

I Plan de Igualdad 2024-2028

Energía sin fronteras

INDICE

- 1. Introducción**
- 2. Estructura**
- 3. Definiciones**
- 4. Ámbito de Aplicación y Vigencia**
- 5. Programa de Actuación**
- 6. Objetivos Específicos y Medidas**
- 7. Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento del Plan**

ANEXOS:

Anexo 1. Promoción de la negociación del plan de igualdad

Anexo 2.- Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Anexo 3. Diagnóstico

Anexo 4. Cuestionarios de Diagnóstico

Anexo 5. Resultados Encuesta Diagnóstico

Anexo 6. Cuestionarios de Seguimiento

Anexo 7. Protocolo de Prevención de Acoso sexual y por razón de sexo

Anexo 8.-Actas de la Comisión Negociadora

1

INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Quienes somos

La Fundación Energía sin fronteras (Esf) es una ONG de Desarrollo constituida en 2003 a iniciativa de un grupo de profesionales del sector energético concienciados con la erradicación de la pobreza extrema y el hambre en el mundo. Nuestro objetivo es suministrar energía, agua y servicios de saneamiento a comunidades rurales aisladas de países en vías de desarrollo, convencidos de que son componentes esenciales para el desarrollo y el progreso de los pueblos. **Nuestro trabajo va en consonancia con los objetivos y lineamientos de las políticas de desarrollo nacionales o internacionales**

Somos una ONGD de *personas voluntarias* comprometidas con el bienestar de los más vulnerables, una plataforma de la sociedad civil que quiere trabajar por el **desarrollo de las personas más desfavorecidas y alejadas mediante su experiencia y capacidad de acción en el acceso a la energía**. Consideramos este objetivo fundamental para el logro de los otros derechos humanos.

Estamos especializados en los ODS 6 y 7 (Agua y Energía). Somos una organización fuerte, comprometida, y con capacidad técnica y de gestión para apoyar a los más vulnerables a mejorar su calidad de vida y optar a un desarrollo justo y sostenible. Hemos llevado estos recursos a 500.000 personas en 31 países y queremos aumentar el impacto de nuestros proyectos y actividades mediante el desarrollo de nuevos programas y alianzas en áreas seleccionadas.

Nuestra misión es *“Contribuir al pleno ejercicio de los derechos de los más vulnerables, proporcionándoles el acceso a servicios de energía, agua y saneamiento accesibles, sostenibles y seguros mediante programas, proyectos, estudios, actividades de formación y asesoramiento u otras iniciativas, en colaboración con aliados, amigos y otros actores que compartan el objetivo de conseguir una sociedad más justa e igualitaria”*.

20 años llevando energía, agua y saneamiento a los más pobres.
97 proyectos en 31 países
498.493 beneficiarios
Más de 5 millones de € invertidos
170 voluntarios
10 Patronos
200 Amigos

En Esf consideramos que la igualdad de género es un Derecho Humano fundamental y debe ser una guía y orientación imprescindible para quienes trabajamos firmemente en la sensibilización social e institucional de los Derechos Humanos, en la formación para el desarrollo y la ciudadanía global, y en la lucha por mejorar las oportunidades de todas las personas a tener una vida mejor con el fin de lograr una sociedad igualitaria y sostenible. En este convencimiento, Esf ha incluido en todos sus proyectos el enfoque de DDHH, y de forma expresa, el de Igualdad de Género, de acuerdo con el mandato de su actual Plan Estratégico 2022-2026, aprobado el 23 de marzo de 2022.

Energía sin fronteras mantiene este enfoque desde hace tiempo en todos sus proyectos y actividades y entiende que este compromiso debe hacerse evidente, también, en el estilo y estructura de toda la organización, para lo cual considera necesaria la elaboración y aprobación de un Plan de Igualdad, con el fin de que oriente toda la política de gestión de la igualdad efectiva de hombres y mujeres en ella.

La estructura organizativa de Esf está basada casi exclusivamente en personal voluntario. Los voluntarios y voluntarias- con el apoyo de dos personas profesionales y una limpiadora con contrato laboral-, realizan todas las actividades necesarias, para la realización de los objetivos fundacionales y para llevar a cabo todas las responsabilidades encomendadas en sus Estatutos a la Junta Directiva y a todas las Áreas de gestión interna que de ella dependen.

Reconociendo esta singularidad en su gestión, y la importancia de tratar de igual manera a todas las personas que participan en sus tareas, Esf considera que el Plan de Igualdad debe ser interpretado de igual forma para todo el personal de la organización, independientemente de su relación laboral. Para ello, debe tener en cuenta la diferente regulación que concierne a la gestión del personal voluntario, sin ningún vínculo laboral con la organización, y la que afecta al personal contratado en su plantilla.

1.2. Marco Legal

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que España ha firmado y ratificado.

La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible global y universal, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el ODS 5, y de forma transversal, en los demás objetivos.

A su vez, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental en la Unión Europea, recogido en el Tratado de la Unión Europea, en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales. La Comisión Europea aprobó la Estrategia para la Igualdad de Género en la Unión Europea (UE) 2020-2025 con el fin de avanzar en el cumplimiento de la igualdad de género en tanto que un principio fundamental de la UE en los cinco próximos años.

En España, en abril de 2022, se ha publicado el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022-2025). Esta agenda ha sido elaborada por el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujeres siguiendo el mandato establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOEIAMH). Está alineada con los objetivos de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, con los convenios del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y sobre la lucha contra la trata de seres humanos, con la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, con los compromisos del Programa del Gobierno de España para la XIV Legislatura, y con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia 2021-2026.

El activo más valioso y numeroso de Esf es su voluntariado. Por ello, las personas voluntarias deben estar presentes en las medidas y planes de igualdad de la organización. La propia Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge como objetivo garantizar la igualdad de facto entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, y entre ellos, en la participación civil y social, marco en el que se desarrolla el voluntariado.

La Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado hace referencia a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las organizaciones de voluntariado, en varios puntos. El primero, y más importante, recoge la igualdad entre mujeres y hombres entre los valores de la acción voluntaria, que se incluye de manera explícita en el artículo 5, punto 1, apartados h) e i).

Actualmente sólo están obligadas a implantar un plan de igualdad las fundaciones, asociaciones u ONGs que empleen a más de 50 personas. No es el caso de Esf, pero se ha decidido abordar esta actividad por responsabilidad hacia las personas que trabajan en la organización (tanto plantilla como voluntariado) y para colaborar a que se produzca el cambio social y la mejora de la sociedad. Y también para demostrar que la entidad practica la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dado que es requerido y contribuye a los criterios para optar a subvenciones o contratos públicos.

La responsabilidad social se está realizando en una doble dirección, desde el sector social y desde la propia sociedad, generando una conciencia social activa. Las entidades del Tercer Sector tenemos una gran capacidad de influencia y, por tanto, un papel ineludible en la construcción de la igualdad de oportunidades, el fomento de la equidad y reducir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres, más allá del cumplimiento de la legislación vigente: por coherencia y justicia (vinculación con la misión) y por oportunidad (por innovación, contexto social y necesidad detectada).

1.3. Compromiso de Esf con el Plan de Igualdad

A continuación, se reproduce el Compromiso adoptado por la Junta Directiva de Esf de 6 de octubre de 2021.



COMPROMISO DE LA JUNTA DIRECTIVA CON EL PLAN DE IGUALDAD

La Fundación Energía Sin Fronteras persigue ser coherente con sus principios y valores al establecer una propuesta de modelo institucional que lumina desafíos, actúa y actúe en orden a asegurar el derecho a la equidad de género y la autonomía de la mujer tanto en sus proyectos y actividades institucionales como en su gestión y gestión interna. Con esta última orientación, ha decidido adoptar el PLAN DE IGUALDAD, que se compromete a cumplir en su totalidad, y a que ofrezca toda la política de gestión de la organización.

El PLAN DE IGUALDAD establece una gestión de recursos humanos, un foco en la contratación de personas, en el funcionamiento de la organización, en la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral y familiar en la promoción de la igualdad y potencial responsable, y en la formación que capacite a las personas para facilitar el desarrollo de sus capacidades, y se compromete a revisar, actualizar y mantener vigente los documentos e instrumentos desde su aprobación hasta su próxima revisión o actualización en un registro de control en la redacción de convocatorias y documentos.

Este documento es un instrumento en cuanto a la gestión de recursos humanos puesto a cambio de persona contratada se compromete a dar personas. El modelo reconoce que sus oportunidades son voluntarios con igualdad recursos humanos esenciales para el cumplimiento de las tres fundaciones, por lo que se compromete a tener todo lo posible por garantizar el cumplimiento de este PLAN DE IGUALDAD en igualdad de condiciones, dentro de la posibilidad que permita la gestión de este tipo de personas contratadas. Con esta acción, se garantiza la igualdad de género y equidad de género en todas las líneas y responsabilidades de la organización.

Junta Directiva

 Dña. María Adela López Responsable de la Junta Directiva	
 D. Antonio López Carrión Responsable de Administración	 Dña. María Adela López Responsable de Operaciones
 D. Roberto Muñoz Responsable de Finanzas y Gestión Institucional	 Dña. María Urdaz Responsable de Voluntariado y Amigos
 Dña. María López Responsable de Representación de la Voluntaria	 Dña. María Urdaz Responsable de Estrategia y Comunicación

1.4. Características generales del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de Esf es un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son las siguientes:

- Está diseñado para el conjunto de plantilla-voluntariado. No está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización incluyendo el personal de su reducida plantilla y el voluntariado, en quien recae casi la totalidad de la gestión y actividades de la organización.
- Se aplica a todas sus políticas y a todos los niveles. Está especialmente incorporado en todos los proyectos, actividades y actuaciones que son formulados incluyendo el enfoque de género desde su concepción inicial, considerando que la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres es esencial para cualquier logro de desarrollo sostenible e igualitario.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes. A efectos de este Plan de Igualdad, “las partes” se consideran las siguientes:
 - **La Junta Directiva de Esf**, que estatutariamente, es responsable de realizar todas las actuaciones relativas a la gestión ordinaria de la Fundación. Está constituida totalmente por personal voluntario.
 - **El personal de plantilla**, imprescindible para asegurar la calidad y continuidad de las actividades. Constituida actualmente por tres personas.
 - **El Voluntariado**, personas comprometidas con Esf mediante un “Acuerdo de colaboración”, pero sin relación laboral alguna con Esf. El voluntariado realiza todas las tareas necesarias para la vida de la organización, incluida la Dirección, con la ayuda del personal de plantilla.
 - Cuando proceda, los **beneficiarios/clientes**, es decir, las comunidades a las que se dirigen los proyectos y actuaciones de Esf.
 - A efectos de constitución de una Comisión negociadora entre la empresa y el personal, en Esf se ha equiparado a la empresa con la Junta Directiva y al personal con el voluntariado y las trabajadoras. Ver Anexos 1,2 y 8.
- El Plan no sólo es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo, sino que además promueve activamente la consecución del principio de igualdad de género.
- Tiene coherencia, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación. Metodológicamente, la estructura del Plan

de Igualdad tiene coherencia interna, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en Esf el avance en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Parte de un compromiso de Esf para garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2

ESTRUCTURA

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de Esf se estructura en los siguientes capítulos:

2.1. Introducción (Capítulo 1)

Se describe y presenta la organización y fundamento de Esf, sus realizaciones y sus objetivos, así como los motivos que le han impulsado a redactar este Plan y el compromiso de su Junta Directiva por su establecimiento.

Como punto de partida, el Plan de Igualdad incorpora un Diagnóstico de la Situación de mujeres y hombres, realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa obtenida, que se incorpora como Anexo 3. Por las características de la Fundación Esf esta tarea se ha realizado para la plantilla, por una parte, y para el voluntariado, por otra. La metodología empleada ha sido la recomendada por el Instituto de las Mujeres en su “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”.

El Diagnóstico presenta, en primer lugar, la información básica de Esf, para continuar con el análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla y el análisis de igualdad por materias. En este punto se justifican las que no han sido incluidas en el Plan, que son las siguientes: promoción profesional, retribuciones, clasificación profesional y condiciones de trabajo.

Por otra parte, el Plan se extiende en la consideración de aquellas otras incluidas como cuestiones objeto de las medidas a adoptar:

- Acceso y contratación,
- Formación,
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,
- Infrarrepresentación femenina,
- Prevención del Acoso sexual y por Razón de Sexo, y
- Comunicación inclusiva y no sexista.

De forma sintética (Ver Anexo 3 para más detalles), y como principales conclusiones del diagnóstico se destacan las siguientes:

- En relación con la plantilla, no existen actualmente problemas de discriminación por género, al estar formada exclusivamente por mujeres. Tampoco han existido dificultades para poder seleccionar a mujeres en los puestos convocados. La situación actual ha sido el resultado de una selección abierta y con criterios objetivos.
- Respecto al voluntariado, se observa que hay una clara mayoría de hombres, con una tendencia a su disminución entre los más jóvenes y en los puestos de menor responsabilidad. La mayor barrera para conseguir igualar esta situación es la dificultad para encontrar los

voluntarios o voluntarias que se adecúen a las tareas necesarias, en los momentos necesarios. La elección de las tareas que realiza el voluntariado depende fundamentalmente de su propia elección, lo que también sucede con la asunción de mayores responsabilidades. La motivación y la necesidad de conciliar su actividad personal familiar y laboral se dificulta añadiendo a esto su dedicación como voluntario/a.

Las causas de esta situación se analizan y sirven de punto de partida para la propuesta de objetivos del Plan, ámbitos prioritarios de actuación y propuestas de actuación que, dentro de este texto de Plan, se desarrollan en el Capítulo 5 Programa de Actuación.

2.2. Estructura (Capítulo 2)

A continuación, se presenta la estructuración del Plan de Igualdad.

2.3. Definiciones (Capítulo 3)

En este apartado se recogen las principales principios y definiciones que atañen a la cuestión de la igualdad en los términos planteados por el ordenamiento legal, Ley 3/2007, y otros conceptos, comúnmente aceptados en cuanto a las materias que afectan al Derecho a la Igualdad.

2.4. Ámbito de aplicación y vigencia (Capítulo 4)

El Plan de Igualdad especifica el ámbito espacial y de personas al que es aplicable. Se recoge también el período de vigencia del Plan y las condiciones en que se procederá a su actualización y revisión.

2.5. Programa de actuación (Capítulo 5)

Se detallan y justifican las materias sobre las que el Plan de Igualdad quiere actuar, así como los Objetivos Generales del Plan.

Los objetivos principales del Plan son enunciados junto con las medidas, también de carácter general, que servirán para alcanzar los objetivos descritos. En un siguiente apartado, se cuantifican los objetivos que se pretenden alcanzar tomando como fecha de referencia el final de vigencia del Plan (2026).

2.6. Objetivos Específicos y Medidas (Capítulo 6)

Para cada uno de los Objetivos Generales enunciados en el apartado anterior se ha determinado una serie de objetivos concretos, específicos, que se detallan en las medidas a abordar, los Indicadores de cumplimiento, las Áreas responsables de su implementación y el calendario de adopción de las distintas medidas.

2.7. Seguimiento y Evaluación (Capítulo 7)

Se desarrollan las distintas actividades a efectuar para verificar su cumplimiento junto con la asignación de competencias para ello. También se indican los cuestionarios a emplear, el contenido de los Informes a emitir y su relación con la reformulación del Plan.

3

DEFINICIONES

3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art. 6.2. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley (Art. 6.2. Ley 3/2007). En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Corresponsabilidad

El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

Acoso sexual y por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga en propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007). Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u

ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007). Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igualdad valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación de la empresa a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquier que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

4

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todos los territorios donde Esf tiene centros de trabajo.

Para alcanzar los objetivos de este Plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma, desde el 20/11/2024 – 20/11/2028. Tres meses antes de la finalización de este período, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad. Las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad.

En todo caso, el Plan será revisado cuando se hayan modificado las condiciones que se han considerado como supuestos en su redacción.

5

PROGRAMA DE ACTUACIÓN

5. PROGRAMA DE ACTUACIÓN

El Programa de Actuación ha sido elaborado a partir de las conclusiones del Diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. Se indica también un calendario de actuación.

Como señala la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) las medidas aprobadas tienen una doble finalidad: integrar medidas correctoras de posibles desigualdades, y especificar medidas que garanticen que todos los procesos realizados en la organización integren el principio de igualdad entre géneros. Así está señalado en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH).

Para responder a este criterio, el **Programa de actuación** se estructura en los siguientes puntos:

- Áreas de Actuación
- Objetivos
- Medidas, indicadores y responsables. Más detalles en Capítulo 6

5.1. Áreas de actuación

En base al diagnóstico realizado, y tomando en consideración todas las materias obligatorias, que están recogidas en el artículo 45.2 del LOIEMH y otros, modificada en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, se han establecido como necesarias de intervención las materias que aparecen a continuación. El resto de materias citadas como obligatorias no se consideran necesarias de intervención en Esf en este momento, dadas las especiales características de la Organización y el hecho de que, actualmente, todas las personas de la plantilla son mujeres.

Las materias que van a ser consideradas objeto de intervención son las siguientes:

- Proceso de selección y contratación
- Formación
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del Acoso sexual y por Razón de Sexo
- Comunicación inclusiva y no sexista

Justificación de las materias que no han sido consideradas

Promoción profesional

No aplica actualmente en Esf. La ONG no tiene planes de desarrollo de carrera ni para hombres ni para mujeres. Existen solamente tres puestos de trabajo, todos válidos para hombres y mujeres, con

características bien definidas y sin posibilidad de promoción. Si en el futuro se requiriera otro puesto de mayor categoría o responsabilidad, se haría pública su convocatoria incluyendo a todo el personal y voluntariado de Esf sin ningún tipo de limitaciones por razón de género, lo que quedará explícitamente claro en las convocatorias.

Retribuciones

Esta materia solo es válida para el personal de plantilla; no aplica al voluntariado. En Esf todas las retribuciones están en función de las actividades realizadas sin distinción entre hombres y mujeres. En la actualidad todos los puestos están siendo ocupados por mujeres por lo que no procede analizar la diferente retribución entre sexos. Si en su día hubiera que modificar o convocar de nuevo alguno de los puestos actuales, Esf dejará explícitamente claro, en las correspondientes convocatorias, que no existirá ningún tipo de limitaciones por razón de género en el proceso de selección.

Clasificación profesional

Solo aplicable al personal de plantilla: no requiere medidas específicas en este momento porque todo el personal de plantilla son mujeres.

Condiciones de trabajo

Solo aplicable al personal de plantilla: no requiere medidas específicas en este momento porque todo el personal de plantilla son mujeres.

