

PLAN DE COORRESPONSABILIDAD FUNDACIÓN SIENEVA



Índice

1. Introducción

1.1 Justificación

1.2 La corresponsabilidad

2. Metodología

3. Diagnóstico

3.1 Análisis de Documentos

3.2 Encuestas y Entrevistas

3.3 Análisis de Datos

4. Debate Interno

5. Plan de Corresponsabilidad

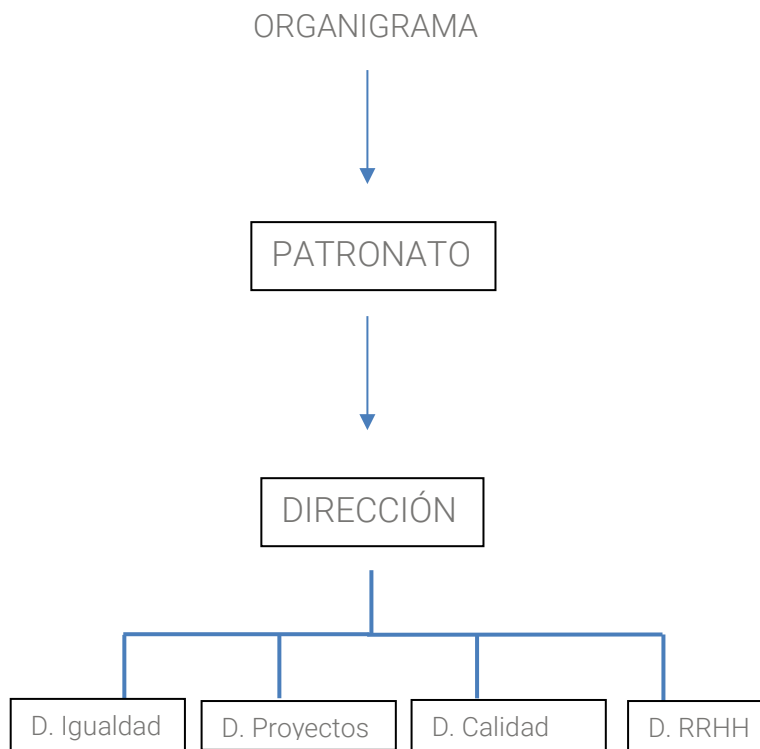
5.1 Medidas de Corresponsabilidad

5.2 Seguimiento del Plan

1. Introducción

Fundación Sieneva es una fundación privada de ámbito nacional, cuya actividad principal es promover la Innovación Social y el Desarrollo Sostenible

Para ello promueve acciones de Innovación Social y Responsabilidad Empresarial, dirigidas al Desarrollo Sostenible, en colaboración con Organismos Internacionales, Administraciones Públicas y empresas. Los/las miembros de su patronato cuentan con más de 35 años de experiencia en gestión de proyectos de economía social.



Fundación Sieneva cuenta con un equipo de trabajadores/as y voluntarios/as compuesto por profesionales en Derecho, Economía, Trabajo Social, Periodismo, Orientación Laboral, Biología, Ciencias Ambientales e Informática, que le permiten ser un referente en la gestión excelente de proyectos innovadores en las siguientes materias:

- ✓ Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- ✓ Memorias de Sostenibilidad.
- ✓ Empleo Verde.
- ✓ Emprendimiento.
- ✓ Educación.
- ✓ Movilidad.
- ✓ Higiene Alimentaria

Fundación Sieneva forma parte de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) así como de la Asociación Española de Fundaciones (AEF).

1.1 JUSTIFICACIÓN

La Fundación Sieneva, en su compromiso con la promoción del desarrollo social, la educación y el bienestar comunitario, reconoce la importancia de establecer un Plan de Corresponsabilidad. Este plan se justifica por varias razones clave que están alineadas con los valores y objetivos de la fundación.

1. **Fomento de la Igualdad y la Inclusión:** Un Plan de Corresponsabilidad es esencial para garantizar que todas las partes interesadas, incluidos los empleados, voluntarios, beneficiarios y colaboradores, tengan igualdad de oportunidades para participar y contribuir. Este enfoque promueve un entorno inclusivo y equitativo, donde las responsabilidades y los beneficios se distribuyen de manera justa.
2. **Fortalecimiento de la Cohesión Social:** La corresponsabilidad fomenta un sentido de comunidad y pertenencia entre todos los involucrados. Al compartir responsabilidades y trabajar juntos hacia objetivos comunes, se fortalece la cohesión social y se construyen relaciones más sólidas y colaborativas.

