los vecinos y vecinas de la ciudad, como medio para la resolución y prevención de problemas y desigualdades.
- La necesidad de creación de un ente especializado que permita la planificación y gestión de estos recursos, dada la complejidad de la intervención social y educativa necesaria.

Desde el inicio de su actividad, tanto la Asociación Vecinal "Las Fuentes" como el propio patronato de la Fundación, determinaron que el cumplimiento de los fines fundacionales requería de la profesionalización de las acciones que se llevaran a cabo, con el fin de dotarlas de continuidad y rigor. Así, desde un principio, el Centro de Recursos Comunitarios contó con dos profesionales para su gestión, diseño de alianzas y supervisión de actividad. Debido a ello la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres ha sido un principio rector de sus actividades de manera transversal, buscando su implementación tanto en las acciones con usuarios/as como en la gestión que afecta directamente a la plantilla.

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea, y también es a la vez un elemento de enriquecimiento de la sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Así, la Unión Europea lo recoge como principio fundamental en el Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997 cuando establece que *"la Comunidad fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad"*, objetivo que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los estados miembros.

En cuanto a la legislación nacional, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el artículo 14 de la Constitución Española establece que *"los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*.

Ahondando en estos derechos, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, establece en su artículo 45 que *"las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberían adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores"*.

Esta misma ley, en su artículo 47 garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y a la consecución de sus objetivos. El artículo 48 de la Ley dispone que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.

Por último, el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad, establece la obligatoriedad de implantación de planes de igualdad en empresas con más de 50 trabajadores/as como es el caso de la Fundación El Tranvía, por lo que, mediante el presente plan, se procede a dar cumplimiento a dicha obligación legal, siendo el diagnóstico referido a las materias mínimas contenidas en el RD 901/2020 art.7 y el contenido mínimo del plan según el artículo 8 de dicho RD.

## 2. PARTES SUCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Al no existir en Fundación El Tranvía una representación sindical de su plantilla, se ha contado con las organizaciones sindicales representativas del sector que son Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

Además de los agentes externos citados, no ha habido ninguna otra colaboración, siendo la gerencia y su asistente, así como el personal técnico de RR. HH. de la entidad quienes, con los agentes mencionados ha elaborado el presente plan.

Así pues, el presente plan está suscrito por representantes de la Dirección de la Fundación El Tranvía y por representantes de los sindicatos CC. OO. y UGT.

## 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan de actuación se aplica en todos los centros de trabajo de la Fundación El Tranvía, entidad social con un radio de acción fijado por sus estatutos en la Comunidad Autónoma de Aragón, siendo desarrollada, de manera efectividad en su casi totalidad en el municipio de Zaragoza. Será de aplicación al personal propio e igualmente lo será en caso de contarse con trabajadores/as cedidos/as.

Los centros de trabajo de Fundación El Tranvía se encuentran ubicados en:

- Calle Fray Luis Urbano 11. 50002. Zaragoza
- Calle Batalla de Lepanto 57-59. 50002. Zaragoza
- Calle Doctor Palomar 4. 50002. Zaragoza
- Calle Florentino Ballesteros s/n. 50002. Zaragoza
- Avda Miguel Servet 174, local. 50013. Zaragoza

La duración prevista del plan se ha fijado de 1 de junio de 2022 a 31 de mayo de 2025, con una revisión hacia la mitad de la duración total de su vigencia, en noviembre de 2023, en la que se analizarán el grado de consecución de los objetivos planteados, mediante el análisis de la siguiente información:

En la revisión participará la Dirección de la Fundación y la representación de la plantilla. Caso de que persistiera la inexistencia de esta representación, se contará con los sindicatos representativos del sector.

- Revisión del cumplimiento de objetivos.
- Reformulación de nuevas medidas en las diferentes áreas según sea necesario.
- Medición de indicadores y tendencias.