5.2. Objetivos generales

Los objetivos generales, que dan respuesta a las dificultades detectadas en el diagnóstico en cada una de las áreas de actuación analizadas, son los siguientes:

Materia: Selección y contratación de personal y de incorporación del voluntariado.

Objetivo

Conseguir que más mujeres accedan al voluntariado de Esf. Se fija un objetivo de que al menos un 45% del voluntariado sean mujeres al final del Plan.

Materia: Formación

Objetivo

Lograr ser una organización con todo su personal de plantilla y voluntariado formado y sensible en igualdad de trato y oportunidades.

Un 100% de la plantilla y un 80% del voluntariado se considera formado al final de la vigencia del Plan.

Materia: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y personal

Objetivo

Ser una organización corresponsable en las cuestiones de conciliación.

Materia: Infrarrepresentación femenina

Objetivo

Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión de Esf.

Se fija un objetivo de que el porcentaje de mujeres en la Junta Directiva sea el mismo que el porcentaje de mujeres en el voluntariado al final del período de validez del Plan.

Materia: Prevención del Acoso sexual y por Razón de Sexo

Objetivo

Prevenir la violencia de género en la organización y en su entorno.

El 100% de la plantilla y del voluntariado conoce el Manual de Acoso y lo aplica al final de la vigencia del Plan.

Materia: Comunicación inclusiva y no sexista

Objetivo

Lograr una imagen de organización igualitaria de mujeres y hombres.

Esf se compromete a emplear un lenguaje inclusivo en todas sus comunicaciones, en especial en sus documentos oficiales, procedimientos, normas, formulaciones, etc., que sean publicados de forma abierta, los comunicados enviados a las RRSS y en la web. Se entiende como tal el que emplee la forma de masculino más femenino cuando sea adecuado, y los genéricos siempre que sea posible, pero respetando las normas de uso del español que están dictadas por la RAE.

5.3 Medidas (Para más detalles ver Capítulo 6)

Para conseguir cada uno de los Objetivos planteados se realizarán las siguientes medidas:

- Promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el colectivo de voluntariado.
- Mejorar las actuaciones para que más mujeres accedan al voluntariado.
- Intensificar las acciones de formación y sensibilización en igualdad de trato y oportunidades al personal de plantilla y al voluntariado.
- Promover la corresponsabilidad en las cuestiones de conciliación.
- Difundir, aplicar y mejorar los derechos establecidos para prevenir la violencia de género.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

6

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS (INCLUYE LOS INDICADORES Y RESPONSABLES)

Se describen a continuación los objetivos concretos y las medidas a seguir para cada una de las áreas de actuación analizadas.



Área de actuación: Selección y contratación de personal y de incorporación del voluntariado

Objetivo específico

Garantizar procesos de acceso y selección a Esf del personal de plantilla y de incorporación del voluntariado que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en ambos colectivos.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Garantizar procesos de acceso y selección a la plantilla de Esf que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres	Publicidad en las ofertas de empleo (internas y externas) del compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades	Junta Directiva	Actividad permanente según necesidades de empleo
Formación específica de recuerdo, previa a cada convocatoria de empleo, en materia de igualdad y principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección al personal encargado de hacer la selección del puesto convocado	Nº de convocatorias realizadas y personas formadas	Presidente del Comité de selección / En la fecha de la convocatoria.	Actividad permanente según necesidades de empleo
Asegurar explícitamente la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el "Procedimiento de incorporación del voluntariado", incluido en el Manual de gestión del voluntariado vigente en cada momento en Esf. Incluir explícitamente esta información en los anuncios y solicitudes de voluntarios y voluntarias en la web	Manual de gestión del voluntariado revisado	Coordinador o Coordinadora del Área de voluntariado	Tres meses tras aprobación del Plan de Igualdad Acción recurrente en lo sucesivo



Área de actuación: Formación

Objetivo específico

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal de plantilla y al voluntariado para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes procesos y actividades de la Organización.

100% de plantilla, 80 % de voluntariado

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Realización planificada de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, dirigidas a todo el personal de plantilla y al voluntariado	Número de actividades realizadas Número de horas anuales dedicadas Número de personas que participan	Coordinador o coordinadora del Grupo de DDHH y género, en colaboración con el coordinador o coordinadora de Formación del voluntariado / De forma programada a lo largo del año	Una acción de formación cada año desde aprobación del Plan de Igualdad
Formación específica de recuerdo, previa a cada convocatoria de empleo, en materia de igualdad y principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, al personal encargado de hacer la selección del puesto convocado	Nº de convocatorias realizadas y personas formadas	Presidente del Comité de selección / En la fecha de la convocatoria	Actividad permanente según necesidades de empleo



Inclusión en el programa de formación para responsables de proyecto un tema específico sobre igualdad de género	Nº de acciones realizadas y personas formadas Nº de horas sobre igualdad de género en el programa de formación	Responsable del Programa de formación para jefes de Proyecto en colaboración con el Grupo de DDHH y Genero.	Una actividad anual
Dar a conocer a todo el personal de plantilla y al voluntariado el Plan de Igualdad de Esf. Incluir este documento entre la información anexa al Acuerdo de incorporación de voluntarias o voluntarios en Esf	Nº de acciones e difusión realizadas Plan de Igualdad incluido en el AIV (Sí/No)	Coordinador del Área de Comunicación Responsable de Voluntariado	Difusión una vez al año del Plan de Igualdad mediante circular y entrevista/tertulia Inclusión en documento de incorporación antes de tres meses desde aprobación del Plan de Igualdad



Área de actuación: Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo específico:

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesible a toda la plantilla. Corresponsabilidad

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Detallar en un documento las medidas de conciliación concretas que afectan a la plantilla de Esf	Documento escrito	Responsable Área de Administración	Documento redactado antes de transcurrir seis meses desde aprobación del Plan de Igualdad
Realizar, si procede, eventos informativos y de sensibilización sobre las medidas de conciliación existentes en la organización, dirigidas a la plantilla sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas	Eventos realizados	Junta Directiva	Difusión una vez al año junto con el Plan de Igualdad mediante circular y entrevista/tertulia



Área de actuación: Infrarrepresentación femenina			
Objetivo:			
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el voluntariado y los órganos de decisión de Esf.			
Objetivo 45% de mujeres en voluntariado y Órganos de Decisión			
Mejorar las actuaciones para que más mujeres accedan al voluntariado			
Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Procesos de comunicación para incorporar más mujeres en el voluntariado de Esf	Número y porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas presentadas	Área de Comunicación/Difusión trimestral en RRSS/WEB/NL y otras convocatorias internas	Actualización trimestral de información
Publicidad de los puestos vacantes en Junta Directiva entre los colectivos del voluntariado	Número de anuncios	Administración y Control/Estrategia y Comunicación	Actividad permanente según necesidades en JD Puesta en conocimiento según demanda
Manual de acogida dirigido a las personas que se incorporarán al voluntariado (resaltar la importancia de la presencia equilibrada de mujeres y hombres)	Manual revisado con temática de paridad	Área de Voluntariado	Inclusión en documento de incorporación y Manual de acogida antes de tres meses desde aprobación del Plan de Igualdad
Colaboraciones con Universidades y otras Instituciones para la sensibilización sobre género	Nº de colaboraciones	Área de Estrategia	Actividad permanente



Área de actuación: Prevención del acoso sexual/Violencia de género

Objetivo específico

Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su prevención y la protección de las mujeres

100% de la Plantilla y Voluntariado conoce el Manual de Acoso y lo aplica

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Informar a la plantilla y al voluntariado a través de los medios de comunicación interna del contenido del documento Protocolo de Acoso aceptado por Esf y adjunto al Plan de Igualdad	Número de comunicados, notificaciones etc.	Área de comunicación	Difusión una vez al año junto con Plan de Igualdad mediante circular y entrevista/tertulia Colocar en página web tras aprobación del Plan de Igualdad
Consensuar en el seno de la Comisión de Seguimiento, un procedimiento de actuación para casos de violencia de género	Procedimiento consensuado.	Comisión de Seguimiento	Procedimiento adoptado antes de seis meses tras aprobación del Plan de Igualdad



Incluir el Protocolo de acoso entre la información entregada a los nuevos voluntarios de Esf	Protocolo incluido	Área de voluntariado y Grupo de DH y Genero	Actividad completada junto con otras medidas relativas a Manual de Incorporación de Voluntariado
--	--------------------	---	--

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista

Objetivo

Potenciar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación y documentación de Esf para afianzar una imagen de organización igualitaria de mujeres y hombres

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Desarrollar y, difundir entre toda la plantilla y el voluntariado una guía con recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista	Documento realizado Documento difundido	Área de comunicación Unidad de formación	Colocar en página web antes de seis meses tras aprobación del Plan de Igualdad
En base a la guía de recomendaciones revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que utilizan en las comunicaciones internas para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Chequeo de muestra de comunicación, mensajes, etc., para detectar utilización sexista	Área de comunicación	Acción completada antes de seis meses desde aprobación Plan de Igualdad

7

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La Comisión de Seguimiento del Plan estará constituida por los miembros de la Comisión

Negociadora. Estos son:

- Lucila Izquierdo – Voluntaria del equipo de Estrategia y Comunicación
- M^a Isabel Pérez – Representante del voluntariado en la Junta Directiva
- Elvira Vilches - Coordinadora del Grupo de Derechos Humanos e Igualdad de Género
- Juan Martín Baranda – Voluntario
- Jose M^a Arraiza – Coordinador del Grupo de Derecho de la Energía
- Jesús Abadía – Presidente de la Junta Directiva
- José Luis Trimiño – Voluntario
- Estela Garoz - Trabajadora
- Carolina Carín - Trabajadora
- Mariano Molina – Responsable de Estrategia y Comunicación. Miembro de la Junta Directiva

Sus funciones serán las siguientes:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización
 - Cuantitativos y cualitativos
 - Comparables en el tiempo
- Elaborar un informe anual de seguimiento que incluya el análisis y valoración de la ejecución del Plan, así como propuestas de modificación o mejora.

El seguimiento de las medidas se realizará en el Informe Anual, teniendo en cuenta lo descrito en el Apartado 6 para cada una de los Objetivos específicos y Medidas que se detallan en él, y se aplicarán los indicadores que aparecen en dichas Tablas.

Los Informes de Seguimiento a realizar por la Comisión contendrán la siguiente información:

1. Datos generales

- Razón social
- Fecha del informe
- Periodo de análisis
- Órgano/persona que lo realiza

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución
- Soluciones adoptadas en su caso

4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan
- Cambios en la gestión y clima empresarial
- Corrección de desigualdades

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

6. La ficha de seguimiento de las medidas deberá incluir la siguiente información:

Medida	
Área responsable	
Fecha de implantación	
Fecha del seguimiento	
Indicadores del seguimiento	
Nivel de ejecución. Indicar motivos	Pendiente En ejecución Finalizada
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas a futuro	

Para la realización del seguimiento, en los términos indicados anteriormente, se utilizarán los Cuestionarios que se muestran en el Anexo 6.

8

MODIFICACION DEL PLAN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS EN SU APLICACIÓN

8. MODIFICACION DEL PLAN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS EN SU APLICACIÓN

1. Renovación y extensión del Plan

La renovación o extensión del Plan de Igualdad deberá hacerse a instancias de la Comisión de Seguimiento y siempre tras el conocimiento y discusión de la evaluación final realizada por esta última según se requiere en el Artículo 9, punto 6 del 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.

Para la renovación del Plan, se procederá a constituir la correspondiente Comisión Negociadora.

2. Modificación del Plan

Durante su período de vigencia, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Cualquiera de estas acciones podrá ser propuesta por cualquier trabajador o voluntario de Esf que hará llegar sus sugerencias a la Comisión de Seguimiento, quien las evaluará y hará llegar sus propias propuestas a la Junta Directiva.

La negociación y aprobación de la modificación del plan de igualdad será competencia de la Comisión Negociadora del plan de igualdad. Para ello, se constituirá de nuevo una comisión negociadora integrada por representantes de la Fundación y por la representación legal de los trabajadores o por las organizaciones sindicales legitimadas según lo dispuesto en el artículo 5 del RD Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. En el caso de que en el momento de la modificación no hubiera representantes legales de los trabajadores y, tras la pertinente convocatoria, no hubiera habido respuesta de las organizaciones sindicales más representativas y representativas del sector legitimadas, la Junta Directiva será competente en la modificación del Plan.

En este sentido, se podrá también modificar dicho Plan, entendiendo la modificación como una nueva redacción o aplicación de medidas de una forma que afecte de forma sustancial a dicho Plan. La modificación vendrá motivada por alguna de las siguientes causas:

1. Propuesta de modificación de la Comisión de Seguimiento, resultado de alguno de los Informes de la misma y tal como se indica en el Capítulo 7 anterior, Seguimiento y Evaluación del Plan.
2. Cuando se ponga de manifiesto la falta de adecuación de las medidas a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Fundación.
 - a. No aplicable.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, las modificaciones sustanciales de

condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

5. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En todos los casos anteriores, el procedimiento para la modificación será el descrito anteriormente con plena competencia de la comisión negociadora del plan de igualdad.

3. Resolución de discrepancias

Cualquier discrepancia en la interpretación del Plan de Igualdad, su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, deberá ser resuelta por la Comisión Negociadora.

En caso de que no fuera posible resolver las discrepancias, se estará a lo dispuesto por la legislación correspondiente, en especial la de la Comunidad Autónoma de Madrid.

ANEXOS

ANEXO 1. PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Promoción de la negociación del plan de igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del 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, la Fundación Energía sin fronteras, N.I.F. G-83626937 y domicilio social C/ Blasco de Garay n °13, 6º izqda. – 28015, Madrid, CNAE 82.11, Convenio Colectivo aplicable de Oficinas y Despachos, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

- 1) Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de la Fundación Energía sin fronteras para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo
- 2) Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo de Energía sin fronteras, que cuenta con 1 centro de trabajo, sito en Madrid, con 3 personas trabajadoras, no cuenta con representación legal o sindical al estar constituida en su mayor parte por voluntariado y por ello dos de las personas trabajadoras forman parte de la comisión negociadora. Cuenta también con dos sedes territoriales ubicadas en Sevilla y Santa Cruz de Tenerife en las que no hay personal contratado, sólo trabajan voluntarios.
- 3) Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:
 - Proceso de selección y contratación
 - Formación
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - Infrarrepresentación femenina.
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

En el texto del documento se justifican las razones por las que se excluyen las materias no citadas

4) Que Energías Sin Fronteras señala como domicilio a efectos de comunicaciones

C/ Blasco de Garay 13, 6ª Izda. 28015 Madrid
Contacto: Jesús Abadía Ibáñez con DNI 17130459-J,
Correo electrónico: info@energiasinfronteras.org,
Teléfono: 91 578 46 32.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Abadía', is written over a faint, light blue circular stamp.

Jesús Lorenzo Abadía Ibáñez con DNI 17130459-J

En Madrid, a 28 de enero de 2022

ANEXO 2. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

En Madrid, vía telemática, 31 de enero de 2024 reunidas por parte de la Fundación Energía sin fronteras:

- Lucila Izquierdo
- José Luis Trimiño
- Mariano Molina
- Carolina Carín
- José M^a Arraiza
- M^a Isabel Pérez
- Estela Garoz
- Juan Martín Baranda
- Jesús Abadía
- Elvira Vilches

Contando con la asesoría experta en Igualdad de Género de Carmen Vallejo Garcelán.

Teniendo en cuenta:

1. Que Esf desea poner en práctica un Plan de Igualdad de esta organización para dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.
2. Que la Junta Directiva de Esf ha expresado su compromiso con la elaboración de dicho Plan de Igualdad mediante documento suscrito por todos sus miembros, de fecha 6 de octubre de 2021, que establece su compromiso con la igualdad y equidad de género en todos los niveles y responsabilidades de la organización, tanto en sus proyectos y actividades fundacionales, como en su actuación y gestión interna.
3. Que las partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como personas interlocutoras válidas, para negociar el diagnóstico y el Plan de Igualdad y acuerdan constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

- Lucila Izquierdo Rocha – Voluntaria del equipo de Estrategia.
- M^a Isabel Pérez – Voluntaria. Responsable de la Representación del voluntariado en la Junta Directiva.
- Elvira Vilches Luque - Voluntaria. Coordinadora del Grupo de Derechos Humanos e Igualdad de Género.
- Juan Martín Baranda – Voluntario. Responsable del Área Iberoamérica
- José M^a Arraiza Bermúdez – Voluntario. Coordinador del Grupo de Derecho de la Energía
- Jesús Lorenzo Abadía Ibáñez – Voluntario. Presidente de la Junta Directiva de Esf
- Mariano Cristóbal Molina Martín. Voluntario, Responsable del Área de Estrategia y Comunicación en la Junta directiva de Esf.
- José Luis Trimiño- Voluntario del Área de Estrategia y Comunicación.
- Carolina Carín - Persona de plantilla. Gerente de proyectos.
- Estela Garoz- Persona de plantilla. Coordinadora de Administración.

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Elaboración del Informe de los resultados del diagnóstico.
- 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 u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso a la implantación del Plan de Igualdad en Esf
- 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.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla-voluntarios/as

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre coordinadora o Secretaria, de entre sus integrantes, a Elvira Vilches Luque.

Serán funciones de la Coordinación:

- Convocar las reuniones de la Comisión Negociadora
- Realizar la Agenda de cada reunión
- Realizar las actas de las reuniones
- Coordinar los trabajos de la Comisión Negociadora
- Planificar cada tarea y seguimiento de los trabajos
- Compartir el seguimiento de los trabajos en cada reunión
- Fomentar el diálogo
- Distribuir la documentación necesaria para llevar a cabo los trabajos
- Canalizar la comunicación con otras áreas de Esf

De la presente reunión levantará acta la coordinadora de la Comisión Negociadora..

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora

La Comisión acuerda reunirse semanalmente y establece la siguiente agenda de reuniones para negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas
- Los acuerdos totales o parciales adoptados
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de la persona designada Carmen Vallejo Garcelán, que intervendrá con voz, pero sin voto.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo.

3.3. Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, la persona experta que la asistan, deberá observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por Esf a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora serán reemplazadas.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones

Se levanta la sesión, siendo las 12:30 del día 31 de enero de 2024.

Firmas

En representación de la Junta directiva

M^a Isabel Pérez – Voluntaria. Responsable de la Representación del voluntariado. Directiva

Jesús Lorenzo Abadía Ibáñez
Voluntario. Presidente de la Junta

Mariano Cristóbal Molina Martín - Voluntario.
Responsable del Área de Estrategia y Comunicación

En representación del voluntariado

Lucila Izquierdo Rocha

Jose M^a Arraiza Bermúdez Voluntario

Voluntaria del equipo de Estrategia.