3. **Mejora de la Eficiencia y Efectividad:** La distribución equitativa de responsabilidades ayuda a optimizar los recursos y capacidades de la Fundación Sieneva. Al involucrar a diversos actores en la toma de decisiones y en la implementación de proyectos, se mejora la eficiencia operativa y se asegura que las iniciativas sean más efectivas y sostenibles a largo plazo.
4. **Respuesta a Necesidades y Desafíos Sociales:** En un contexto de crecientes desafíos sociales, económicos y ambientales, un Plan de Corresponsabilidad permite a la Fundación Sieneva adaptarse mejor y responder de manera más efectiva. La participación activa de todos los actores proporciona una comprensión más amplia de las necesidades y una mayor capacidad para desarrollar soluciones innovadoras y pertinentes.
5. **Cumplimiento de Normativas y Políticas Públicas:** La implementación de un Plan de Corresponsabilidad está en línea con las normativas y políticas públicas que promueven la igualdad de género, la inclusión social y la participación ciudadana. Este plan asegura que la Fundación Sieneva cumpla con los estándares y regulaciones vigentes, fortaleciendo su legitimidad y reputación.
6. **Promoción del Desarrollo Personal y Profesional:** Al fomentar la corresponsabilidad, se crean oportunidades para el desarrollo personal y profesional de todos los involucrados. Los empleados y voluntarios tienen la posibilidad de adquirir nuevas habilidades, asumir roles de liderazgo y contribuir de manera significativa al éxito de la fundación.
7. **Incremento de la Transparencia y la Rendición de Cuentas:** Un Plan de Corresponsabilidad también mejora la transparencia y la rendición de cuentas dentro de la fundación. Al definir claramente las responsabilidades y expectativas, se asegura una mayor claridad y se minimizan los conflictos y malentendidos.

8. **Sostenibilidad Organizacional:** Finalmente, la corresponsabilidad contribuye a la sostenibilidad organizacional al crear un sistema de trabajo colaborativo y resiliente. Este enfoque asegura que la Fundación Sieneva pueda continuar su misión y ampliar su impacto positivo en la comunidad a lo largo del tiempo.

1.2 LA CORRESPONSABILIDAD

Los conceptos de conciliación y corresponsabilidad, aunque distintos, se complementan. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral permite compatibilizar diferentes aspectos de un proyecto de vida, articulando de manera adecuada el desempeño laboral, el ámbito familiar y el resto de actividades y dimensiones del ámbito personal. En definitiva, se trata de la posibilidad de las personas de equilibrar intereses, obligaciones y necesidades desde una visión integral.

El concepto de corresponsabilidad da un paso más, ya que implica que tanto mujeres como hombres se responsabilicen de las tareas domésticas y del cuidado y atención de hijos u otras personas dependientes. Esto supone superar la dicotomía pública/privado, en la cual el espacio público está tradicionalmente reservado para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres. Además, la corresponsabilidad implica que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como a las tareas personales y domésticas, disponiendo de tiempo propio.

Si mujeres y hombres comparten las esferas productiva y reproductiva, es esencial implementar medidas de conciliación que les permitan equilibrarlas. Para evitar el impacto negativo que las medidas de conciliación actuales pueden tener sobre las condiciones laborales de las mujeres (como optar por jornadas parciales para compatibilizar trabajo y familia, lo cual reduce su capacidad adquisitiva y sus cotizaciones, y, a su vez, disminuye la cuantía de sus prestaciones y pensiones contributivas), es necesario que estas medidas se utilicen de manera corresponsable, es decir, que los hombres las empleen en la misma proporción que las mujeres.

Las organizaciones laborales juegan un papel crucial en este proceso al poder introducir cambios en su cultura empresarial hacia una conciliación corresponsable. Esto incluye promover y acercar las medidas de conciliación existentes a los hombres, garantizando así el derecho a la conciliación tanto para mujeres como para hombres.



El Estatuto de los Trabajadores el que establece en su art. 34.8: “El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”.

Pero es en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley de Igualdad), donde se desarrolla este concepto más ampliamente. La propia Ley reconoce que tanto la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares, son auténticos criterios inspiradores de la normativa. Así en su artículo 14.8 establece que serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: “El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”. Y en el artículo 44 establece el marco de los 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.

2. Metodología

El Plan de Conciliación Corresponsable de la Fundación Sieneva tiene como objetivo establecer y formalizar medidas que permitan a todos los empleados compatibilizar su vida laboral, familiar y personal, contribuyendo así al bienestar de la plantilla y a la sostenibilidad de la Fundación. A continuación, se detalla la metodología para el desarrollo de este plan, estructurada en cuatro fases: diagnóstico, debate interno, propuestas de mejora y elaboración del plan.

1. Diagnóstico

Objetivo: Realizar un análisis exhaustivo de la situación actual en la Fundación Sieneva en cuanto a conciliación y corresponsabilidad, identificando necesidades y oportunidades de mejora.

Acciones:

- Revisión de Políticas Actuales: Analizar las políticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente implementadas en la Fundación.



- Encuestas y Entrevistas: Realizar encuestas y entrevistas a todos los empleados (trabajadoras sociales, técnicos de proyecto, especialistas en medioambiente, dirección y patronato) para conocer sus necesidades, percepciones y sugerencias respecto a la conciliación.
- Análisis de Datos: Recopilar y analizar datos sobre la utilización de medidas de conciliación (ej., uso de jornadas parciales, permisos de maternidad/paternidad) y su impacto en la plantilla.
- Benchmarking: Investigar buenas prácticas de conciliación en organizaciones similares del sector de Innovación Social y Desarrollo Sostenible.

2. Debate Interno

Objetivo: Fomentar la participación de todos los miembros de la Fundación en la identificación de problemas y la generación de ideas para mejorar la conciliación corresponsable.