En cuanto a la revisión y el lanzamiento de un nuevo plan a la finalización del presente, se convocará a la representación de la plantilla (en su caso organizaciones sindicales representativas) tres meses antes del fin previsto del plan vigente, a finales de febrero de 2025. Sin embargo, en tanto se lleve a cabo la negociación del siguiente plan de igualdad, permanecerá en vigencia el actual, pudiéndose prorrogar su vigencia como máximo un año (mayo 2026).

#### 4. INFORME DIAGNÓSTICO

Un informe diagnóstico completo se puede consultar en el documento así titulado. Como resumen de este se puede aportar la siguiente información:

Si bien no forma parte de la plantilla de la Fundación El Tranvía, conviene señalar que la Entidad está gobernado por un patronato. En diciembre de 2021 este órgano de gobierno estaba compuesto por 10 personas, de las cuales 4 eran mujeres y 6 eran hombres, siendo ocupados los puestos de más peso, presidencia y secretaría, por dos mujeres.

Tomando como fecha de referencia el 31 de diciembre del año 2021, se dan a continuación algunos datos descriptivos de la composición de la plantilla y relaciones laborales de la Entidad que pueden ser de interés:

- A finales del año 2021, la plantilla de la Fundación El Tranvía estaba compuesta por 61 personas, de las cuales 51 eran mujeres y 10 eran hombres (83,6% mujeres frente al 16,4% hombres).
- El comité de dirección de la Organización estaba compuesto por cuatro personas: 1 hombre ocupando la gerencia y 3 mujeres ocupando la dirección de 3 áreas de gestión estratégicas.
- Los puestos técnicos están ocupados por 32 mujeres y 7 hombres.
- Los puestos de monitor/a están ocupados por 12 mujeres y 1 hombre.
- En el área de administración estaba compuesto por dos puestos ocupados por 1 mujer y 1 hombre.
- La antigüedad media de la plantilla es de 6 años y 3 meses. Si bien la distribución abarca valores de 24 a 0 años. En el caso de las mujeres la antigüedad media se sitúa en los 6 años y 9 meses, en el de los hombres en los 3 años y 6 meses.
- El 81% de la plantilla mantiene una relación laboral de tipo indefinido con la Fundación (contratación indefinida o fija-discontinua). El 23% son contratos de obra y servicio, por



circunstancias de la producción o interinidad.

- El 24,5% de las mujeres están contratadas con fórmulas temporales. La media de edad de estas mujeres es de 37 años. El 66% de ellas están contratadas como técnicas en Servicios Sociales, especialmente vinculadas a Empleo. Por otra parte, en la categoría de monitoras, todas ellas se encuentran ubicadas en el Centro de Recursos Comunitarios, vinculadas al refuerzo escolar, un área que presenta la rotación laboral más importante de la organización, esta categoría ofrece también el mayor número de jornadas parciales. En el resto de los casos, de manera habitual, las contrataciones parciales responden a reducciones de jornada por cuidado de terceros.
- Proporcionalmente, son el Centro de Recursos Comunitarios y El área de Empleo y Formación los que acumulan una mayor temporalidad en el caso de las mujeres (el 91,6%).
- El 76,5% de las mujeres están contratadas con fórmulas indefinidas. La media de edad de estas mujeres es de 39 años. El 72% de ellas ha firmado contratos indefinidos; el 28% contrataciones como fijas discontinuas. El 74% están contratadas en categoría de técnico de grados superior, técnico en servicios sociales o equivalentes. El Centro Tramalena es el que cuenta con una mayor estabilidad en su plantilla (100%) que es íntegramente femenina, siendo por el contrario la de empleo y CRC la que tiene mayor número de mujeres contratadas con fórmulas temporales (si bien es mucho más numerosa, en ambos, la contratación indefinida).
- El 50% de los hombres, un total de 5, están contratados con fórmulas temporales. La media de edad de estos hombres es de 38 años. El 80% de ellos, un total de 4, están contratados como técnicos en Servicios Sociales o categorías similares, especialmente vinculadas a Empleo. El resto está ubicado en administración y Juventud.
- El 50% de los hombres, un total de 5, están contratados con fórmulas indefinidas. La media de edad de estas mujeres es de 43,6 años. El 80% de ellos, cuatro hombres, ha firmado contratos indefinidos; otro hombre está contratado como fijo – discontinuo, en categoría de monitor de refuerzo escolar; en este caso, al igual que sus compañeras tiene una jornada parcial.
- Al igual que ocurre con las mujeres, los hombres con contratación indefinida en categoría de técnico en servicios sociales lo están a jornada completa. Solamente el puesto de administrativo es a jornada parcial, pero ha sido así lo ocupe un hombre o una mujer.
- El programa de empleo y formación de la Fundación es el que acoge a un porcentaje mayor de plantilla masculina, un total del 22%.
- La mayor rotación laboral se da tanto en Centro de Recursos Comunitarios como en el área de empleo y formación. En ambos casos la rotación se da por llamamiento para trabajar en la administración. En el primero esta rotación se da en la categoría de monitores, en especial de refuerzo escolar; en el segundo en la categoría de Técnicos en Servicios Sociales.
- La dirección de la Fundación trabaja desde hace años teniendo la paridad de la plantilla como un objetivo a conseguir. En este sentido, la autonomía en el desarrollo de las tareas, con la posibilidad de organización del propio trabajo, la flexibilidad de la jornada,