Coordinador del Grupo de Derecho de la Energía

Juan Martín Baranda – Voluntario.
Responsable del Área de Financiación

Jose Luis Trimiño-
Voluntario del Área de Estrategia y Comunicación

Elvira Vilches Luque - Voluntaria.
Coordinadora del Grupo de DDDHH e Igualdad de Género.

En representación de la plantilla

Carolina Carin - Persona de plantilla.
Gerente de proyectos.

Estela Garoz- Persona de plantilla.
Coordinadora de Administración.

ANEXO 3. DIAGNÓSTICO

INFORME DIAGNÓSTICO FUNDACIÓN ENERGÍA SIN FRONTERAS

1. METODOLOGÍA

La metodología utilizada en el proceso de elaboración del diagnóstico ha sido la publicada en la Guía “Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa” del Instituto de las Mujeres. [“Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas \(igualdad en la empresa.es\)”](#).

- Herramientas utilizadas: los anexos para extraer la información cualitativa proporcionados por la propia guía:
 - Anexo III. Modelo de ficha de identificación de la empresa
 - Anexo IV. Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal
 - Anexo V. Modelo de cuestionario para la dirección
 - Anexo VI. Modelo de cuestionario para la plantilla
 - Anexo VII. Modelo de informe diagnóstico
- Herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla por sexo, que incluye tres archivos:
 - Herramienta de análisis, que deberá cumplimentar cada empresa con sus datos.
 - Ejemplo de Herramienta de análisis, proporciona un ejemplo de uso a partir de una empresa tipo.
 - Guía de uso que explica el procedimiento para su cumplimentación.
- Los datos analizados son los disponibles en la Fundación a finales de enero de 2022.
- Fecha de recogida de la información: Marzo-mayo-2022.
- Fecha de realización del diagnóstico: Junio-2022
- Las personas físicas que han intervenido en su elaboración han sido 8.
- Se ha contado con la participación de una asesora de la Comisión que cuenta con formación y amplia experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

2. INFORMACIÓN BÁSICA DE ENERGÍA SIN FRONTERAS

Descripción

Energía sin fronteras es una ONG de Desarrollo constituida en 2003 a iniciativa de un grupo de profesionales del sector energético concienciados con la erradicación de la pobreza extrema y el hambre en el mundo.

Su objetivo es suministrar servicios de energía, agua y saneamiento a personas y comunidades desfavorecidas, convencidos de que son componentes esenciales para el desarrollo y el progreso de los pueblos.

En Esf estamos comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Propósito:

Voluntarios y voluntarias comprometidos/as con los más vulnerables mediante el acceso a la energía

“Somos una ONGD de personas voluntarias comprometidas con el bienestar de los más vulnerables, una plataforma de la sociedad civil que quiere trabajar por el desarrollo de los más desfavorecidos y alejados, mediante su experiencia y capacidad de acción en el acceso a la energía. Consideramos este objetivo fundamental para el logro de los otros derechos humanos, y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de acuerdo con la agenda 2030”.

Visión:

Aumentar el impacto de Esf mediante programas y alianzas clave

“Estamos especializados en los ODS 6 y 7 (Agua y Energía). Somos una organización fuerte, comprometida, y con capacidad técnica y de gestión que puede apoyar todavía más a que los más vulnerables mejoren su calidad de vida y opten a un desarrollo justo y sostenible. Podemos impactar más organizando, además, nuestros proyectos en programas focalizados en zonas desfavorecidas uniéndonos a otras organizaciones que comparten nuestros fines”.

Misión:

Llevar a cabo programas y proyectos para el acceso a la energía en las zonas más vulnerables

“Contribuir al pleno ejercicio de los derechos de los más vulnerables, proporcionándoles el acceso a servicios de energía, agua y saneamiento accesibles, sostenibles y seguros mediante programas, proyectos, estudios, actividades de formación y asesoramiento u otras iniciativas, en colaboración con aliados, amigos y otros actores que compartan el objetivo de conseguir una sociedad más justa e igualitaria”.

Energía sin Fronteras soporta su actividad de Cooperación en la financiación pública y privada y, en menor medida, en fondos propios. Otras empresas, instituciones y particulares prestan igualmente valioso apoyo mediante donaciones en especie, prestación gratuita de servicios o aportaciones dinerarias.

Es destacable el compromiso con la transparencia y las buenas prácticas. En la web de Esf hay un espacio habilitado para dar a conocer nuestra memoria de actividades y cuentas anuales auditadas: <https://energiasinfronteras.org/somos/transparencia/>

La organización cuenta, también, con un Código ético, unos Estatutos, un Plan Estratégico que ha sido recientemente actualizado y un Canal ético. Se dispone también de un Comité de Cumplimiento para velar por el correcto cumplimiento del ordenamiento jurídico, de sus reglas y procedimientos internos y del cumplimiento de las reglas del Código Ético. Cualquier persona física o jurídica puede transmitir las sugerencias, quejas o denuncias, que estimen conveniente, a los Órganos de Gobierno de Esf mediante el Canal Ético, que asegura la confidencialidad y el anonimato del proponente si así lo desea.

La Fundación Lealtad nos acredita el cumplimiento de los 9 principios de transparencia y buenas prácticas como ONG.

Por otra parte, la Fundación Esf reconoce como unos de sus valores la Igualdad de Género, que la organización aplica *“Integrando la igualdad de género en todas nuestras actuaciones. La igualdad no*

solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.”

La sede principal de Esf se encuentra en Madrid donde se encuentran desempeñando su trabajo el personal contratado de la Fundación. Actualmente hay dos centros territoriales en Andalucía (Sevilla) y Canarias (Santa Cruz de Tenerife) compuestos exclusivamente por voluntarios.

Modo de funcionamiento

La Fundación Energía sin fronteras tiene una estructura organizativa basada casi exclusivamente en personal voluntario, apoyado en sus funciones y actividades por una plantilla compuesta por dos técnicas profesionales y una persona del sector limpieza, todas ellas con contrato laboral. Es por ello que, para realizar este diagnóstico, se ha realizado un esfuerzo en aportar datos cuantitativos y cualitativos del voluntariado además de los datos correspondientes a las personas contratadas.

Considerando la diferente legislación y regulación que el ordenamiento jurídico español aplica al personal con contrato laboral y al personal voluntario, así como la marcada diferencia necesaria para la gestión y tratamiento de estos dos colectivos, la elaboración del Plan de Igualdad de Esf ha debido distinguir, cuando ha sido necesario, entre las cuestiones y procedimientos que aplican al personal laboral y al voluntariado.

Esf no cuenta con representación sindical, pero en la Junta Directiva hay una persona representante del voluntariado.

Tabla 1. DATOS PRINCIPALES DE LA FUNDACIÓN ENERGÍA SIN FRONTERAS

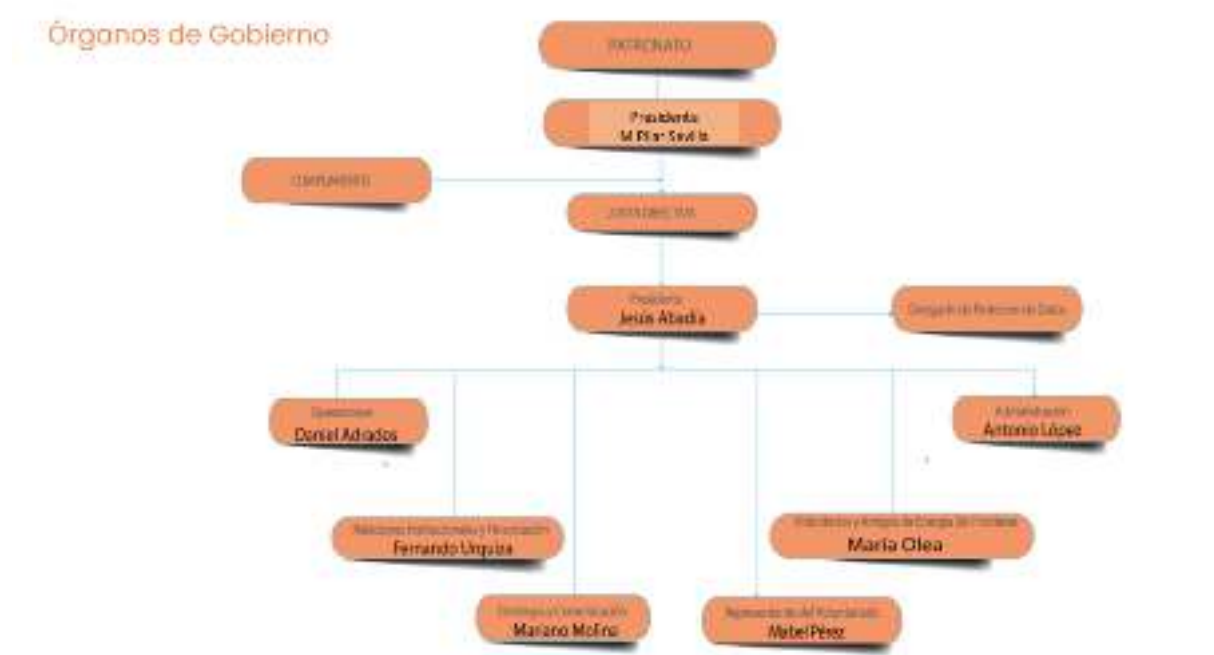
DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Fundación Energía sin fronteras
NIF	G-83626937
Domicilio social	C/ Blasco de Garay, 13, 6ª Izda. 28015 Madrid
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución	2003
Responsable de la Entidad	
Nombre	Jesús Abadía Ibáñez
Cargo	Presidente de la Junta Directiva de Energía sin fronteras
Telf.	91 578 46 32
e-mail	Jesus.abadia@energiasinfronteras.org
Responsable de Igualdad	
Nombre	Elvira Vilches Luque.
Cargo	Coordinadora del grupo de trabajo de Derechos Humanos y Género.
Telf.	91 578 46 32
e-mail	Elvira.vilches@energiasinfronteras.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Tercer sector
CNAE	82.11

Descripción de la actividad	ONG de Desarrollo cuyo objetivo es suministrar energía, agua y servicios de saneamiento a personas y comunidades desfavorecidas.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	España. Sede en Madrid. Centros territoriales en Andalucía y Canarias (Sevilla y Santa Cruz de Tenerife)-					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	0	Total	3
Centros de trabajo	Madrid					
Facturación anual (€)	NA					
Voluntariado	Mujeres	58	Hombres	106	Total	164
Centros de trabajo	Madrid, Sevilla, Santa Cruz de Tenerife-					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación del voluntariado en la Junta Directiva	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1

Órganos de gobierno

Según sus Estatutos y acuerdos, la Fundación Energía sin fronteras está compuesta por los siguientes Órganos de Gobierno:

Figura 1. ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA FUNDACIÓN ENERGÍA SIN FRONTERAS A 31 DE MAYO DE 2022



* La jefa de Área de Voluntariado y Amigos, María Olea cesó en su cargo en abril de 2022

▪ Patronato

Compuesto por empresas públicas y privadas del sector energético y afines, que comparten el propósito, misión, visión y valores de la Fundación. Actualmente existen también dos mujeres patronas honorarias.

Figura 2. PATRONATO DE LA FUNDACIÓN ENERGÍA SIN FRONTERAS



▪ **Junta Directiva**

Actualmente está compuesta por un presidente, y seis vocales, dos mujeres y 4 hombres, todos ellos pertenecientes al voluntariado.

Plantilla y voluntariado

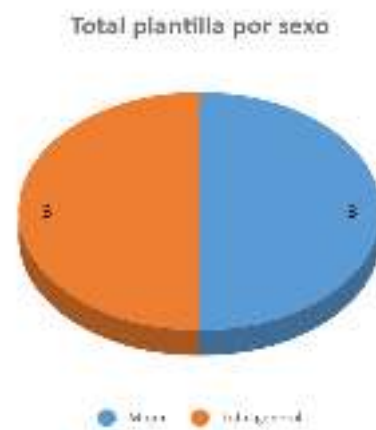
- **La Plantilla:**
3 personas contratadas.
- **El Voluntariado**
Es el capital más importante de Esf. Se encuentra asignado a las diferentes áreas de la Fundación que realizan proyectos, estudios, formación, y sensibilización social mediante instalaciones, cursos, conferencias y seminarios.

3. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Composición:

La plantilla está formada por 3 mujeres por lo que el grado de feminización de la Fundación en este segmento es alto.

Gráfico 1. COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXOS



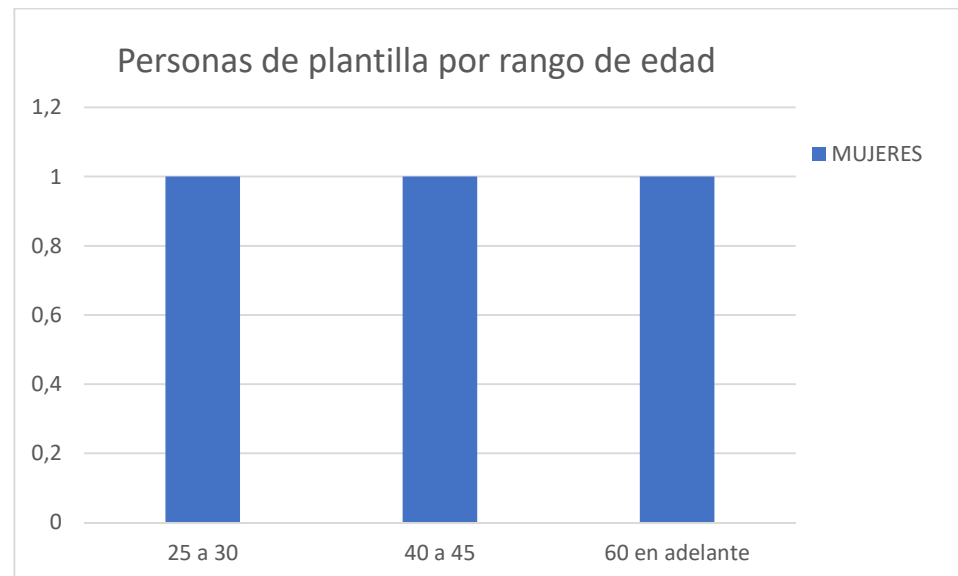
Distribución de la plantilla en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.

Las tres mujeres que forman la plantilla están en grupos de edades diferentes. Las tres tienen contrato indefinido.

La mujer que desempeña el cargo de personal de limpieza es mayor de 60 años y lleva en la Fundación desde el año 2019 con jornada parcial.

Las mujeres que ocupan cargos de coordinación están en los rangos de edad 40-45 y 25-30. Ambas trabajan la jornada completa y tienen una antigüedad entre 1-3 años.

Gráfico 2. COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES



Distribución por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)

Las dos mujeres que ocupan los cargos de coordinación tienen estudios superiores y pertenecen al Grupo profesional 1.

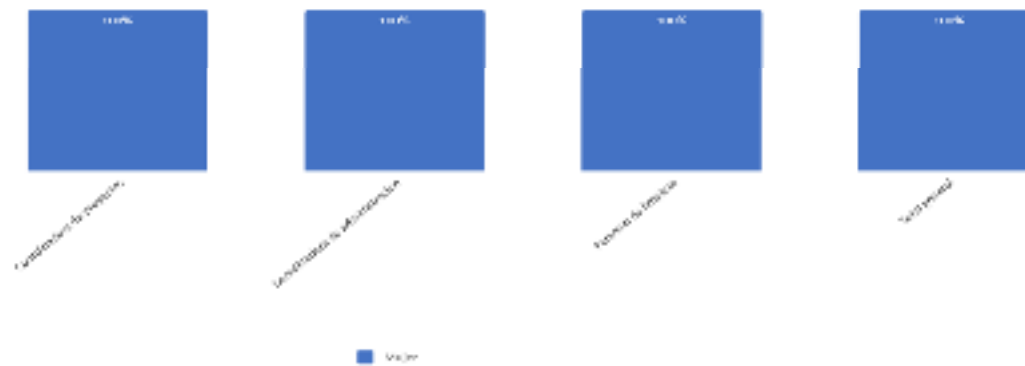
La coordinadora de administración pertenece al Nivel II y al grupo de cotización 5 de la Seguridad Social.

La coordinadora de proyectos pertenece al Nivel I y al grupo de cotización 2 de la Seguridad Social.

La mujer que desempeña la función de limpieza tiene estudios de bachillerato y pertenece al grupo de cotización 8 de la Seguridad Social.

Gráfico 3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXOS Y PUESTOS

Porcentaje de hombres y mujeres por Área-empresa y puesto



Nivel de formación.

Dos de las mujeres que componen la plantilla, tienen estudios superiores y la otra mujer tiene estudios de bachillerato.

Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

En los últimos años siempre han desempeñado las funciones de coordinación mujeres, al igual que la función de limpieza, aunque, como se indica más adelante, han participado personas de ambos sexos en los procesos de selección.

4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL VOLUNTARIADO

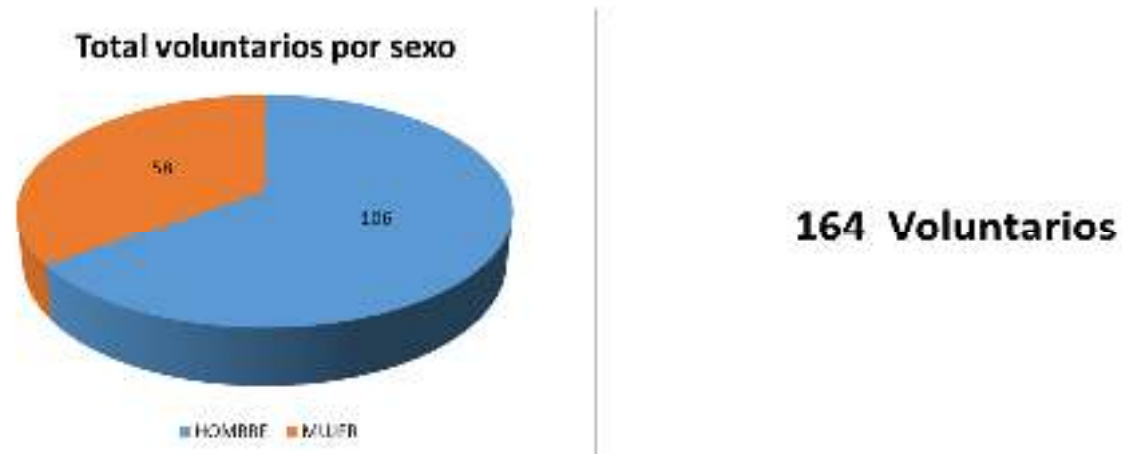
El voluntariado no tiene ningún tipo de relación laboral con la Fundación, ningún tipo de contrato y ninguna jornada de trabajo fija. Al ser una actividad de voluntariado, cada persona dedica el tiempo que puede a sus funciones en la Fundación. Los voluntarios firman un *Acuerdo de adhesión como voluntario o voluntaria* para confirmar su compromiso con la organización.