Acciones:

- Reuniones y Talleres: Organizar reuniones y talleres con representación de todos los departamentos para debatir los resultados del diagnóstico y discutir posibles mejoras.
- Grupos de Trabajo: Formar grupos de trabajo mixtos (incluyendo representantes del patronato, dirección, trabajadoras sociales, técnicos de proyecto y especialistas en medioambiente) para abordar diferentes aspectos de la conciliación y corresponsabilidad.
- Recopilación de Ideas: Recoger y sistematizar las ideas y sugerencias surgidas durante los debates y talleres.

3. Propuestas de Mejora

Objetivo: Definir propuestas concretas y viables para mejorar las políticas de

conciliación corresponsable en la Fundación.

Acciones:

- Selección de Propuestas: Evaluar y priorizar las ideas recogidas durante el debate interno, considerando su viabilidad y el impacto potencial en la plantilla.
- Desarrollo de Propuestas: Desarrollar las propuestas seleccionadas en detalle, especificando los recursos necesarios, los responsables de su implementación y los plazos previstos.
- Validación: Validar las propuestas con el patronato y la dirección para asegurar su alineación con la misión y visión de la Fundación.

4. Elaboración del Plan

Objetivo: Formalizar el Plan de Conciliación Corresponsable, incluyendo todas las medidas y políticas a implementar, así como el seguimiento y evaluación de su eficacia.

Acciones:

- Redacción del Plan:

Elaborar el documento del Plan de Conciliación Corresponsable, incluyendo la descripción de las medidas, los objetivos, los responsables, los recursos asignados y el cronograma de implementación.

- Comunicación Interna: Presentar el plan a todos los empleados y asegurarse de que comprendan las medidas y políticas incluidas. Utilizar distintos canales de comunicación (reuniones, boletines, intranet) para garantizar la máxima difusión.
- Implementación: Poner en marcha las medidas del plan, asignando recursos y responsabilidades a las personas encargadas de su ejecución.
- Seguimiento y Evaluación: Establecer un sistema de seguimiento y evaluación continua del plan, recogiendo feedback de los empleados y ajustando las medidas según sea necesario para garantizar su eficacia y adecuación a las necesidades de la plantilla

3. Diagnóstico

El diagnóstico es la primera fase del desarrollo del Plan de Conciliación Corresponsable en la Fundación Sieneva. Esta fase implica un análisis exhaustivo de la situación actual de la Fundación en términos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la corresponsabilidad. El objetivo es identificar las necesidades y oportunidades de mejora para establecer un plan efectivo y adaptado a la realidad de la organización.

3.1 Análisis de documentos

El primer paso del diagnóstico ha sido realizar una revisión y análisis de las políticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad en Fundación Sieneva. Actualmente la Fundación cuenta con:

- **Plan de Igualdad:** El Plan de Igualdad de la Fundación Sieneva es un compromiso integral para promover la equidad de género y asegurar un entorno de trabajo inclusivo y justo. Este plan aborda la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, enfocándose en eliminar cualquier forma de discriminación y fomentando la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Este plan contiene medidas transversales que será igualmente de aplicación al Plan de Conciliación Corresponsable:



- Se usará un lenguaje no sexista y neutro en la publicación de anuncios de los puestos vacantes.
 - Facilitar la formación al personal: adaptación horarios, realizarla en jornada laboral o mediante sistema de compensación horaria
 - Control de las desigualdades en las mismas categorías profesionales. Mantener la inexistencia de brecha salarial por razón de sexo injustificada; en el caso de detectarse una brecha salarial, se establecerán medidas correctoras asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
 - Informar a la plantilla de los permisos retribuidos existentes.
 - Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal
- **Protocolo frente al Acoso:** Con este protocolo, LA FUNDACIÓN SIENEVA 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, LA FUNDACIÓN SIENEVA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado. El protocolo establece un procedimiento concreto de actuación en caso de situación de acoso:
- Presentación de queja o denuncia
 - Reunión de la comisión instructora
 - Fase preliminar potestativa
 - Expediente informativo
 - Reducción del expediente de acoso
 - Seguimiento
- **Política de Derechos Humanos:** a Política de Derechos Humanos de la Fundación formaliza, de una manera coherente con el Código Ético y con los diez principios del

Pacto Mundial de Naciones Unidas, su compromiso en esta materia. En la definición de su política, la Fundación parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos, formada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos. La Fundación Sieneva se compromete de manera inequívoca a respetar las declaraciones anteriores en todas sus actividades y operaciones.

3.2 Encuestas y Entrevistas

La segunda fase del diagnóstico consistió en la elaboración de encuestas y entrevistas al personal de la Fundación para conocer las necesidades, percepciones y sugerencias de todo el personal respecto a la conciliación y la corresponsabilidad en la empresa.