la disposición de días de asuntos propios y otras medidas de conciliación son las que precisamente contribuyen a la estabilización de la plantilla, de tal forma que los trabajadores/as con contratación indefinida que dejan la Fundación suelen hacerlo para trabajar en la administración.

- El 92% de las mujeres tiene formación universitaria frente al 70% de los hombres. En ambos sexos, el resto de la plantilla posee un título de formación profesional.
- En cuanto a la evolución de la contratación cabe destacar el incremento de la contratación de varones entre el personal técnico del área de Empleo y Formación, habiendo llegado a contar con cuatro hombres en dicho programa.

### Conclusiones:

- Como es habitual en el ámbito laboral de la acción social, Fundación El Tranvía cuenta con una plantilla feminizada.
- En los últimos años, y en la medida que ha estado en su mano, la organización ha tenido como objetivo la paridad, siempre que esta se diera en igualdad de condiciones. En este sentido se ha pretendido dotar de la misma al principal órgano de gobierno y se ha favorecido en áreas donde hay mayor rotación, considerándose que era más posible.
- El cumplimiento de la legislación laboral y el entendimiento de que contar con una plantilla estable contribuía a una intervención de mayor calidad, ha dado como resultado que la Entidad tenga una plantilla muy estable.
- A dicha estabilidad ha contribuido también las medidas de conciliación y flexibilidad que, casi del inicio de su actividad, el patronato otorgó a la plantilla de la Fundación desde el inicio de su actividad.
- Estas medidas que favorecen la conciliación, por otra parte, fijan la plantilla que permanece feminizada.
- Dicho esto, las diferencias en los ítems analizados más arriba no arrojan diferencias significativas atribuibles a una discriminación en función del sexo.
- En el ámbito salarial no se detecta ningún tipo de discriminación, ajustándose los salarios a los convenios de aplicación.

## 5. RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### Objetivo:

Comprobar que el sistema retributivo de la fundación, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

### Diagnóstico de la situación retributiva en la fundación:

### A) Valoración de los puestos de trabajo:

Fundación El Tranvía está organizada en centros de trabajo en los que el personal tiene diferentes puestos y funciones. Con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla se ha asumido una equivalencia de categorías dando lugar a 4 agrupaciones de puestos.

A finales del año 2021, la plantilla de la Fundación El Tranvía estaba compuesta por 61 personas, de las cuales 51 eran mujeres y 10 eran hombres (83,6% mujeres frente al 16,4% hombres). En base a lo anterior hay grupos feminizados y masculinizados.