Características del voluntariado

Las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos del voluntariado son las siguientes:

El voluntariado está conformado por 58 mujeres y 106 hombres. El porcentaje de mujeres es del 35,4% frente al porcentaje de 64,6% que constituyen los hombres. La Fundación tiene un nivel apreciable de masculinización. Esta diferencia es más apreciable en las tareas de mayor responsabilidad.

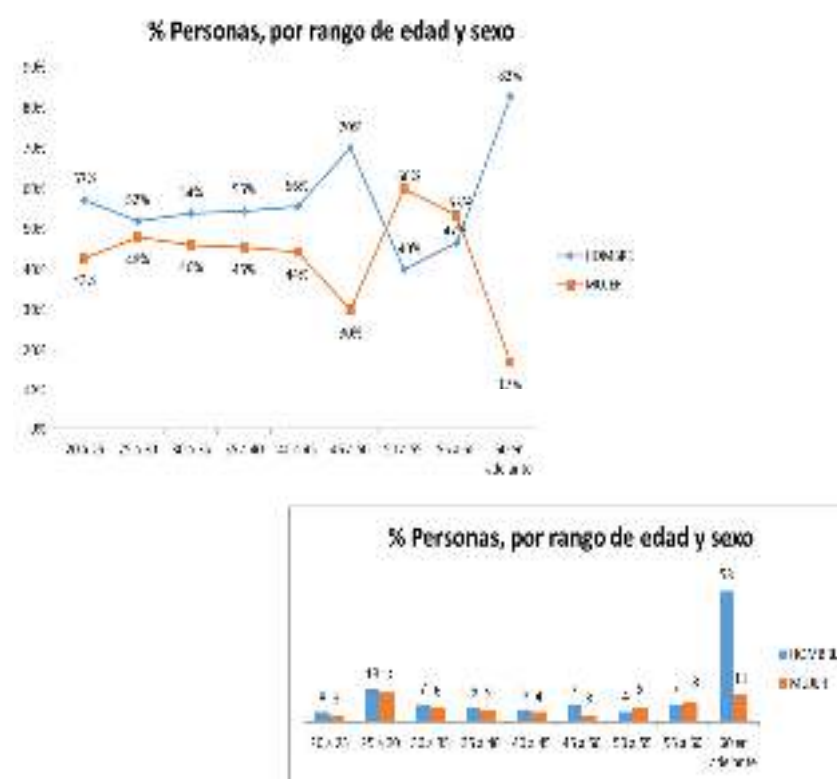
Gráfico 4. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO POR SEXOS



Distribución del voluntariado por sexo y edad.

El hecho más sobresaliente de los datos recopilados es el gran número de personas mayores de 60 años que pertenecen a la Fundación. En concreto hay 53 voluntarios frente a 11 voluntarias en ese rango de edad. Esta distribución es coherente con la distribución usual en los sectores energético y tecnológico de hace algunos años.

Gráfico 5. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO POR SEXOS Y EDADES



Otro grupo de edad donde hay un número apreciable de voluntarios y voluntarias es de 25 a 30 años apreciándose casi equidad. 13 voluntarios y 12 voluntarias.

En el grupo de edad de 45 a 50 años hay 7 voluntarios frente a 3 voluntarias.

En el resto de grupos de edades hay casi una equidad entre voluntarios y voluntarias.

Distribución desagregada del voluntariado por nivel de responsabilidad

Los cargos de responsabilidad en la estructura de voluntariado son puestos de coordinación que han ido adoptando de manera natural las personas que llevan más tiempo en la fundación o personas que han entrado con una mayor implicación que los ha llevado a responsabilizarse de coordinar equipos y trabajos. No existen niveles jerárquicos ni categorías profesionales. Dentro de los puestos de coordinación los niveles de responsabilidad están solo relacionados con las tareas asignadas.

Los cargos de responsabilidad de la Junta Directiva se nombran siguiendo el siguiente procedimiento:

- La presidencia es nombrada por el Patronato a propuesta de la JD constituida. Al ser personal voluntario, la persona propuesta debe ser idónea para el cargo y aceptar la responsabilidad que conlleva.
- La decisión se toma tras consulta con un amplio número de voluntarios y colaboradores. El presidente nombra a los restantes miembros de la JD con criterios similares.

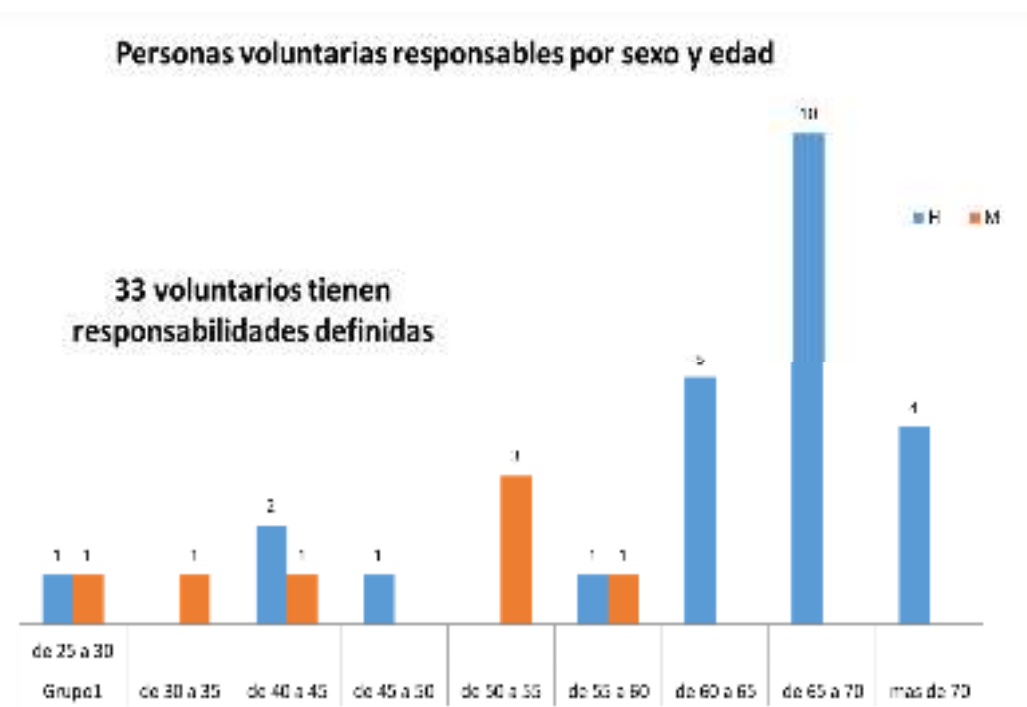
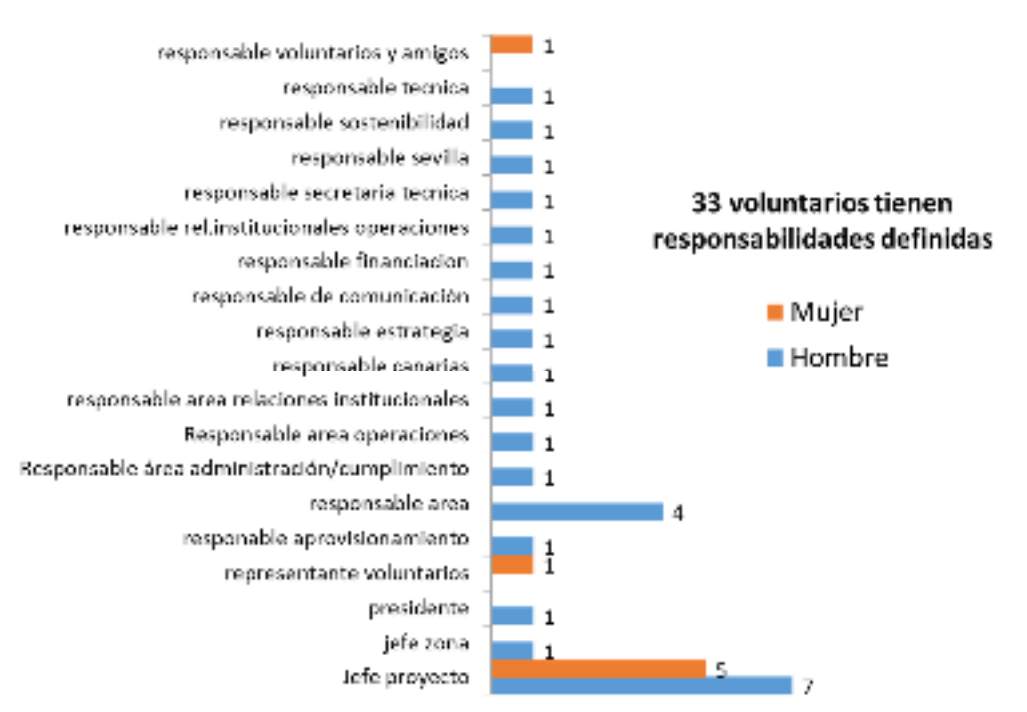
Los cargos de responsabilidad dentro del voluntariado están ocupados mayoritariamente por hombres, constituyendo éstos un 79% frente al 21% que comprenden las mujeres.

Se observa especialmente una masculinización de puestos de responsabilidad a partir de los 60 años. Hay 19 voluntarios en ese rango de edad frente a ninguna voluntaria.

En el rango de edad de 50-55 años hay 3 voluntarias frente a ningún voluntario.

En el resto de rango de edad hay una mayor igualdad de ocupación de puestos de responsabilidad entre hombres y mujeres.

Gráfico 6. DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POR SEXOS Y RESPONSABILIDADES



Nivel de formación por sexo.

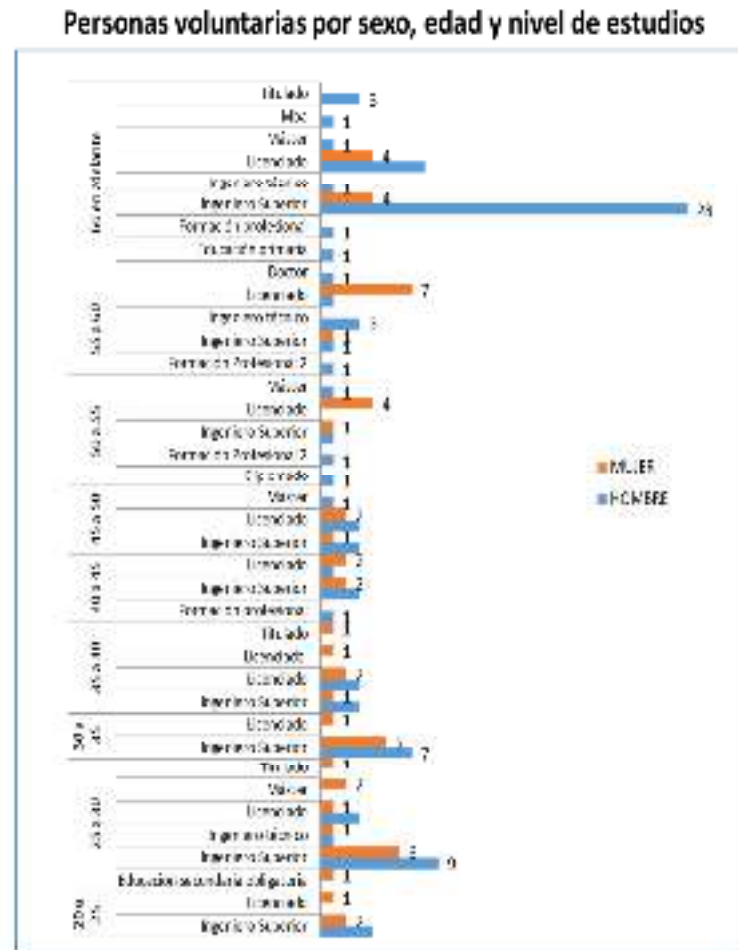
En el rango de edad a partir de los 60 años, es relevante el alto número de ingenieros superiores (28) frente a cuatro ingenieras. Hay también 8 licenciados frente a 4 licenciadas.

En el rango de 55 a 60 años encontramos 7 licenciadas frente a 1 licenciado.

En el rango de 25 a 30 años hay mayoría de voluntarios que han estudiado una ingeniería superior. Hay 9 ingenieros frente a 6 ingenieras, y 2 mujeres que han cursado un Máster frente a ningún hombre con esta titulación.

En el rango de 20 a 25 años hay 4 ingenieros superiores varones frente dos ingenieras superiores.

Gráfico 7. DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POR SEXO, EDAD Y NIVEL DE FORMACIÓN



Evolución en la selección del voluntariado por sexo en los últimos años.

La evolución de la selección de voluntarios/as por género en los últimos años no se ha registrado exhaustivamente. Siempre se ha elegido a la persona que mejor encaje tenía respecto a las funciones solicitadas, independientemente de su sexo. Se observa que se mantiene la pauta de sexos en relación con la edad. Hay que señalar que la incorporación de voluntarios a la organización, depende muchísimo de la voluntad de las personas.

Tabla 2. INCORPORACIONES DE VOLUNTARIOS POR SEXO Y NIVELES DE RESPONSABILIDAD EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Presidencia	0	1	0%	100%
Junta Directiva	2	5	28,6%	71,4%
Mandos intermedios/Coordinación	5	20	20%	80%
Responsable Delegación Sevilla	0	1	0%	100%
Responsable Delegación Canarias	0	1	0%	100%
Subtotal cargos de responsabilidad	7	26	21%	79%
Otros puestos de trabajo	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Voluntariado	51	80	39%	61%
Subtotal	51	80	39%	61%
TOTAL VOLUNTARIADO	58	106	35,4%	64,6%

5. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

A continuación, se presenta la información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la Fundación. Se detallarán, para cada una de dichas materias:

- Datos cuantitativos desagregados por sexo.
- Información cualitativa.
- Valoración en términos de igualdad de género de los resultados obtenidos

Dadas las especiales características de Esf, cuyos recursos humanos son en casi su totalidad el voluntariado y las muy diferentes formas de gestión y de normas legislativas aplicables a este colectivo en relación con el personal laboral, en todo este análisis se ha considerado necesario separar a ambos colectivos. Por otro lado, dada la situación actual de tener solamente mujeres en su plantilla, que no provoca desigualdades de género de ningún tipo en este colectivo, se han establecido como necesarias de intervención, las materias que aparecen en la tabla más abajo.

Tabla 3. MATERIAS NECESARIAS DE INTERVENCIÓN EN EL PLAN DE IGUALDAD (PLANTILLA/VOLUNTARIADO)

Proceso de selección y contratación. Aplicable a plantilla y voluntariado
Formación Aplicable a plantilla y voluntariado

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Solo aplicable a Plantilla

Infrarrepresentación femenina. Solo aplicable a Voluntariado

Prevención del Acoso sexual y por Razón de Sexo. Aplicable a plantilla y voluntariado

Comunicación inclusiva y no sexista Aplicable a plantilla y voluntariado

JUSTIFICACIÓN DE LAS MATERIAS QUE NO HAN SIDO CONSIDERADAS

Promoción profesional

No aplica actualmente. Esf no tiene planes de desarrollo de carrera ni para hombres ni para mujeres. Existen solamente tres puestos de trabajo, todos válidos para hombres y mujeres, con características bien definidas y sin posibilidad de promoción. Si en el futuro se requiriera otro puesto de mayor categoría o responsabilidad, se haría pública su convocatoria incluyendo a todo el personal y voluntariado de Esf sin ningún tipo de limitaciones por razón de género, lo que quedará explícitamente claro en las convocatorias.

Retribuciones

Solo válido para el personal de plantilla. No aplica al voluntariado. En Esf todas las retribuciones están en función de las actividades realizadas sin distinción entre hombres y mujeres. En la actualidad todos los puestos están siendo ocupados por mujeres por lo que no procede analizar la diferente retribución entre hombres y mujeres. Si en su día hubiera que modificar o convocar de nuevo alguno de los puestos actuales, Esf dejará explícitamente claro, en las correspondientes convocatorias, que no existirá ningún tipo de limitaciones por razón de género en el proceso de selección.

Clasificación profesional

Solo aplicable al personal de plantilla: no requiere medidas específicas en este momento porque todo el personal de plantilla son mujeres.

Condiciones de trabajo

Solo aplicable al personal de plantilla: no requiere medidas específicas en este momento porque todo el personal de plantilla son mujeres.

5.1. Procesos de selección y contratación

Plantilla

Se presenta la información cuantitativa relativa a los dos últimos procesos de selección y contratación de posiciones en plantilla: Coordinación de proyectos y Responsable de administración y finanzas.

Tabla 4. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE CARGOS DE RESPONSABILIDAD

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2	
	Fecha	20/05/2020		22/01/2020	
	Puesto	Coordinación de proyectos		Responsable de administración y finanzas	
		Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		X		X
	Contenido no sexista	X		X	
	Contenido sexista		X		X
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios				
	Por contactos				
	Por servicios de empleo				
	De la propia organización				
	Publicación en la web de ONGD de Madrid	14	4	6	8
	Total candidaturas recibidas	14	4	6	8
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)				
Prueba 1	Entrevista personal 1 (Operaciones)	14	4	2	
Prueba 2	Entrevista personal 2 (Junta Directiva)	3			
Prueba 3					
	Personas contratadas	1		1	
	Personas responsables de la selección	1	3	1	1
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No

Ambas posiciones se publicaron en la web de la Red de ONGD de Madrid, en la web de Energía sin fronteras y se difundieron por correo electrónico en la organización. El texto de los anuncios de ambas posiciones no hace mención expresa a hombres/mujeres. La redacción es neutra e inclusiva, de manera que ni hombres ni mujeres pueden sentirse excluidos de la convocatoria.

Al puesto de Coordinación de Proyectos se presentaron 18 personas, 14 mujeres y 4 hombres. Se realizaron dos entrevistas personales. La primera entrevista personal la realizaron dos hombres del área de Operaciones y se seleccionaron 2 mujeres. Finalmente se seleccionó a una de esas mujeres para el puesto.