La Fundación cuenta con un total de seis empleados; 5 mujeres y un hombre, por lo que el porcentaje de mujeres empleadas asciende a un **83,33%** de la plantilla. A continuación, se presenta la distribución de la plantilla atendiendo a distintos criterios:

- Desagregada por sexo

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
	5	1	6	80%	20%

- Por edades

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
MENOS DE 20 AÑOS	0	0	0	0	0
21-25	0	0	0	0	0
26-35	1	25	0	0	1
36-45	0	0	1	0	1
46 Y MÁS	4	80	0	0	4



- Distribución por antigüedad en la organización

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
MENOS DE 1 AÑO	3	60	1	100	4
DE 1 A 3 AÑOS	1	20	0	25%	1
DE 3 A 5 AÑOS	1	20	0	0%	1
MÁS DE 5 AÑOS	0	0	0	0%	0

- Distribución por tipo contratación

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A Tiempo Completo	5	83,3	1	0,17	6
A Tiempo Parcial	0	0	0	0	0
Jornada continua	0	0	0	0	0
Jornada partida	0	0	0	0	0
Jornada por turnos	0	0	0	0	0

- Distribución según formación

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Estudios Universitarios	5	83,3	1	0,17	6
FP Grado Superior	0	0	0	0	0
FP Grado medio	0	0	0	0	0
Secundaria	0	0	0	0	0
Primaria	0	0	0	0	0
Sin estudios reglados	0	0	0	0	0
No se requiere/ Se desconoce	0	0	0	0	0

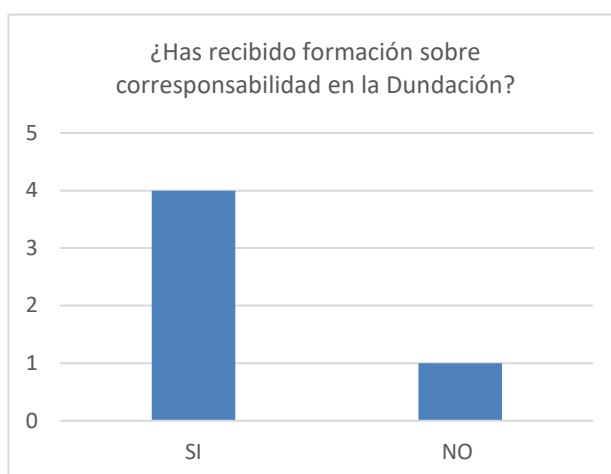
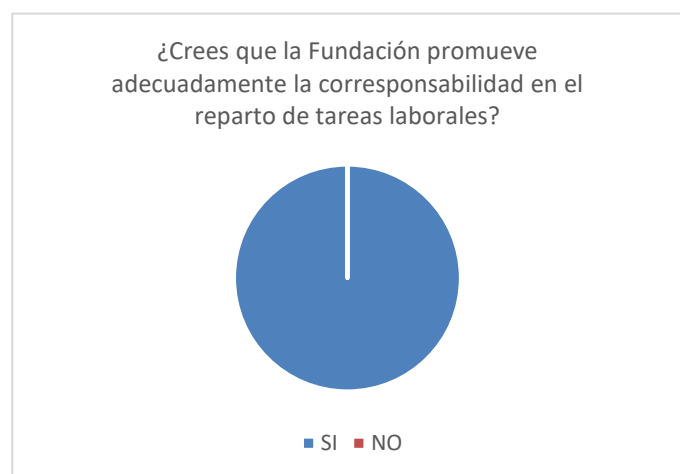
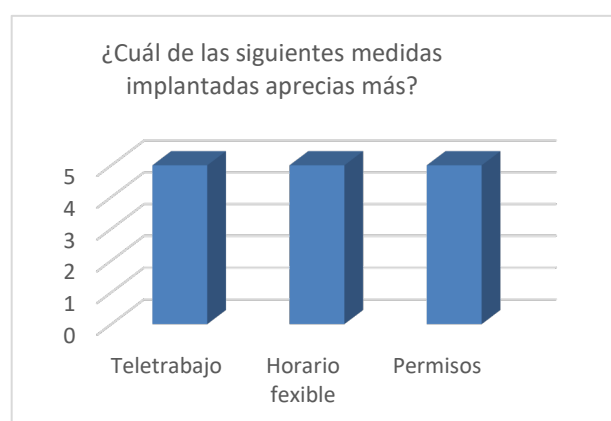
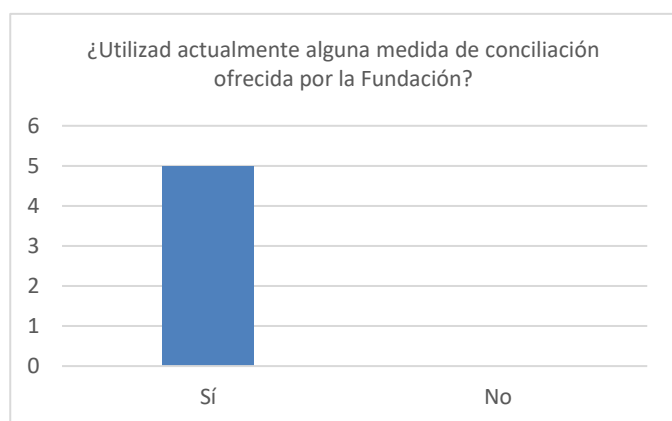
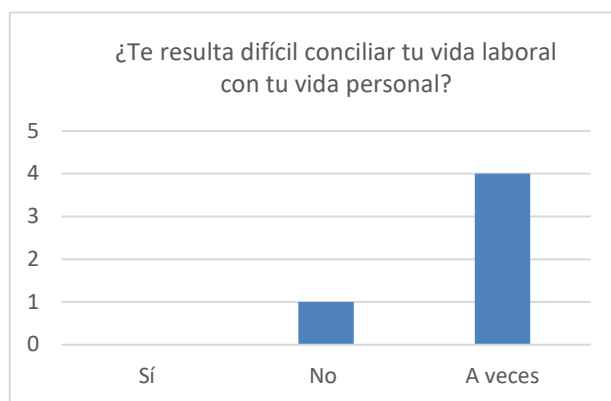
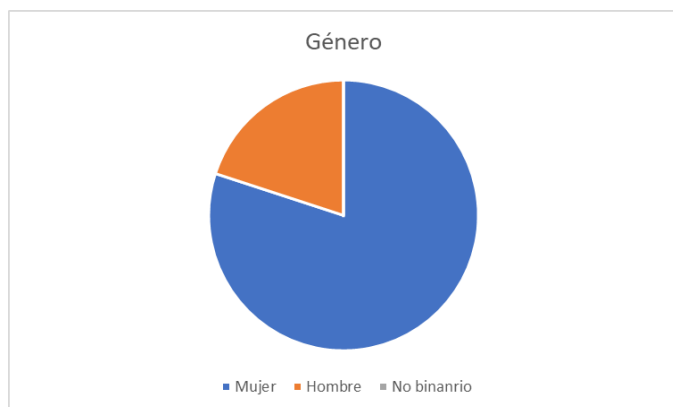
- Distribución según categoría o grupo profesional