- Feminizados: Puestos de dirección por debajo de gerencia, puestos de coordinación y técnicos, animadoras socioculturales, maestras, educadoras sociales, monitoras.
- Masculinizados: Gerencia, Coordinador Sociocultural y Administrativo 2ª en Administración.

Posiblemente esta feminización de los puestos y del sector en general tiene que ver con que todavía hoy las mujeres estudian y se siguen formando más que los hombres en carreras sociales y de cuidados.

### B) Valoración del sistema retributivo.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la institución cuenta con un registro retributivo de acuerdo al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

Para determinar el valor de los puestos de trabajo, se ha seguido un sistema cuantitativo de valoración de puestos, en base a criterios y factores comunes a todos ellos, garantizando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de la equiparación.

Criterios de cálculo: Con objeto de garantizar que las retribuciones de las personas sean comparables, la retribución se ha normalizado en base a los siguientes criterios: a) Las retribuciones percibidas son las que son. b) En el cálculo de la media de trabajadores se ha tenido en cuenta el tiempo de permanencia en el período considerado. c) Los días de situación de IT no se han computado en el cálculo del número de personas trabajadoras.

La diferencia porcentual entre la retribución de hombres y mujeres se ha calculado con arreglo a la fórmula propuesta por el Ministerio de Igualdad:  $\text{Dif porcentual} = (\text{Importe hombres} - \text{Importe mujeres}) / \text{Importe hombres}$ .

La diferencia de porcentaje en la retribución media entre hombres y mujeres es de un -0,32%. La diferencia de porcentaje en la mediana de retribuciones entre hombres y mujeres es de un -0,6%. Las diferencias de porcentajes son inferiores al 25%. Por tanto, no existen diferencias salariales significativas o a justificar.

### C) Sistema de promoción

Los procesos de selección y contratación de personal de la Fundación se regirán por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos más vulnerables.

En la actualidad, no existe en la organización un proceso de contratación y promoción con perspectiva de género, pero se incluye como medida de actuación su realización y difusión.

#### D) Medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Están implantadas en la organización medidas de conciliación para todos los trabajadores/as independientemente de su género, siendo las más frecuentes:

- Días de Libre Disposición concedidos por el Patronato por encima de los regulados por convenio.
- Flexibilidad horaria y teletrabajo.
- Jornada intensiva siempre que la actividad en la que se encuentre asignado el trabajador/a lo permita.
- Modificación de horario por acompañamiento a consulta médica de familiares, tutorías, etc.

El 100% de los trabajadores/as de la fundación han disfrutado en el año 2021 de días de libre disposición por encima de los contemplados en el convenio colectivo. El 90% han disfrutado de la posibilidad de realizar modificación de horario para acudir a citas médicas con familiares, tutorías, etc y de días de teletrabajo a lo largo de 2021.

#### Plan de actuación para corrección de las desigualdades retributivas

Aunque no se hayan detectado desigualdades retributivas significativas en la auditoría superiores al 25% al que alude el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se considera conveniente introducir las siguientes medidas en el plan de igualdad:

- **Elaboración de un protocolo de selección y contratación con perspectiva de género.**  
Área de actuación: Selección y contratación. Plazo: Seis meses desde la aprobación del plan. Responsables: Gerencia, Asistente a gerencia y técnica de RRHH. Seguimiento: Comisión de seguimiento.
- **Elaboración de un protocolo de promoción profesional con perspectiva de género.**  
Área de actuación: Promoción profesional. Plazo: Un año desde la aprobación del plan. Responsables: Gerencia. Seguimiento: Comisión de seguimiento.

#### Duración:

La auditoría retributiva tendrá la duración del presente plan de igualdad, salvo que durante la revisión prevista para el cumplimiento de su primera parte de vigencia (dieciocho meses), se detecte que es necesaria su revisión.

## 6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 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 estas.

### 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.