Al puesto de la persona Responsable de Administración y Finanzas se presentaron 6 mujeres y 8 hombres. La entrevista personal la realizaron un hombre y una mujer del área de Operaciones y se seleccionaron 3 mujeres que pasaron a la segunda entrevista personal con la Junta Directiva. Finalmente se seleccionó a una de esas mujeres para el puesto.

Información cualitativa del proceso de selección de la plantilla

Tabla 5. INFORMACIÓN CUALITATIVA DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE LA PLANTILLA

	Sí	No
Esf realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la Junta Directiva.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criterios de cada departamento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Junta Directiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsables de los equipos de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipo externo a la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros: Personas designadas por la Junta Directiva		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Test psicotécnico	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En términos generales...		
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sí	No
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se seleccionan más hombres que mujeres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se seleccionan más mujeres que hombres	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicación interna de Esf: boletín, newsletter, web, RRSS, correo electrónico a las listas de difusión de patronos, voluntarios y amigos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esf se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se utiliza lenguaje no sexista	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Voluntariado

La vinculación del voluntariado a Esf se realiza a través del “Compromiso de Adhesión del Voluntario”. No existe ninguna relación laboral entre el voluntariado y la organización. El voluntariado es seleccionado mediante un procedimiento expresado en el Manual de gestión del voluntariado. Consiste en resumen en lo siguiente:

- Cada coordinador/ra de área detecta las necesidades de voluntariado que tiene en su equipo y escribe los requisitos de las funciones que se necesitan cubrir. La oferta se envía a la persona de la Junta Directiva del área de “Voluntarios y Amigos” y se encarga de coordinar la publicación en la web de Esf.
- Cada coordinador/ra de área intenta que el texto de la oferta de voluntariado esté expresado con lenguaje inclusivo. Actualmente no son revisados los textos de las ofertas para confirmar que el lenguaje es inclusivo.
- A las personas interesadas en los puestos de voluntariado, se les solicita un Curriculum Vitae y una carta de motivación.
- Actualmente no se registra la relación del número de hombres y mujeres que se presentan a cada posición.

- Las entrevistas con el candidato las realiza la persona de la Junta Directiva del área de Voluntariado y Amigos (una mujer) y la persona coordinadora del área que necesita cubrir la vacante.
- El proceso de entrada se realiza por parte de los miembros de la Junta Directiva del Voluntariado y Amigos y representante del voluntariado, respectivamente, y por el coordinador de área que tiene la necesidad.

Información cualitativa del voluntariado

Tabla 6. INFORMACIÓN CUALITATIVA DEL PROCESO DE INCORPORACIÓN DEL VOLUNTARIADO

	Sí	No
Esf dispone de un procedimiento para la incorporación del voluntariado a la organización descrito en el “Manual de gestión del voluntariado”.		
El procedimiento recoge los siguientes criterios:		
Criterios establecidos por la Junta Directiva y el Área de Gestión del Voluntariado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criterios de cada departamento.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Equipo de gestión del voluntariado y responsable del proyecto o actividad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsables de los departamentos	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Equipo externo a la fundación	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Test psicotécnico	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sí	No
En las entrevistas de selección del voluntariado se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones de actividad de Esf	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se seleccionan más hombres que mujeres	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se seleccionan más mujeres que hombres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las necesidades de voluntariado:		
Prensa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicación interna y externa de Esf: boletín interno, newsletter, web, RRSS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se utiliza lenguaje no sexista	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Conclusiones:

Actualmente no se detecta la necesidad de realizar ninguna medida relativa a la mejora de la igualdad de sexo en la selección de la plantilla, aunque quizás sea necesario asegurar la idoneidad del tratamiento de género en las convocatorias.

Parece necesario adoptar alguna medida para promover la entrada de mujeres en el voluntariado de Esf.

5.2. Formación

Plantilla

Como se ha indicado, la plantilla de personal de Esf consta de tres mujeres, dos de ellas tituladas que realizan actividades técnicas y de gestión y otra que realiza labores de limpieza. La formación se refiere a las dos personas tituladas.

A su incorporación al puesto de trabajo en Esf, estas personas reciben formación “on the job” mediante varios días de trabajo conjunto con la persona saliente. No existe una formación específica formal.

La formación continua se realiza mediante cursos o seminarios específicos realizados en instituciones distintas de Esf, así como mediante los ciclos de seminarios / tertulias que Esf organiza, de forma abierta, para todos sus recursos humanos: plantilla y voluntariado.

Durante 2021 las dos personas de plantilla han realizado los siguientes cursos

Gerente de proyectos

- Curso on-line “Taller Lineamientos generales para la construcción de indicadores con base en la Agenda 2030 desde un enfoque de derechos humanos”

Días: Días: 16, 18 y 23 de febrero de 2021

Impartido por: Red de ONGS de Madrid

- Curso on-line “Taller Indicadores con base en la Agenda 2030 desde un enfoque de derechos humanos”

Días: 30 de septiembre, 5 y 7 de octubre de 2021

Impartido por: Red de ONGS de Madrid

- Curso on-line: Los Derechos Humanos al Agua y al Saneamiento”

Días: del 8 al 28 de marzo de 2021

Impartido por: ONGAWA

- Curso on-line: "Derechos Humanos al Agua y al Saneamiento para profesionales del sector"

Días: 27 de septiembre y 31 de octubre de 2021.

Impartido por: ONGAWA

- Cursos de la Fundación EDP
- Innovación social: 16 de marzo de 2021
- Formulación efectiva de proyectos: 23 de marzo de 2021
- La Teoría del Cambio para medir el impacto social: 13 de abril de 2021
- Gestión económico-financiera para entidades sociales 11 de mayo
- Objetivos del desarrollo sostenible: 1 de junio de 2021

Gerente de administración:

- Curso online: CÓMO COMUNICAR LA AGENDA 2030

Días: 3, 4 y 5 de noviembre de 2021. Impartido por: Red de ONGD de Madrid

- Curso online: Marketing vs. Construcción de Ciudadanía... ¿HABLAMOS?

Días: 20, 25 y 27 de mayo de 2021. Impartido por: Red de ONGD de Madrid

Algunos de estos cursos se realizan en horario laboral y puede haber habido algún problema para su conciliación.

Aunque la Organización realiza anualmente un programa de formación abierto a plantilla, voluntariado patronos y amigos, en base a seminarios/tertulias de carácter quincenal, no se dispone de datos específicos de la asistencia a las sesiones de estos seminarios del personal de la plantilla.

Conclusiones para la plantilla

Dado que toda la plantilla está formada por mujeres no existe infrarrepresentación femenina (pero es importante avanzar en incluir también en los jefes de proyecto).

A partir de ahora se tratará de obtener información diferenciada por sexos de la asistencia a los seminarios/tertulias.

Se hará un esfuerzo para conciliar los cursos con el trabajo en horario laboral.

Voluntariado

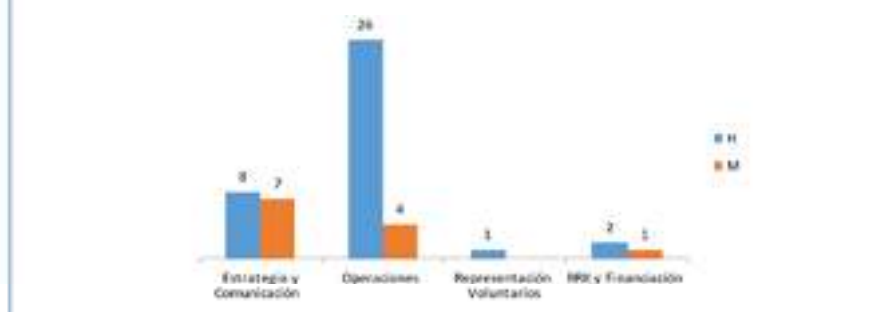
Las acciones formativas del 2021 que se han realizado en Esf para su voluntariado son de tres tipos.

- a) Una formación estándar, que se da a los nuevos voluntarios cuando se incorporan a Esf. Consta de aproximadamente 6 horas de formación, dos sesiones presenciales y cuatro módulos formativos realizados "on line" sobre los siguientes temas

- Marco Lógico
- Ejecución de proyectos,
- Género y DDHH
- Sostenibilidad

Gráfico 8. FORMACIÓN ESTÁNDAR IMPARTIDA EN 2021 POR SEXOS Y ÁREAS DE ESF

49 Personas voluntarias han recibido 6 horas de formación en 2021
Tabla por área y sexo



8

- b) Una formación voluntaria abierta a toda la organización, tanto para el personal de plantilla como el voluntariado, realizada a través de seminarios/ tertulias sobre aspectos variados, que incluyen tantos temas de formación y enriquecimiento personal, como de nuevas materias incorporadas a la cooperación y desarrollo, con atención especial a las actividades de Esf. Entre ellas se han celebrado tres sesiones relativas a las cuestiones de igualdad de género. Sobre esta formación no se ha realizado hasta ahora un análisis personalizado de los asistentes.

Se adjunta al final de este diagnóstico la Relación de seminarios/tertulias organizadas durante 2020 y 2021 que abordan cuestiones de género.

- c) La formación que recibe cada voluntario o voluntaria en el desarrollo de su grupo de proyecto o trabajo.

No se realizan cursos de formación en habilidades directivas ni en habilidades blandas (“soft skills”). Estas habilidades se incluyen en el programa de tertulias/ seminarios de vez en cuando.

En la formación de acceso a Esf todo el voluntariado recibe una formación “on line” sobre género. Se han realizado 4 tertulias en abierto para toda la organización, de asistencia voluntaria, sobre igualdad de género, herramientas y sesgos inconscientes.

Conclusiones sobre Formación para el Voluntariado

Se detecta una menor presencia de mujeres en las actividades de formación, que se corresponde con la situación general de las mujeres en el conjunto del voluntariado.

Existe igualdad de oportunidades en el acceso a la formación al tratarse de un colectivo de personas voluntarias cuyo acceso a las actividades formativas también es voluntario.

Debe hacerse un esfuerzo por conseguir datos segregados por sexos en la asistencia a la formación para considerar las medidas necesarias para modificar la situación actual.

Tabla 6. INFORMACIÓN CUALITATIVA DEL PROCESO DE FORMACIÓN DE LA PLANTILLA Y DEL VOLUNTARIADO

	Si	No
Se asegura que todas las personas de la plantilla y voluntariado tengan las mismas oportunidades de formación para su desarrollo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se procura que la formación sea en un horario adecuado para asegurar que todas las personas de la plantilla puedan asistir dentro de su horario laboral y los voluntarios dentro del tiempo que dedican.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

5.3. Promoción profesional (sólo para plantilla)

Actualmente, en la plantilla de Esf solo existen tres puestos bien definidos que no permiten una promoción profesional. Solamente se procede a regularizar su salario cuando procede.

Al ser una plantilla solo de mujeres no existe tampoco diferencias en relación con el sexo.

En el caso de que en un futuro esta situación cambiara, esta conclusión sería revisada.

5.4. Retribuciones (sólo para plantilla)

No existen desigualdades de sexo en las retribuciones en Esf pues todo el personal de plantilla son mujeres. Esta materia no afecta al personal voluntario.

No se percibe la necesidad de realizar en este momento ninguna medida en esta materia.

5.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (sólo para plantilla)

Esta materia aplica específicamente a la plantilla. El voluntariado puede decidir personalmente la forma en que va a conciliar su vida personal y su colaboración en Esf.

Actualmente, al tratarse de una plantilla muy pequeña y compuesta solo por mujeres no se han podido producir diferencias de trato en razón del sexo.

No existe actualmente un documento escrito donde se especifiquen las condiciones de conciliación concretas en Esf. Sería bueno disponer de ello.

Hasta el momento las situaciones de conflicto se han resuelto de forma amistosa con las personas contratadas, será conveniente revisar de nuevo esta situación para que no se produzcan situaciones de conflicto.

5.6. Infrarrepresentación femenina (sólo voluntariado)

Esta situación se da exclusivamente en el voluntariado, como ha podido verse en los datos cuantitativos correspondientes al voluntariado.

Los datos reflejan la situación general mantenida en todos los ámbitos laborales de carácter tecnológico y Esf es una organización con una misión y objetivos muy tecnificados. Aunque su gestión requiere de personas con formación muy variada para realizar todas las labores de carácter administrativo, contable, de comunicación, de formación, de gestión de los recursos, etc., la imagen que se percibe desde el exterior atrae fundamentalmente a personas afines a las cuestiones más técnicas, servicios de energía, agua y saneamiento, y su gestión y sostenibilidad.

Esta situación está evolucionando en las generaciones más jóvenes, como lo demuestra la diferencia de sexos, más acentuada en las personas de más edad - menos mujeres - y la casi equidad que se encuentra en las personas más jóvenes.

Esf mantiene una actividad importante para impulsar a las mujeres a incorporarse a las actividades científicas y técnicas, en concreto colabora permanente con AEMENER, la Asociación de mujeres en la Energía, cuyo objetivo principal es impulsar la participación de la mujer en toda la cadena de valor del sector energético. Como es conocido, comienza por la elección de estudiar las denominadas carreras STEM (Ciencias, Tecnologías, Ingeniería y Matemáticas). AEMENER, en su línea de educación, promueve el conocimiento del sector energético en etapas tempranas educativas y también, a través de la Feria de Carreras STEM, acerca el sector a los alumnos de ESO y Bachillerato, con interesantes ponencias realizadas directamente por sus protagonistas, los profesionales de las empresas que actualmente están trabajando en la transición energética.

Esf participó en la I Feria STEM de AEMENER con un stand para dar a conocer a los/as estudiantes los proyectos que hacemos en la fundación y sensibilizarles de la importancia de la cooperación al desarrollo.

Dentro de sus objetivos Esf mantiene el de impulsar, en todo lo posible, la incentivación de las mujeres para incorporarse a su voluntariado.

5.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (plantilla y voluntariado)

Hasta el momento, Esf no ha detectado ningún incidente en relación con estos temas. Es cierto que, hasta su redacción e incorporación a este Plan de igualdad, Esf no disponía de un protocolo en relación con la prevención del acoso sexual y por razón del sexo. Este protocolo se incorpora a este Plan de igualdad; se indican también las medidas tomadas para su difusión.

5.8. Comunicación inclusiva y no sexista (voluntariado y plantilla)

Desde la redacción del Plan Estratégico 2019- 2021, en el que Esf incorporó a sus proyectos el enfoque de género, la utilización del lenguaje inclusivo ha sido incorporado a sus documentos formales y de comunicación, No obstante, se detectan todavía cuestiones sobre las que actuar:

- Está pendiente la publicación de un Manual de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo.

- La revisión de documentos internos ya existentes.
- La sensibilización a todo el voluntariado para el uso del lenguaje no sexista en sus comunicaciones.

6. CONCLUSIONES

Tras los análisis cuantitativos y cualitativos efectuados a la plantilla de personal laboral y al voluntariado de Esf, y con los resultados de la encuestas realizadas (Ver Anexo 3) puede concluirse lo siguiente:

PRINCIPALES PROBLEMAS Y DIFICULTADES DETECTADAS

En relación con la plantilla, no existen actualmente problemas de discriminación por género, al estar formada exclusivamente por mujeres.

Tampoco han existido dificultades para poder seleccionar a mujeres en los puestos convocados. La situación actual ha sido el resultado de una selección abierta y con criterios objetivos.

En relación con el voluntariado, se observa una clara mayoría de hombres sobre mujeres, con una evidente tendencia a su disminución en los más jóvenes y en los puestos de menor responsabilidad. La mayor dificultad para conseguir igualar esta situación, es la dificultad para encontrar los voluntarios o voluntarias que se adecúen a las tareas necesarias, en los momentos necesarios, La elección de las tareas que realiza el voluntariado depende fundamentalmente de su propia elección, lo que también sucede con la asunción de mayores responsabilidades. La motivación y la necesidad de conciliar su actividad personal familiar y laboral se dificulta añadiendo a esto su dedicación como voluntario/a.

Esf trata de resolver esta situación promoviendo la motivación y sentido de pertenencia del voluntariado a la organización y facilitando su formación tanto general como específica del trabajo que realiza.

RELACIÓN DE SEMINARIOS/TERTULIAS ORGANIZADAS DURANTE 2020 Y 2021 QUE ABORDAN CUESTIONES DE GÉNERO.

FECHA	TEMA	PONENTES
14/12/21 17:00 H	" AEMENER, Institución Impulsora del Talento Femenino en el Sector Energético "	María Romera, Lucila Izquierdo, Elvira Vilches AEMENER
15/06/21	"Agua, saneamiento y cooperación. Su impacto en el día a día"	Sara Sánchez López, Young Water Professionals (YWP)
1/12/20, 17:00 H	"Cómo incluimos el enfoque transformador de género en los proyectos de desarrollo"	Alba Cuadra Plan Internacional
6/10/20 17:00 H.	"Lokotomé, un proyecto de iluminación para mejorar las condiciones de trabajo de una comunidad de mujeres"	Thierry Reyners, Nacho Martí, Esf

CARGO
Esf/AE

28/04/2 017:00 H.	"Todas y todos, hablemos de género en Energía sin fronteras".	Elvira Vilches y equipo de DDHH e Igualdad de Género.
-------------------------	--	--

respo

ANEXO 4. CUESTIONARIOS PARA DIAGNÓSTICO

CUESTIONARIO PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS PARA DIAGNOSTICO

En **Esf estamos** elaborando nuestro plan de igualdad, actualmente nos encontramos en la fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas. A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

DATOS PERSONALES Sexo Hombre Mujer
Edad Menos de 45 años 45 años y más

Responsabilidades de cuidados
Hijos/as Si No
Otras personas dependientes Si

DATOS PROFESIONALES

ANTIGÜEDAD

Menos de 2 años
Entre 2 y 5 años
Más de 5 años

N o	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/Nc
1	En Esf hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.					
2	La dirección de Esf está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.					
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de Esf en la actualidad.					
4	La selección de personal en Esf se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.					
5	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.					
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.					
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.					
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.					
9	Se favorece en la organización el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.					
10	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.					
11	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)					
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.					
13	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.					

Antigüedad:

Menos de 2 años

Entre 2 y 5 años

Más de 5 años

N°	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/Nc
1	La igualdad se reconoce como principio básico de Esf.					
2	La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de Esf en la actualidad.					
3	La dirección de Esf tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.					
4	Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en lo/as trabajadore/as y voluntario/as.					
5	Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.					
6	Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.					
7	En Esf se garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.					
8	Se ha informado a la totalidad de Esf de lo que supone el inicio e implantación del plan.					
9	La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo.					
10	Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento.					
11	Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.					
12	Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable.					
13	Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.					
14	Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir.					
15	La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento.					