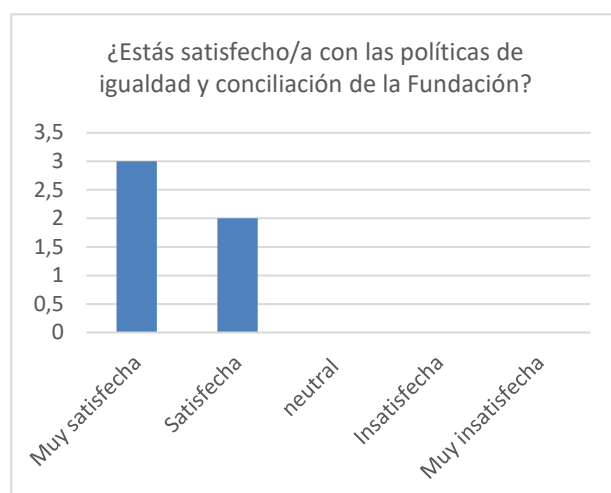
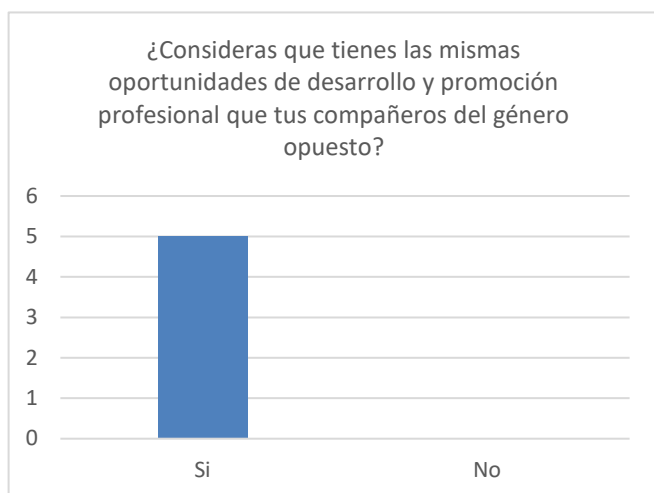
	MUJERES	%	HOMBRES	%
TÉCNICO DE PROYECTOS	3	0,6	1	1
TRABAJADORA SOCIAL	2	0,4	0	0
TOTAL	5	1	1	1



Se han realizado un total de cinco encuestas online anónimas y 3 entrevistas.

Los resultados de las encuestas se resumen en:





En relación a las entrevistas, se incluyen aquí algunas de las repuestas más destacadas.

1. ¿Cómo gestionas la conciliación entre tu vida laboral y tu vida personal/familiar?

- *"Actualmente, puedo gestionar bien mi vida privada y mi vida laboral, aunque a veces durante los meses de verano es más difícil, dado que los niños no tienen colegio. Agradezco mucho que las Fundación nos permita teletrabajar en esta época"*
- *"Tengo una gran conciliación con mi vida personal, aunque no tengo hijos a veces tengo que encargarme de asuntos familiares y la organización no pone ningún impedimento a poder cogerme el permiso"*

2. ¿Cómo percibes las oportunidades de desarrollo y promoción profesional en la Fundación?

- *"Creo que todas las compañeras tenemos las mismas oportunidades de promoción, dado que trabajamos de forma específica en nuestro campo y no existe ambiente competitivo alguno"*
- *"Tengo las mismas oportunidades de promoción que mis compañeras, no existe ninguna diferencia basada en el género, dado que tanto ellas como yo nos esforzamos al máximo en la calidad y eficiencia de nuestro trabajo"*

3.3 ANÁLISIS DE DATOS

La fase de análisis de datos es crucial para identificar las necesidades, percepciones y áreas de mejora en cuanto a igualdad de género, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y personal en la Fundación Sieneva.