16	Consideras necesario un plan de igualdad en Esf.					
----	--	--	--	--	--	--

Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en Esf, de acuerdo a estos ítems.	- - -
Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	- - -
Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:	- - -
Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación en al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas	

CUESTIONARIO PARA EL VOLUNTARIADO PARA DIAGNOSTICO

En **Esf** estamos en procesos de elaboración de nuestro plan de igualdad, actualmente nos encontramos en la fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas. A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno de ESF.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

- DATOS PERSONALES**
- Sexo** Hombre Mujer
- Edad** Menos de 45 años 45 años y más
- Responsabilidades de cuidados**
- Hijos/as** Si No
- Otras personas dependientes** Si

Antigüedad:

Menos de 2 años

Entre 2 y 5 años

Más de 5 años

Nº	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/Nc
1	En Esf hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.					
2	La dirección de Esf está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.					
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de Esf en la actualidad.					
4	La selección de voluntarios en Esf se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.					
5	La formación que ofrece Esf es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.					
6	A la hora de promocionar a puestos directivos Esf ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.					
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.					
8	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo que el resto.					
9	Esf ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.					

Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en Esf, de acuerdo a estos ítems.	- - -
Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	- - -
Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:	- - -

Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación en al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas

ANEXO 5. RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS DE DIAGNÓSTICO



PARTICIPACIÓN ENCUESTA PARA DIAGNOSTICO PLAN DE IGUALDAD



La **participación** en la encuesta por la Junta Directiva ha sido del **80%**. La Junta Directiva está integrada por **5 hombres y 1 mujer, personas voluntarias**, de las cuales todos son **mayores de 45 años**, **67%** tiene **más de 5 años de antigüedad** y el **33%** entre **2 y 5 años de antigüedad** en Esf.

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/Nc
La igualdad es reconocida como principio básico en Esf				100%	
La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de Esf en la actualidad				100%	
La dirección de Esf tiene sensibilidad y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres				100%	
Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en los/as trabajadores/as voluntarios/as			25%	75%	
Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer	100%				
Se busca la forma de reequilibrar la situación de uno de los sexos si está sobrepresentado.		50%		50%	
En Esf se garantiza la presencia de todas las personas implicadas y sea hombre o mujeres.			25%	75%	

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) A (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/Nc
En Esf hay protocolos de actuación para casos de sexual y/o por razón de sexo.	25%			75%	50%
Sabrías que hacer en caso de acoso en el depart del que eres responsable.		25%	25%	50%	
Tu departamento ofrece las mismas oportunidades hombres y mujeres.				100%	
Si hay desequilibrio en el departamento que dir consideras una situación a corregir		50%		50%	
La igualdad está en consonancia con los objetivos departamento.				100%	
Consideras necesario un plan de igualdad en			25%	75%	

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad

- Disponer de Protocolo de Acoso/Aumentar el número de voluntarias/Formar a los voluntarios en cuestiones de igualdad
- La organización es una ONG de voluntarios en la que el trato es igualitario entre hombres y mujeres.
- Lo que realmente está en manos de Esf es promover la igualdad en la JD y en las personas contratadas (actualmente 100% mujeres). Mantener igualdad en las posiciones que ocupan los voluntarios es complicado, debido al escaso número de voluntarios y voluntarias que se presentan y a la especificidad de los conocimientos que se piden.
- Mas presencia de mujeres en la JD

Medidas que podría adoptar Esf para favorecer la igualdad y que den respuesta a esas necesidades

- Redactar y aprobar el Protocolo/Plan de actuación para equilibrar el voluntariado/Formación en Igualdad
- Promover igualdad en JD, aunque también es complicado debido a los pocos candidatas y candidatos existentes.
- Establecer cuotas en las posiciones de más responsabilidad de Esf acordes a la distribución por sexos del voluntariado, animar y convencer al colectivo infra representadas para que asuman mayores compromisos

Observaciones: Escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas

- Respecto a las decisiones diferentes, se tiende a actuar favoreciendo el enfoque de género
- Es difícil hacer un plan de igualdad en una organización de voluntarios.
- Dificultad de alcanzar equilibrio al ser todas personas voluntarias en la que cada una fija su nivel de compromiso

Plan de Igualdad Encuesta Trabajadoras 2022

Datos cualitativos



PARTICIPACIÓN ENCUESTA PARA DIAGNOSTICO PLAN DE IGUALDAD

La **participación** en la encuesta por las empleadas ha sido del **100%**
 La plantilla está integrada por **3 mujeres**, de las cuales **2 son mayores de 45 años** y tienen **personas a su cargo** y el **100%** tiene entre **2 y 5 años de antigüedad** en Esf

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/Nc
En Esf hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.			67%	33%	
La dirección de Esf está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.				100%	
La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de Esf en la actualidad.			33%	67%	
La selección de personal en Esf se realiza de forma objetiva entendiendo las mismas oportunidades a las mujeres y los hombres.				67%	33%
La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.				100%	
A la hora de promocionar puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.				100%	
El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades a las mujeres u hombre.				100%	

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/Nc
La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.				67%	33%
Se favorece en la organización un modelo corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral.			33%	67%	
La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.		67%	33%		
La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres corresponsables.				67%	33%
Las medidas de conciliación de la vida personal laboral de la empresa superan las establecidas ley.			33%		67%
Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.					100%
La empresa ha informado de la ruta a seguir ante caso de acoso sexual o por razón de sexo.		67%		33%	

PARTICIPACIÓN ENCUESTA PARA DIAGNOSTICO PLAN DE IGUALDAD

La **participación** en la encuesta por las empleadas ha sido del **100%**
 La plantilla está integrada por **3 mujeres**, de las cuales **2 son mayores de 45 años** y tienen **personas a su cargo** y el **100%** tiene entre **2 y 5 años de antigüedad** en Esf

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/Nc
En Esf hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.			67%	33%	
La dirección de Esf está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.				100%	
La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de Esf en la actualidad.			33%	67%	
La selección de personal en Esf se realiza de forma objetiva teniendo las mismas oportunidades a las mujeres y los hombres.				37%	33%
La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.				100%	
A la hora de promocionar puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.				100%	
El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades a las mujeres u hombre.				100%	

Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que cre habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en Esf de acuerdo a estos ítems

- Incrementar la presencia de mujeres en la Junta Directiva
- Incrementa la presencia de mujeres en los cargos de responsabilidad de operaciones
- Incrementar la representación de mujeres como responsables de zona
- Más mujeres en los puestos de responsabilidad de Esf, como la Junta Directiva
- Más voluntarias dentro de las diferentes áreas que forman la Fundación

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad

- Aumentar el número de voluntarias mujeres

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:

- Crear equipos de liderazgo mixtos (hombre/mujer)
- Motivar a las voluntarias para que asuman cargos de responsabilidad
- Favorecer la conciliación del voluntariado con la vida familiar y profesional
- Motivar a las voluntarias a asumir puestos con más responsabilidad

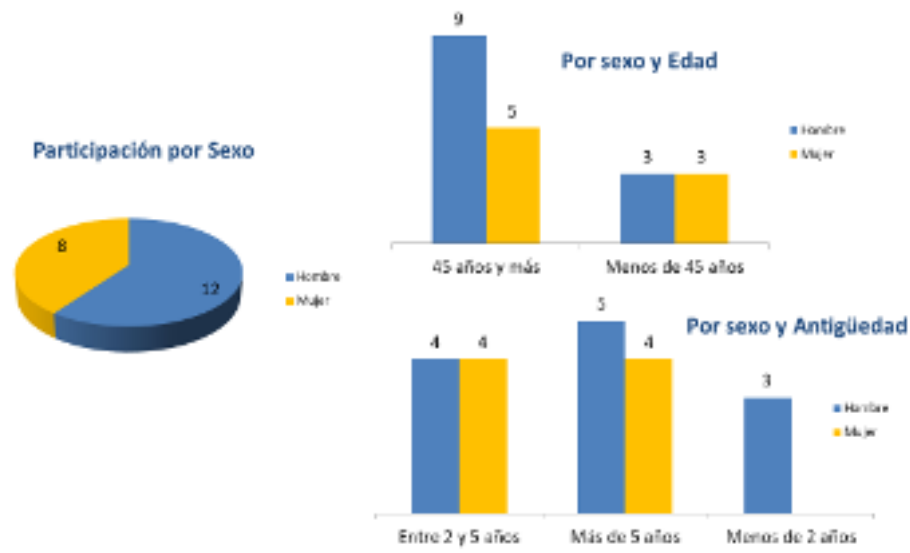
Plan de Igualdad Encuesta Voluntariado 2022

Datos cualitativos

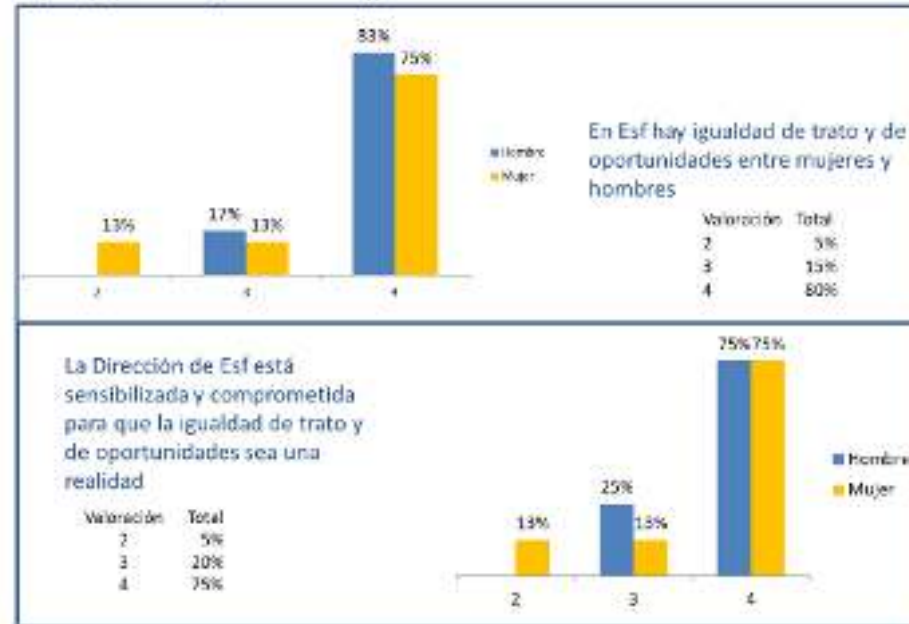


PARTICIPACIÓN ENCUESTA PARA DIAGNOSTICO PLAN DE IGUALDAD

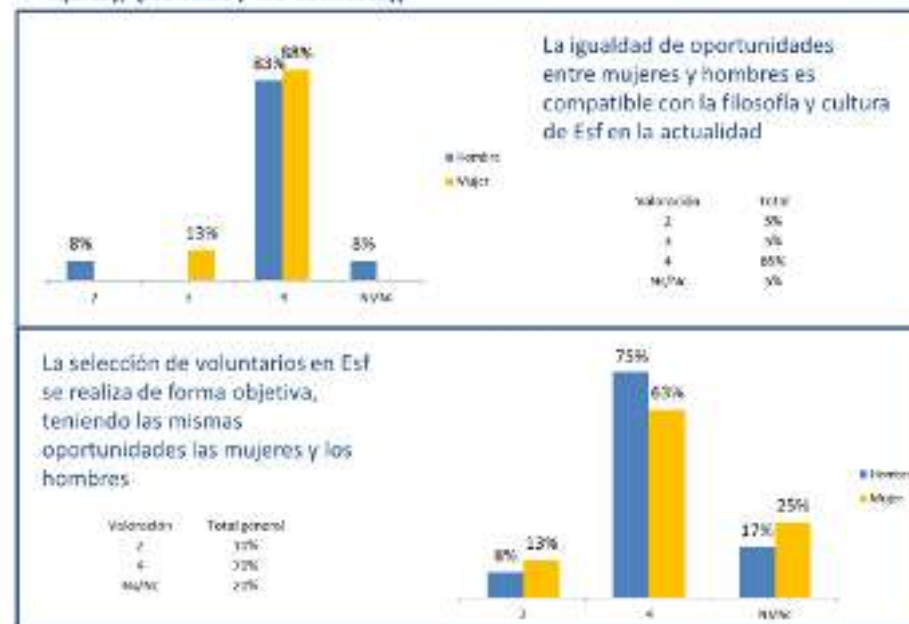
La participación en la encuesta es exclusivamente de 20 voluntaria/os
Lo que supone un 12% de participación y un error del 21%



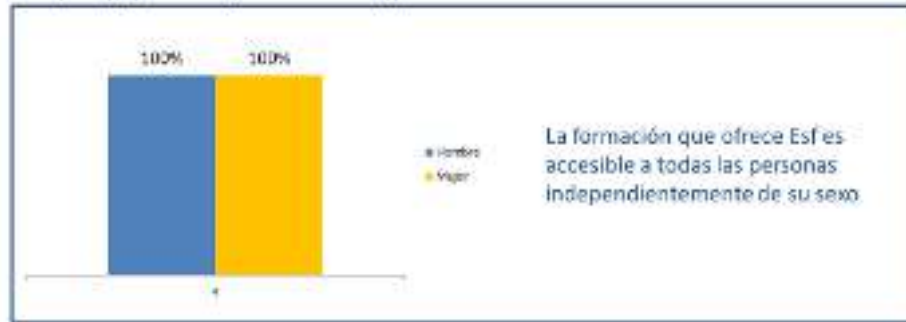
En qué grado se cumplen estas afirmaciones (valoración entre 1 (bajo) y 4 (alto); (No sabe / No contesta))



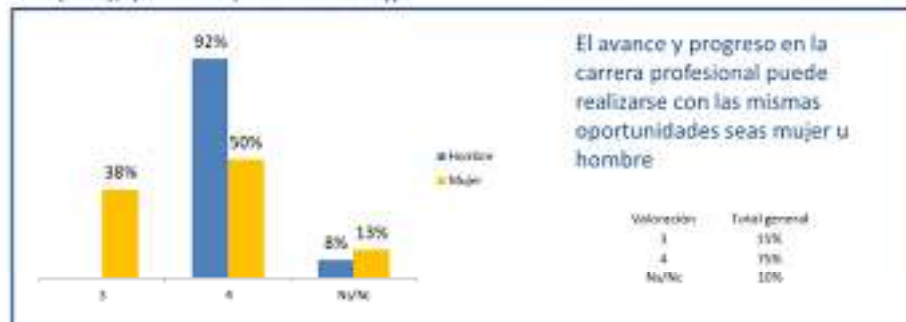
En qué grado se cumplen estas afirmaciones (valoración entre 1 (bajo) y 4 (alto); (No sabe / No contesta))



En qué grado se cumplen estas afirmaciones (valoración entre 1 (bajo) 4 (alto); (No sabe / No contesta))



En qué grado se cumplen estas afirmaciones (valoración entre 1 (bajo) 4 (alto); (No sabe / No contesta))



Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que cree que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en Esf, de acuerdo a estos ítems

- Selección, Empoderamiento, discriminación positiva
- Necesitamos buscar más incorporaciones de mujeres en los procesos de búsqueda de voluntarios
- Objetividad en valoración y apoyo en conciliación
- Mi percepción es que no hay elementos que impidan el desarrollo de las actividades en situación de igualdad
- Más mujeres en puestos de responsabilidad
- Hacer más esfuerzos por incorporar mujeres al voluntariado.
- No mejorar nada
- Conciliación con la vida familiar.
- Ir avanzando en incorporar más mujeres a trabajos de campo.
- Está bien así
- No he visto ninguna discriminación, seguiría igual.

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad

- Incorporar más mujeres
- Posiblemente incrementar nuestra búsqueda de candidatos en las universidades
- Promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad en proyectos
- Animar a las mujeres a asumir más responsabilidades en las tareas de Esf
- Ninguna
- Trayectoria de mujeres, formación en temas de género, Aplicación a los proyectos.
- Incorporar a mujeres en puestos de decisión
- Mejorar (en particular, operaciones) en los que hay pocas mujeres. Además, en
- Está bien así
- En los ámbitos de actuación mostrar que los distintos niveles de los proyectos los realiza igual forma mujeres y hombres.

Medidas que podría adoptar Esf para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias

Búsqueda activa de Ingenieros y Jefes de Proyecto

Creo que sería interesante ver el sesgo que produce el hecho de que una buena parte de los voluntarios que es una carrera tradicionalmente de hombres

Cambiar equipos y garantizar la diversidad en los equipos

Apoyo de mujeres e puestos de responsabilidad

Aumentar la motivación del voluntariado para fomentar a las mujeres a longévitas en

Dar más flexibilidad en el tiempo y permitir a todas las voluntarias de la organización, no solo de I de los diferentes de género, que sean aplicables a las grandes cosas que están pasando.

Organizar

Identificar las causas de ese sesgo de género en esas áreas. Tener los métodos de reclutamiento desde cuáles países; por los países se me ocurre a priori que lo primero es y como un punto más desde fuera al trabajo de "voluntariado para proyectos de energía y agua" como, en muchos casos, también de que son cosas del género masculino.

Verlo bien.

También de diversificar dentro de los proyectos, como se ve más, profundizando que las mujeres lo que trabajo y controla.

ANEXO 6. CUESTIONARIOS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

CUESTIONARIO PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS SEGUIMIENTO

En **Esf** hemos elaborado nuestro Plan de Igualdad. Actualmente nos encontramos en la fase de/seguimiento y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas. A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

DATOS PERSONALES

Sexo

- Hombre
- Mujer

Edad

- Menos de 45 años
- 45 años y más

Responsabilidades de cuidados

Hijos/as

- Si
- No

Otras personas dependientes

- Si

DATOS PROFESIONALES

- Menos de 2 años
- Entre 2 y 5 años
- Más de 5 años

Antigüedad:

Nº	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/Nc
1	En Esf hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.					
2	La dirección de Esf está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.					
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de Esf en la actualidad.					
4	La selección de personal en Esf se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.					

5	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.				
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.				
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.				
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.				
9	Se favorece en la organización el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.				
10	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.				
11	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)				
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.				
13	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.				
14	La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.				
Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en Esf, de acuerdo a estos ítems.		-			
Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:		-			
Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:		-			
Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación en al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas					

CUESTIONARIO PARA LA DIRECCIÓN PARA SEGUIMIENTO

En **Esf** hemos elaborado nuestro plan de igualdad, actualmente nos encontramos en la fase de seguimiento y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas. A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno de ESF.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

DATOS PERSONALES Sexo

Hombre

Mujer

Edad

Menos de 45 años

45 años y más

Antigüedad:

Menos de 2 años

Entre 2 y 5 años

Más de 5 años

Nº	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/Nc
1	La igualdad se reconoce como principio básico de Esf.					
2	La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de Esf en la actualidad.					
3	La dirección de Esf tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.					
4	Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en lo/as trabajadore/as y voluntario/as.					
5	Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.					
6	Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.					
7	En Esf se garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.					
8	Se ha informado a la totalidad de Esf de lo que supone el inicio e implantación del plan.					
9	La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo.					
10	Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento.					
11	Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.					
12	Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable.					
13	Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.					
14	Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir.					
15	La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento.					