En esta fase se han analizado las respuestas a las encuestas y entrevistas realizadas, y se ha evaluado el impacto de las medidas de corresponsabilidad ya implantadas en la Fundación Sieneva.

4 de los 5 trabajadores de la Fundación Sieneva son mujeres, lo que representa un 80% del total de empleados. Esto indica una clara mayoría femenina en la plantilla. 3 empleados, lo que representa el 60% del total, encuentran a veces difícil conciliar la vida laboral con la vida personal. Esto sugiere que, aunque la Fundación ofrece medidas de conciliación, aún hay desafíos que los empleados enfrentan en este aspecto. Todos los empleados (100%) utilizan alguna de las medidas de conciliación ofrecidas por la Fundación, siendo las más populares el teletrabajo, el horario flexible y los permisos. Esto demuestra un alto nivel de aprovechamiento de las políticas de conciliación disponibles. Todos los empleados (100%) utilizan alguna de las medidas de conciliación ofrecidas por la Fundación, siendo las más populares el teletrabajo, el horario flexible y los permisos. Esto demuestra un alto nivel de aprovechamiento de las políticas de conciliación disponibles. De igual manera, todos los empleados (100%) creen que la Fundación promueve adecuadamente la corresponsabilidad. Esto refleja una percepción positiva y un reconocimiento de los esfuerzos de la Fundación en este ámbito. 4 trabajadores han recibido formación en corresponsabilidad, mientras que 1 no ha recibido dicha formación. Esto indica que el 80% de los empleados han sido capacitados en esta área, lo que podría correlacionarse con la percepción positiva general sobre la promoción de la corresponsabilidad. Todos los trabajadores consideran que tienen las mismas oportunidades de promoción que sus compañeros, independientemente del género. Este dato es crucial ya que muestra que existe una percepción de igualdad de género en términos de oportunidades de desarrollo profesional dentro de la Fundación. 3 empleados están muy satisfechos y 2 están satisfechos con las políticas de igualdad y conciliación en la Fundación. Esto significa que el 60% de los empleados están muy satisfechos, y el 40% están satisfechos, sumando un 100% de satisfacción total. Estos altos niveles de satisfacción son un

indicativo de la efectividad de las políticas implementadas por la Fundación.

La Fundación Sieneva, con una plantilla mayoritariamente femenina, muestra un fuerte compromiso con la conciliación y corresponsabilidad. Aunque algunos empleados encuentran dificultades ocasionales para equilibrar su vida laboral y personal, todos utilizan las medidas de conciliación disponibles, lo que subraya la accesibilidad y relevancia de estas políticas. La percepción unánime de que la Fundación promueve adecuadamente la corresponsabilidad, junto con la alta tasa de formación en esta área, refuerza el éxito de sus esfuerzos en igualdad de género. La percepción positiva de igualdad de oportunidades y los altos niveles de satisfacción con las políticas de igualdad y conciliación indican que la Fundación ha logrado crear un entorno inclusivo y favorable para todos sus empleados. Sin embargo, es importante seguir abordando las dificultades de conciliación mencionadas para asegurar que estas políticas continúen siendo efectivas y satisfactorias para todos los empleados.



4. DEBATE INTERNO

La fase de debate interno es crucial para asegurar que todos los empleados de la Fundación Sieneva participen activamente en la elaboración del Plan de Conciliación Corresponsable. Este proceso colaborativo garantiza que se consideren diversas perspectivas y se desarrollen medidas que realmente respondan a las necesidades del personal.

Objetivos del Debate Interno

- Identificar las necesidades y preocupaciones de los empleados
- Fomentar la participación activa
- Desarrollar propuestas colaborativas

Para llevar a cabo esta fase, se ha formado un Comité de debate interno compuesto por un representante de cada departamento; técnico de proyectos sociales, técnico de proyectos europeos, miembro del patronato y miembro de dirección. Los miembros de este comité en la Fundación Sieneva son:

- Jose Antonio Jiménez Puertas (patronato)
- Abel Jiménez de la Torre (Dirección)
- Laura Mateos (departamento proyectos sociales)
- Elisa Almenzar (departamento proyectos europeos)

Para la elaboración del Plan de Corresponsabilidad, se han realizado dos sesiones de debate entre el Comité y el resto de trabajadores. Los temas tratados han sido:

- Dificultades actuales
- Propuestas de medidas de conciliación
- Evaluación de políticas actuales

5. PROPUESTAS DE MEJORA

Tras el debate interno entre el Comité y las trabajadoras, se han identificado diversas propuestas de mejora que se incluyen en el presente plan. Las propuestas identificadas durante las sesiones de debate, que serán desarrolladas en los siguientes apartados del presente Plan, son:



- Aplicación de medidas de Conciliación: flexibilidad horaria, teletrabajo permanente, jornada laboral compactada
- Apoyo a la Parentalidad y Cuidado de Dependientes: Permisos parentales iguales, días de permiso adicionales, servicios de cuidado
- Formación y Sensibilización: Revisión de Políticas de Promoción, Planes de Carrera Individualizados, Transparencia salarial
- Apoyo Psicológico y Bienestar: Servicios de asesoramiento, programas de bienestar

- Mejora de Infraestructuras y Recursos: Espacios para lactancia, áreas de descanso, herramientas digitales
- Evaluación y seguimiento: encuestas de satisfacción periódicas, indicadores de rendimiento, reuniones de Feedback
- Fomento de la participación masculina: incentivos para uso de permiso parentales

Estas propuestas de mejora están diseñadas para promover un ambiente de trabajo más equitativo y corresponsable en la Fundación Sieneva. Implementar estas medidas no solo mejorará el bienestar de los empleados, sino que también fortalecerá la sostenibilidad y la productividad de la organización al crear un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso de las necesidades de todos los miembros del equipo.

5. PLAN DE CORRESPONSABILIDAD

El Plan de Corresponsabilidad de la Fundación Sieneva se constituye como una respuesta integral a la necesidad de fomentar un entorno laboral equitativo y sostenible. En un contexto donde la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal se convierte en un reto creciente, este plan busca ofrecer soluciones prácticas y efectivas que beneficien tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

La Fundación Sieneva, con su compromiso de promover la Innovación Social y el Desarrollo Sostenible, reconoce la importancia de integrar la corresponsabilidad en su cultura organizacional. Para lograrlo, se han definido una serie de objetivos generales y específicos que orientan las acciones y estrategias necesarias para alcanzar una mayor equidad de género, una mejor conciliación de la vida personal y laboral, y un entorno de trabajo que promueva la corresponsabilidad en todos los niveles.

A continuación, se detallan los objetivos generales y específicos del Plan de Corresponsabilidad, diseñados para garantizar un equilibrio justo y equitativo en las responsabilidades laborales y familiares de todos los miembros de la Fundación.



Objetivos Generales

1. Promover la Equidad de Género y la Igualdad de Oportunidades: Garantizar que todos los empleados de la Fundación Sieneva, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional y personal.
2. Fomentar la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal: Crear un entorno de trabajo que facilite la compatibilidad entre las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares y personales de los empleados.
3. Desarrollar una Cultura Organizacional Basada en la Corresponsabilidad: Integrar la corresponsabilidad en la cultura organizacional, promoviendo la participación equitativa de hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidado.

Objetivos Específicos

1. Implementar Medidas de Flexibilidad Laboral: Introducir y fomentar el uso de horarios flexibles, teletrabajo y la jornada laboral compactada para todos los empleados.
2. Apoyar la Parentalidad y el Cuidado de Dependientes: Proporcionar permisos parentales iguales para ambos progenitores y días adicionales de permiso para el cuidado de hijos enfermos o familiares dependientes.
3. Mejorar la Formación y Sensibilización en Corresponsabilidad: Ofrecer programas de formación y talleres sobre corresponsabilidad y equidad de género a todos los empleados. Realizar campañas internas de sensibilización sobre la importancia de la corresponsabilidad en el hogar y en el trabajo.
4. Revisar y Ajustar las Políticas de Igualdad de Género: Asegurar que las políticas de promoción y desarrollo profesional son equitativas y libres de sesgos de género. Garantizar la transparencia en las políticas salariales y trabajar para eliminar cualquier brecha salarial de género.



5. Ofrecer Apoyo Psicológico y Programas de Bienestar: Proveer servicios de asesoramiento psicológico y programas de bienestar que incluyan actividades físicas y recursos para mejorar la salud mental y física de los empleados.

6. Mejorar las Infraestructuras y Recursos de la Fundación: Crear espacios adecuados para la lactancia y mejorar las áreas de descanso. Proveer herramientas digitales que faciliten el teletrabajo y la colaboración a distancia.

7. Evaluar y Seguir el Progreso de las Políticas de Conciliación: Realizar encuestas de satisfacción periódicas para evaluar la efectividad de las medidas de conciliación y corresponsabilidad. Desarrollar indicadores de rendimiento para medir el impacto de estas políticas en la productividad y el bienestar de los empleados.

8. Fomentar la Participación Masculina en la Corresponsabilidad: Ofrecer incentivos para que los hombres utilicen sus permisos parentales y de cuidado. Promover ejemplos y testimonios de empleados masculinos que practican la corresponsabilidad.



5.1 MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD

El Plan de Corresponsabilidad de la Fundación Sieneva se centra en la implementación de un conjunto de medidas estratégicas diseñadas para promover la equidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de todos sus empleados. Estas medidas abarcan diversas áreas clave de la organización, asegurando que cada aspecto de la actividad de la Fundación esté alineado con los principios de corresponsabilidad. Reconociendo la importancia de una aproximación holística, el plan se divide en cinco áreas principales: **selección y contratación, formación, retribuciones y cualificación profesional, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, y comunicación e imagen**. Cada una de estas áreas se abordará con medidas específicas que reflejan el compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional y el bienestar de sus empleados.