16	Consideras necesario un plan de igualdad en Esf.					
----	--	--	--	--	--	--

Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en Esf, de acuerdo a estos ítems.	<ul style="list-style-type: none"> - - -
Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	<ul style="list-style-type: none"> - - -
Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:	<ul style="list-style-type: none"> - - -
Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación en al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas	

CUESTIONARIO PARA EL VOLUNTARIADO SEGUIMIENTO

En **Esf** hemos elaborado nuestro plan de igualdad, actualmente nos encontramos en la fase de seguimiento y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas. A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno de ESF.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

DATOS PERSONALES Sexo

Hombre

Mujer

Edad

Menos de 45 años

45 años y más

Antigüedad:

Menos de 2 años

Entre 2 y 5 años

Más de 5 años

Nº	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/Nc
1	En Esf hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.					
2	La dirección de Esf está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.					
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de Esf en la actualidad.					
4	La selección de voluntarios en Esf se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.					
5	La formación que ofrece Esf es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.					
6	A la hora de promocionar a puestos directivos Esf ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.					
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.					
8	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo que el resto.					
9	Esf ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.					

Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en Esf, de acuerdo a estos ítems.	- - -
Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	- - -
Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:	- - -

Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación en al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas	

**ANEXO 7. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO EN LA FUNDACION ENERGIA SIN
FRONTERAS**



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA FUNDACION ENERGIA SIN FRONTERAS¹

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA FUNDACION ENERGIA SIN FRONTERAS (Esf) EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. El procedimiento de actuación

2.2.1. Determinación de la Comisión Instructora

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

2.2.6. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

¹ Con el presente protocolo, que se negociará por la Comisión negociadora del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI y RD 901/2020

1.COMPROMISO DE LA FUNDACION ENERGIA SIN FRONTERAS (Esf) EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, la Fundación Energía sin fronteras (Esf) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, Esf 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 organizaciones, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como voluntarios, amigos, patronos (o sus representantes), personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

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

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la organización y, por lo tanto, Esf no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la organización 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 contractual 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 y la actividad de Esf, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo o de la actividad, 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, sean de duración corta o larga; en particular, en las estancias en lugares relacionados directamente con los proyectos de Esf, en cualquiera de sus fases, desde la pre-identificación hasta el seguimiento y la evaluación;
- 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, Esf, 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 organización-, 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.

Madrid, 7 de septiembre de 2024



Fdo.: Jesús Abadía Ibáñez
Presidente de la Junta Directiva

2.CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, Esf implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la Comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna 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.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Esf formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre su personal y voluntariado 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 Esf .

Esf, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su 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 o voluntaria 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 Esf no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. Esf sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Toda persona trabajadora o voluntaria de Esf tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Esf 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 lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora o voluntaria de Esf 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, Esf sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo y actividad libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;

- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de actividad.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado **en función del sexo de una persona** con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o actividad, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o actividad o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos o responsabilidades muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

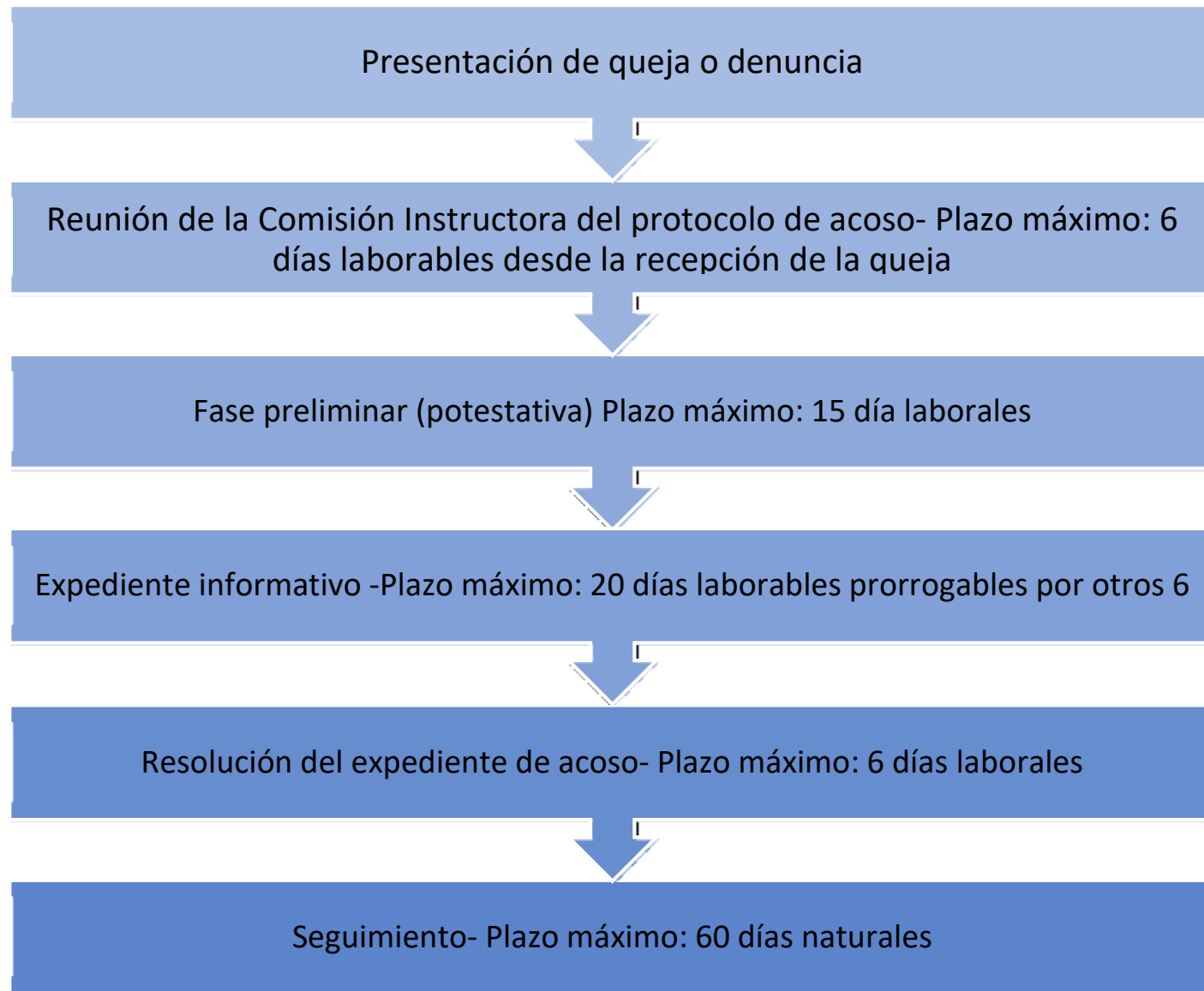
1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionalmente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos o actividades peligrosas o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



2.2.1. Determinación de la Comisión Instructora para los casos de acoso

Se constituye una Comisión Instructora y de Seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas:

Antonio López Cerdán

Mabel Pérez Lozano

Carolina Carín García

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares Lucila Izquierdo Rocha.

La Comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta Comisión Instructora, 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.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de 6 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas

correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En Esf, Antonio López Cardán, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras o voluntarias de Esf deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas; Esf garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Esf habilita la cuenta de correo electrónico acoso@energiasinfronteras.org a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la Comisión Instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la organización y de las demás personas que integran la Comisión Instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras y voluntarias de Esf el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier persona trabajadora o voluntaria que tenga

conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión Instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de quince días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión Instructora. En ese plazo, la Comisión Instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión.

No obstante, lo anterior, la Comisión Instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de Esf. Así mismo, cuando proceda se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores o del voluntariado y a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión Instructora realizará una investigación², en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la dirección de Esf adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales o de actividad voluntaria de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Esf separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras o del voluntariado quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión Instructora.

² La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión Instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido o separación disciplinarios de la organización de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la Comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Esf a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión Instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a veinte días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros seis días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de Esf una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 6 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante, a la persona denunciada y a la comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Esf procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
- c) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto, actividad y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- d) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas por la legislación relativa a voluntariado.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- a) el traslado, desplazamiento, cambio de puesto o actividad, jornada o ubicación

- b) la suspensión de empleo y sueldo o de su condición de voluntario mediante la extinción del Acuerdo de Incorporación a Esf.
- c) la limitación temporal para ascender
- d) el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual o cooperativo, la dirección de Esf mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora o voluntaria cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo o actividad en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la organización.

La dirección de Esf adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la organización.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales u organizativas que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en incapacidad temporal durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la organización.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a sesenta días naturales, la Comisión Instructora 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 Esf, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras o del voluntariado según proceda, 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.

3.DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir del 15 de octubre de 2022, o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla y al colectivo de voluntariado de la organización, a través de correo electrónico, manteniéndose vigente, mientras no se comunique por la misma vía su suspensión o sustitución por futuras revisiones o modificaciones.

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.

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA FUNDACIÓN ENERGÍA SIN FRONTERAS

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/Voluntariado:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto de actividad:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa u organización:

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 Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo de Esf.

ANEXO 8. ACTAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Plan de Igualdad de Esf

Comisión negociadora- Reunión nº 1

Fecha: 21/03/2024. Telemática

Participantes: Jesús Abadía (JA), Carmen Vallejo (CV), Chema Arraiza (ChA), Carolina Carín (CC), Lucila Izquierdo (LI), Juan Martín Baranda, Mariano Molina (MM), Mabel Pérez (MPL), José Luis Trimiño (JLT), Elvira Vilches (EV). Excusa su asistencia: Estela Garoz

La Comisión Negociadora (CN) para la elaboración del Plan de Igualdad de Esf celebra su primera reunión el 30 de marzo de 2021 con los siguientes puntos:

1. Bienvenida a Carmen Vallejo

La comisión agradece a Carmen Vallejo, profesora de Igualdad de la Escuela de Organización Industrial (EOI), y voluntaria de Esf, su disponibilidad para asesorar a la Comisión en las tareas que ésta debe abordar para la redacción y aprobación del Plan de Igualdad de Esf.

2. Documentación inicial .

Carmen Vallejo comparte los siguientes documentos como punto de partida:

- Presentación para el Plan de Igualdad: <https://drive.google.com/file/d/1elMOdXN8pod-jhbeAJVAgLd9ZkoRYIG4/view?usp=sharing>
- Plan de Igualdad en Esf: <https://drive.google.com/file/d/1zEn7P1eRwQ3G9FE-72ytvu4tJY-fjAaK/view?usp=sharing>

Jesús Abadía comparte la política de género de la ONG jesuita ALBOAN: <https://drive.google.com/file/d/1jbwq8AQeg9rBw-DNCXPZljcJEz8kVY3I/view?usp=sharing>

Elvira Vilches comparte la documentación legislativa vigente:

- 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. <https://drive.google.com/file/d/1kba2mAV4DOyG42tWaG9uv19bc77CFl7/view?usp=sharing>
- 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. https://drive.google.com/file/d/1FNRIH9cg-uc1T1u2iRT_d8qNvuA8v22/view?usp=sharing

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://drive.google.com/file/d/1ZAp0mj-llvLU9cU7svFMLkv9s19ao4lB/view?usp=sharing>
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. <https://drive.google.com/file/d/1pLVs7tBl2x0W53dbMF33GMcZVIAC2EO5/view?usp=sharing>
-

3 Reflexiones iniciales sobre el Plan de Igualdad

- Se explica que dadas las características de Esf,- que no es una empresa, y está constituida mayoritariamente por voluntariado-, las recomendaciones recogidas en la legislación y los procedimientos oficiales, deben ser en todo momento adaptadas a las características de Esf.
- Carmen Vallejo (CV) explica las fases que comprende el proceso de negociación del diagnóstico y el Plan de Igualdad. Existen plantillas y documentación estandarizada provista por el Ministerio de Igualdad para facilitar la labor.
- Dadas las características de Esf y según la legislación en vigor es preciso convocar a un sindicato para que esté presente en la Mesa de Negociación. Carmen propone que dado que nuestro convenio estatal es el de Oficinas y Despachos se contacte con UGT, quien debe responder en 10 días. La Mesa está de acuerdo y se delega en Mariano Molina para que haga las gestiones correspondientes, quien también contactará con CCOO.
- Es necesario acordar las materias objeto de análisis en Esf y los apartados que no procedan deben ser debidamente justificados.
- CV aportará en el principio el tríptico de medidas de corresponsabilidad y protocolo de acoso y por razón de sexo que deben ser incluidos en todos los proyectos, así como recomienda realizar una guía del lenguaje de género.
- Se comenta que en Esf no existe clasificación profesional pero sí responsabilidades en las tareas realizadas por el voluntariado y es algo que debe considerarse en el PI.
- ChA propone que el plan de igualdad no contenga aspectos propios de empresa

y se adapte a nuestra realidad y que haya un equilibrio entre el Plan de Igualdad y el Plan Estratégico.

- En la web de Esf se incluirá un resumen ejecutivo del Plan de Igualdad.

4. Acuerdos y acciones a emprender

- Se extraerán los elementos estratégicos del plan de igualdad para introducirlos en el Plan Estratégico y el link al mismo.
- Comenzaremos realizando el diagnóstico de Esf.
- En una próxima reunión se identificarán las tareas concretas y responsabilidades ya que en esta reunión principalmente se han resuelto dudas y comentado aspectos relevantes.
- Convocar próxima reunión

La Secretaria de la Comisión



Elvira Vilches

Plan de Igualdad de Esf

Comisión Negociadora - Reunión nº 2

Fecha: 17/05/2024. Telemática

Participantes: Carmen Vallejo (CV), Carolina Carín (CC), Estela Garoz (EG),
Lucila Izquierdo (LI), Mariano Molina (MM), Mabel Pérez (MPL), José Luis Trimiño
(JLT), Elvira Vilches (EV), Juan Martín Baranda (JMB)

No asistentes por motivos justificados: Chema Arraiza
(ChA), Jesús Abadía (JA),

1. Aprobación del acta de la reunión anterior y Cuestiones generales

Se aprueba el acta de la sesión anterior por unanimidad.

La Comisión, acompañada, como experta, por Carmen Vallejo, revisa las actividades realizadas y toma algunas decisiones

CV proporciona nuevo material de ayuda para avanzar en la elaboración del Plan..

Se acuerda que la documentación del Plan de Igualdad se encuentre ubicada en el drive en el siguiente link:
<https://drive.google.com/drive/folders/1Ork8jPPADmD7Hh02RR78aJpAIWbFaRoL?usp=sharing>

Debe buscarse una solución sencilla para no compartir en el drive de manera pública los documentos de trabajo.

Mariano Molina informa que se han enviado sendos correos electrónicos a los sindicatos UGT y CCOO invitándoles a participar en la elaboración del Plan de Igualdad. En el primer caso han declinado la invitación aduciendo que no disponen de personal suficiente. CCOO no ha contestado al correo enviado. Se adjuntan las respuestas recibidas. Se considera que se ha cumplido el trámite prescrito por la legislación vigente y que, por tanto, la Comisión puede continuar sus trabajos. Se adjuntan los correos enviados a UGT y CCOO, y la respuesta de los primeros.

2. Materias objeto de negociación

Dadas las características de Esf, con una composición de personal constituida casi mayoritariamente por voluntarios, en principio, y a expensas de lo que sea el resultado final del diagnóstico, se ha considerado necesario que las **materias objeto de negociación a desarrollar** con sus correspondientes medidas sean las siguientes:

- Proceso de selección y contratación
- Formación
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista

Las materias a justificar que no vamos a desarrollar son las siguientes:

- Clasificación profesional
- Promoción profesional: No aplica actualmente. Esf no tiene planes de desarrollo de carrera ni para hombres ni para mujeres. No hay promoción.
- Retribuciones: Se analiza para ver si los hombres tienen sueldo superior a las mujeres. En nuestro caso, las retribuciones tendrán igual valor para ambos por igual trabajo. Actualmente, todo el personal de plantilla está constituido por mujeres

3. Comentarios realizados

- **La justificación razonada** la haremos al final del capítulo donde incluyamos las medidas. Añadiremos que, como se hará un seguimiento, se podrán introducir cambios en estas materias.
- **Clasificación profesional:** Son las categorías profesionales que existen en una empresa. En el caso de Esf, en las tareas realizadas por el voluntariado hay coordinadores de grupos y de áreas que se ofrecen voluntariamente a tener esa responsabilidad. Se detecta la existencia de la denominación Jefe de proyectos y jefe de área en Esf. Debería sustituirse Jefe por Coordinador y hacer la modificación en toda la documentación de Esf
- **Infrarrepresentación femenina:** Además de al voluntariado afecta a los órganos de decisión y Patronato.
- **Formación:** aplica por igual al personal contratado y al voluntariado.
- **Proceso de selección y contratación:** Explicar el proceso que hacemos y que es transparente y equitativo. En determinados puestos vemos que faltan hombres o mujeres. ¿No se difunde correctamente? ¿El lenguaje es el adecuado?
- **Los objetivos** de las medidas deben ser significativos. En el punto inicial en el que nos encontramos, no conviene poner demasiados.
- **Las medidas** se diferenciarán para voluntariado y plantilla en los casos que sea necesario.
- El protocolo de acoso debe incluirse en el Acuerdo de incorporación que firman los voluntarios.
- Tenemos como objetivo trasladar nuestras creencias y filosofía sobre la igualdad de género a nuestros grupos de interés: partners, socios, comunidades beneficiarias, etc. Se incluirán las correspondientes acciones en el plan de comunicación.
 - Se indica que, dependiendo de la comunidad en la que se realicen los proyectos, igual es necesario realizar un Manual de buenas prácticas para las comunidades.

- Necesitamos incorporar una política de seguimiento de cómo influimos con nuestra visión sobre la igualdad en todos los grupos de interés.

4. Cuestionarios cualitativos y cuantitativos

MB comienza a explicar los **datos cualitativos** que se habían obtenido del voluntariado aunque no pudo finalizar su exposición

Nos planteamos la siguiente cuestión: ¿Resultaría de interés obtener el tiempo de dedicación por sexo y edad?

El cuestionario cualitativo debe ser difundido en toda la fundación.

5. Tareas asignadas

- Desarrollo de las Medidas Formación, Proceso de selección y contratación, Clasificación profesional
- Desarrollo de las Medidas Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista
- Desarrollo de la Medida de Infrarrepresentación femenina
- Revisión del cuestionario cualitativo
- Limpiar Anexo 1 y 2 de comentarios

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión.

La Secretaria de la Comisión Negociadora



Elvira Vilches

**ANEXO A REUNIÓN Nº 2.
INVITACIONES A UGT Y CCOO
RESPUESTA DE UGT**



Ministerio de Trabajo, Economía Social y Migración

Comisión participativa de CCOO en el desarrollo y ejecución del Plan de Igualdad de Euf

1/2016

Ministerio de Trabajo, Economía Social y Migración
Paseo de la Castellana 141, 28014, Madrid
C/ de Toledo, 100 - 28002 Madrid (España)

17 de mayo de 2016, 16:24

Estimados/as:

Adjunto a este correo electrónico, según se indica en el correo electrónico de invitación y en el correo electrónico de respuesta del Plan de Igualdad de Euf de la Empresa de Energía sin Fronteras.

Respecto a la información adjunta.

Un cordial saludo.

Atentamente,

Responsable del Proyecto de Igualdad



Ministerio de Trabajo, Economía Social y Migración
C/ de Toledo 100, 28002, Madrid

Comisión participativa de CCOO en el desarrollo y ejecución del Plan de Igualdad de Euf

Comisión participativa de CCOO en el desarrollo y ejecución del Plan de Igualdad de Euf de la Empresa de Energía sin Fronteras. Este documento es una copia de la información que se ha proporcionado en el correo electrónico de invitación y en el correo electrónico de respuesta del Plan de Igualdad de Euf de la Empresa de Energía sin Fronteras.

Comisión participativa de UGT en el desarrollo y ejecución del Plan de Igualdad de Euf

1/2016

Ministerio de Trabajo, Economía Social y Migración
Paseo de la Castellana 141, 28014, Madrid
C/ de Toledo, 100 - 28002 Madrid (España)

17 de mayo de 2016, 16:24

Estimados/as:

Adjunto a este correo electrónico, según se indica en el correo electrónico de invitación y en el correo electrónico de respuesta del Plan de Igualdad de Euf de la Empresa de Energía sin Fronteras.

Respecto a la información adjunta.

Un cordial saludo.

Atentamente,

Responsable del Proyecto de Igualdad



Ministerio de Trabajo, Economía Social y Migración
C/ de Toledo 100, 28002, Madrid

Comisión participativa de UGT en el desarrollo y ejecución del Plan de Igualdad de Euf

Comisión participativa de UGT en el desarrollo y ejecución del Plan de Igualdad de Euf de la Empresa de Energía sin Fronteras. Este documento es una copia de la información que se ha proporcionado en el correo electrónico de invitación y en el correo electrónico de respuesta del Plan de Igualdad de Euf de la Empresa de Energía sin Fronteras.

Madrid, 15 de abril de 2024

Estimados/as compañeros/as del Sindicato UGT,

Me dirijo a ~~Vdes.~~ en calidad de representante de la Fundación Energía sin fronteras, con el propósito de invitarles a participar en un proceso crucial para nuestra organización: la negociación y elaboración del Plan de Igualdad. La Fundación es una ONG para el desarrollo que cuenta con 170 voluntarios y solo dos personas en plantilla.

El Plan de Igualdad es un compromiso en materia de igualdad de oportunidades para promover la igualdad de género y la diversidad en todos los ámbitos de nuestra organización. Por ello, y en cumplimiento de la legislación vigente que obliga a todas las empresas de un tamaño superior a 50 personas a negociar con los representantes de los trabajadores, queremos contar con vuestra participación activa en este proceso.

Por ello, les solicitamos esta invitación a colaborar con nosotros en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad de la Fundación Energía sin fronteras. En sus representantes para asegurar que nuestras políticas y prácticas reflejen los valores de igualdad y justicia que defendemos.

Quedamos a su disposición para coordinar una reunión o cualquier otra forma de colaboración que consideren oportuna. Esperamos contar con su participación activa en este importante proceso.

Agradecemos de antemano su atención y colaboración. Quedamos a la espera de su pronta respuesta.

Atentamente,



Mariano Molina Martín
Responsable del Área de Estrategia y Comunicación
Esf
c/ Maudes, 51
28003 – Madrid
<https://energiasinfronteras.org/>

Madrid, 15 de abril de 2024

Estimados/as compañeros/as del Sindicato CCOO,

Me dirijo a Ustedes en calidad de representante de la Fundación Energía sin Fronteras, con el propósito de invitarlos a participar en un proceso participativo para realizar conjuntamente la negociación y elaboración del Plan de Igualdad de la Fundación con una CCOO para el desarrollo que cuenta con 170 voluntarios. Por favor, ver los documentos en adjuntos.

El Plan de Igualdad es un compromiso de nuestra institución conllevado por promover la igualdad de género y la diversidad en todas las áreas de nuestra institución. Por ello y de acuerdo con la legislación vigente en España se trata, que se asegure a los diferentes colectivos de esta organización del sector, un acceso equitativo a todos los niveles de representación sindical en nuestra entidad con la participación activa del sindicato CCOO.

Por ello, les extendemos esta invitación a colaborar con nosotros en la Comisión Negociadora, para el diseño del Plan de Igualdad de la Fundación Energía sin fronteras.

Quedamos a su disposición para recibir una reacción o cualquier otra forma de colaboración que consideren oportuna. Esperamos contar con su participación en este proceso de elaboración del Plan de Igualdad.

Agradecemos de antemano su atención y colaboración. Quedamos a la espera de su pronta respuesta.

Atentamente,



Mariano Molina Martín
Responsable del Área de Estrategia y Comunicación
Esf
c/Maudea, 51
28003 – Madrid
<https://energiasinfronteras.org/>



Plataforma a UGT a participar en el proceso de negociación y elaboración del Plan de Igualdad

Unión de los Trabajadores de la Energía sin Fronteras
www.energiasinfronteras.org

27 de abril de 2023

Estimado/a, Amigo/a

Respetado/a es un placer para nosotros de participar en la elaboración del Plan de Igualdad de Energía sin Fronteras.

Las medidas necesarias que nos comprometeremos a adoptar tienen el gran objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades de todos los miembros de la empresa en el proceso de selección, por tanto, en el momento que se crea un Plan de Igualdad.

Atentamente



Unión de los Trabajadores de la Energía sin Fronteras
Teléfono: 91 498 7947 - 91 505 79 95 - 91 491 27 13

Avenida de América, 252 - Puente de Vallecas, Madrid

Correo electrónico: energiasinfronteras@energiasinfronteras.org

www.energiasinfronteras.org

Este correo electrónico es propiedad de Unión de los Trabajadores de la Energía sin Fronteras (UGT) y puede contener información confidencial o de carácter interno. Si usted no es el destinatario de este correo electrónico, se le pide que no divulgue esta información a terceros. Si usted es el destinatario de este correo electrónico, se le pide que no divulgue esta información a terceros. Si usted no es el destinatario de este correo electrónico, se le pide que no divulgue esta información a terceros. Si usted es el destinatario de este correo electrónico, se le pide que no divulgue esta información a terceros.

Plan de Igualdad de Esf

Comisión negociadora Reunión nº 3

Fecha: 20/06/2024. Telemática
Participantes: Carmen Vallejo (CV), Carolina Carín (CC), Estela Garoz (EG), Lucila Izquierdo (LI), Mariano Molina (MM), Mabel Pérez (MPL), José Luis Trimiño (JLT), Elvira Vilches (EV), Juan Martín Baranda (JMB)

No asistentes por motivos justificados:

Chema Arraiza (ChA), Jesús Abadía (JA),

1. Aprobación del acta de la reunión anterior y Temas a tratar

Se aprueba por unanimidad el Acta de la reunión anterior

Para la reunión se presentan:

- Borrador de Diagnóstico por Elvira Vilches
- Borrador de índice de Plan de Igualdad por Lucila Izquierdo
- Organización del Trabajo pendiente

2. Borrador de Diagnóstico, Cuestionarios, Plan de Igualdad

La Comisión Negociadora está de acuerdo con las propuestas presentadas.

Se evalúan los datos aportados en el Borrador de Diagnóstico y se comenta la desigual composición de géneros en los componentes de Voluntariado y Junta Directiva. A continuación, se entabla una animada discusión sobre las causas y posibles remedios a estas situaciones.

Se discute la mejor estructura en cuanto al Diagnóstico. Carmen Vallejo queda encargada de hacer una propuesta.

Lucila Izquierdo toma nota para su posible incorporación en los Objetivos y Medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

Jesús Abadía y Juan Martín Baranda comentan que han comenzado a indagar sobre modelos de Plan de Prevención de Acoso sexual y por razón de sexo, sobre la base de los establecidos en otras organizaciones, principalmente ONGs.

3. Tareas asignadas

- Elvira Vilches queda encargada de redactar el apartado de Marco Legal para incluir en el Plan de Igualdad.
- También se encarga a Elvira que presente un Borrador de Definiciones correspondiente al punto 4 del Esquema de PI presentado por LI.

- Lucila Izquierdo y Mariano Molina comenzarán la redacción de los apartados 1 a 4 del Plan de Igualdad
- Jesús Abadía presentará una propuesta de Protocolo de Prevención de Acoso Sexual.
- Carmen Vallejo enviará sus comentarios sobre la propuesta de estructura del Diagnóstico.

La Secretaria de la Comisión Negociadora



Elvira Vilches

Plan de Igualdad de Esf

Comisión negociadora - Reunión nº 4

Fecha: 17/07/2024. Telemática
Participantes: Carmen Vallejo (CV), Carolina Carín (CC), Estela Garoz (EG), Lucila Izquierdo (LI), Mariano Molina (MM), Mabel Pérez (MPL), José Luis Trimiño (JLT), Chema Arraiza (ChA), Jesús Abadía (JA)

No asistentes por motivos justificados:

Elvira Vilches (EV),
Juan Martín Baranda (JMB),

1. Aprobación del acta de la reunión anterior y temas a tratar

Se aprueba por unanimidad el acta de la reunión anterior.

Para la reunión se presentan:

- Revisión de tareas pendientes
- Discusión sobre textos presentados
- Nuevas actividades

2. Revisión de tareas pendientes

- Elvira Vilches ha enviado los apartados sobre Marco Legal y Definiciones
- Mariano Molina y Lucila Izquierdo presentan el Borrador correspondiente a los apartados Introducción, Estructura y Ámbito de Aplicación y Vigencia (Apartados 1, 2 y 4 del PI).
- Carmen Vallejo está de acuerdo en que el Diagnóstico contenga una narrativa en donde se vaya haciendo una evaluación de los datos obtenidos a continuación de su descripción.
- Jesús Abadía aporta un primer borrador de Protocolo de Acoso que se discute en el Grupo y se concluye que alguna de sus cuestiones debe ser refinada para ser adaptada a la situación de Esf.
- Por su parte Mabel Pérez presenta los resultados primeros de la encuesta a la Plantilla y a la Junta Directiva. Se queda a la espera de conocer los resultados de la encuesta a Voluntariado, aunque Lucila Izquierdo y Mariano Molina

comenzarán la redacción preliminar del Plan de Igualdad en sus apartados **5 Programa De Actuación y 6. Objetivos Específicos Y Medidas.**

3. Tareas asignadas

Mabel Pérez completará los resultados de la encuesta cuantitativa a los Voluntarios y los enviará para completar el Diagnóstico.

Lucila Izquierdo y Mariano Molina traerán a la próxima reunión una redacción de los objetivos del Plan y las medidas a adoptar.

Carmen Vallejo y Elvira Vilches trabajarán para presentar un esquema que guíe la redacción del apartado 7 correspondiente al Seguimiento y Evaluación del Plan. Se anticipa que la Comisión de Seguimiento deberá coincidir con la Comisión de Negociación del Plan.

Jesús Abadía y Juan Martín Baranda traerán a la Comisión de Negociación una nueva redacción del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual.

La Secretaria de la Comisión



Elvira Vilches

Plan de Igualdad de Esf

Comisión Negociadora Reunión nº 5

Fecha: 12/09/2024. Telemática
Participantes: Carmen Vallejo (CV), Carolina Carín (CC), Estela Garoz (EG), Lucila Izquierdo (LI), Mariano Molina (MM), Mabel Pérez (MPL), José Luis Trimiño (JLT), Chema Arraiza (ChA), Jesús Abadía (JA), Elvira Vilches (EV), Juan Martín Baranda (JMB)

1. Aprobación del acta de la reunión anterior y temas a tratar

Se aprueba por unanimidad el acta de la reunión anterior

Para la reunión se presentan:

- Diagnóstico
- Protocolo de Acoso
- Plan de Igualdad. Capítulo Programa de Actuación, Objetivos Específicos y Medidas
- Plan de Igualdad. Seguimiento y Evaluación

2. Revisión de tareas pendientes

- Mabel Pérez ya ha completado las encuestas relativas a Voluntariado y las ha enviado a Lucila Izquierdo.
- Lucila ha preparado un borrador de Diagnóstico, distribuido entre los miembros de la Comisión con anterioridad, Durante la reunión se discuten diversos matices del texto, en particular lo relativo a la baja presencia de mujeres entre el voluntariado, que está en consonancia con lo detectado en cuanto participación de la mujer en carreras STEM por la Asociación AEMENER.
- Se acuerda aprobar el Diagnóstico con los comentarios aportados durante la Reunión. Se acuerda también que el Diagnóstico constituya el Anexo 1 del Plan de Igualdad.
- Juan Martín Baranda presenta la nueva versión del Protocolo de Acoso que queda aprobado por la Comisión. Se decide que el Protocolo será presentado a

la Junta Directiva de Esf cuando el Plan de Igualdad esté más avanzado. Se discute sobre la entrada en vigor del Protocolo y se concluye que es independiente de la aprobación del Plan de Igualdad.

- Mariano Molina ha distribuido la propuesta de borrador de Plan de igualdad en sus capítulos 5 y 6: Programa de actuación y Objetivos específicos y medidas. La Comisión repasa el texto. En conjunto se está de acuerdo con las medidas, aunque hay comentarios sobre la frecuencia con que deben aplicarse y alguno de los indicadores que parecen muy vagos. Por parte de Carmen Vallejo se aconseja que se concreten más, y de forma cuantitativa. Mariano Molina junto con Lucila Izquierdo traerán una nueva versión a la próxima reunión.
- Respecto al capítulo 7 del Plan de Igualdad, seguimiento y Evaluación del Cumplimiento, Carmen Vallejo y Elvira Vilches presentan un esquema del Capítulo. Se acuerda que contenga la composición de la Comisión de Seguimiento, sus funciones, el contenido de los Informes de Seguimiento y la ficha correspondiente. Mabel Pérez preparará los cuestionarios correspondientes para la próxima reunión.

3. Tareas asignadas

- LI traerá a la próxima reunión la versión final del Diagnóstico
- Mariano Molina prepara una revisión de los capítulos 5 y 6 de acuerdo con lo comentado en la Reunión.
- Carmen Vallejo y Elvira Vilches presentarán la Redacción del Capítulo 7 sobre seguimiento y evaluación

Mabel Pérez enviará antes de la reunión próxima la propuesta de Cuestionarios para Seguimiento y Evaluación.

La Secretaria de la Comisión de Seguimiento



Elvira Vilches

Plan de Igualdad de Igualdad de Esf

Comisión Negociadora - Reunión nº 6

Fecha: 17/10/2024. Telemática

Participantes: Carmen Vallejo (CV), Carolina Carín (CC), Estela Garoz (EG), Lucila Izquierdo (LI), Mariano Molina (MM), Mabel Pérez (MPL), José Luis Trimiño (JLT), , Jesús Abadía (JA), Elvira Vilches (EV), Juan Martín Baranda (JMB)

Excusa su asistencia Chema Arraiza (ChA)

1. Aprobación del acta de la reunión anterior y Temas a tratar

Se aprueba por unanimidad el acta de la reunión anterior.

Para la reunión se presentan:

- Versión final del Diagnóstico
- Revisión de los capítulos 5 y 6.
- Redacción del Capítulo 7 sobre seguimiento y evaluación
- Integración del documento

2. Revisión de tareas pendientes

- Mariano Molina presenta la nueva versión de los Capítulos 5 y 6 que recogen los comentarios acordados en la pasada reunión de la Comisión Negociadora. La Comisión está de acuerdo.
- Elvira Vilches aporta la redacción del Capítulo 7. La Comisión Negociadora confirma que debe ser ésta la que funcione como Comisión de Seguimiento. Se aprueba el contenido del Capítulo y los cuestionarios de Seguimiento elaborados por Mabel Pérez.
- La Comisión decide que entre Lucila Izquierdo y Mariano Molina se integre todo el documento de manera que se consiga uniformidad de estilo, se aporte

alguno de los datos e informaciones que todavía faltan y se corrijan posibles errores o incoherencias.

3. Tareas asignadas

Mariano Molina y Lucila Izquierdo presentarán el Documento completo e integrado del Plan de Igualdad para su revisión por el resto de miembros de la Comisión Negociadora.

La Secretaria de la Comisión



Elvira Vilches

Plan de Igualdad de Igualdad de Esf

Comisión Negociadora - Reunión nº 7

Fecha: 20/11/2024. Telemática
Participantes: Carmen Vallejo (CV), Carolina Carín (CC), Estela Garoz (EG), Lucila Izquierdo (LI),
Mariano Molina (MM), Mabel Pérez (MPL), José Luis Trimiño (JLT), Jesús Abadía (JA),
Elvira Vilches (EV), Juan Martín Baranda (JMB) Chema Arraiza (ChA)

1. Aprobación del acta de la reunión anterior y Temas a tratar

Se aprueba por unanimidad el acta de la reunión anterior.

Para la reunión se presenta como punto único la aprobación del borrador del Documento completo e integrado del Plan de Igualdad. Dicho documento había sido distribuido con anterioridad entre los miembros de la Comisión Negociadora.

2. Acuerdos adoptados

- Por unanimidad, la Comisión Negociadora acuerda aprobar el Documento Integrado del Plan de Igualdad y encarece al Comité de Dirección de Esf su puesta en marcha lo antes posible
- Por otra parte, la Comisión Negociadora insta al Comité de Dirección a que realice las gestiones oportunas ante la Administración para el correspondiente registro del presente Plan de Igualdad.

La Secretaria de la Comisión



Elvira Vilches