A continuación, se detallan las medidas de corresponsabilidad que se implementarán en cada una de estas áreas, delineando las acciones concretas que la Fundación Sieneva llevará a cabo para asegurar un entorno de trabajo inclusivo y equitativo para todos.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	Garantizar un proceso de selección y contratación equitativo y libre de sesgos de género, promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades.
----------	---

- | | |
|---------|---|
| Medidas | <ul style="list-style-type: none">• Análisis de Descripción de Puestos: Revisar y actualizar las descripciones de puestos para eliminar cualquier lenguaje o requisito que pueda ser discriminatorio.• Formación en Sesgos Inconscientes: Capacitar a los equipos de recursos humanos y a los responsables de la selección en la identificación y eliminación de sesgos inconscientes.• Publicación Transparente de Ofertas: Publicar todas las ofertas de empleo de manera transparente y accesible, incluyendo información sobre políticas de conciliación y corresponsabilidad. |
|---------|---|



- Panel de Selección Diverso: Asegurar que los paneles de selección estén compuestos por personas de diferentes géneros y antecedentes.

Destinatarias

- Equipo de Recursos Humanos
- Responsables de Selección y Contratación

Cronograma

Año 2024/2025

Responsables

Gerencia, Departamento Recursos Humanos y responsables de departamento.

Recursos

- Presupuesto para formación en sesgos inconscientes.
- Herramientas de evaluación de descripciones de puestos.
- Plataformas de publicación de ofertas.

Indicadores

- Número de descripciones de puestos revisadas y actualizadas.
- Porcentaje de responsables de selección capacitados en sesgos inconscientes.
- Diversidad en los paneles de selección.
- Porcentaje de ofertas publicadas con información sobre políticas de conciliación.



FORMACIÓN

Objetivo Promover el desarrollo profesional y la formación continua de todos los empleados, garantizando la igualdad de acceso a oportunidades de capacitación.

Medidas

- Planes de Formación Personalizados: Desarrollar planes de formación personalizados que tengan en cuenta las necesidades de conciliación de cada empleado.
- Formación en Corresponsabilidad y Igualdad: Implementar módulos de formación específicos sobre corresponsabilidad e igualdad de género.
- Acceso Igualitario a Oportunidades de Capacitación: Asegurar que todos los empleados tengan acceso igualitario a oportunidades de formación, independientemente de su género o situación familiar.

Destinatarias - Todos los empleados de la Fundación Sieneva.

Cronograma Año 2024/2025

Responsables Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Corresponsabilidad

Recursos

- Presupuesto para formación.
- Plataformas de e-learning.
- Expertos en formación en corresponsabilidad e igualdad de género.

Indicadores

- Número de empleados con planes de formación personalizados.
- Porcentaje de empleados que han completado la formación en corresponsabilidad e igualdad.
- Tasa de participación en programas de capacitación.

Retribuciones y Cualificación Profesional

Objetivo Asegurar una política de retribuciones equitativa que reconozca y valore el desempeño de todos los empleados de manera justa.

Medidas

- Auditorías Salariales: Realizar auditorías salariales periódicas para detectar y corregir posibles disparidades salariales por género.
- Transparencia en la Política Retributiva: Comunicar de manera clara y transparente los criterios de retribución y promoción.
- Reconocimiento del Trabajo No Remunerado: Incluir en la evaluación del desempeño el reconocimiento del equilibrio entre el trabajo remunerado y no remunerado (tareas domésticas y de cuidado).

Destinatarias - Todos los empleados de la Fundación Sieneva.

Cronograma Año 2024/2025

Responsables Departamento de Recursos Humanos.

Recursos

- Consultores en auditorías salariales.
- Herramientas de gestión de retribuciones.
- Sistemas de evaluación del desempeño.

Indicadores

- Resultados de las auditorías salariales.
- Nivel de satisfacción de los empleados con la política retributiva.
- Porcentaje de empleados que consideran justo el sistema de evaluación del desempeño



Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral

Objetivo Facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida personal, familiar y laboral.

Medidas

- Flexibilidad Horaria y Teletrabajo: Mantener y ampliar las opciones de flexibilidad horaria y teletrabajo.
- Permisos de Paternidad y Maternidad Igualitarios: Promover el uso equitativo de permisos de paternidad y maternidad entre hombres y mujeres.
- Programas de Apoyo a la Familia: Implementar programas de apoyo, como guarderías y servicios de cuidado de dependientes.

Destinatarias - Todos los empleados de la Fundación Sieneva.

Cronograma Año 2024/2025

Responsables Departamento de Recursos Humanos.

Recursos

- Sistemas de gestión del tiempo de trabajo.
- Políticas y procedimientos claros para permisos.
- Convenios con guarderías y servicios de cuidado de dependientes.

Indicadores

- Tasa de utilización de opciones de flexibilidad horaria y teletrabajo.
- Porcentaje de hombres y mujeres que utilizan permisos de paternidad y maternidad.
- Nivel de satisfacción con los programas de apoyo a la familia.

Comunicación e Imagen

Objetivo Promover una cultura organizacional inclusiva y corresponsable, comunicando de manera efectiva las políticas y prácticas de igualdad y corresponsabilidad.

Medidas

- Campañas de Sensibilización: Implementar campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad y igualdad de género.
- Transparencia en la Comunicación Interna: Comunicar de manera transparente todas las políticas y medidas de corresponsabilidad a través de los canales internos.
- Fomento de la Imagen Inclusiva: Proyectar una imagen inclusiva en todas las comunicaciones externas e internas de la Fundación.

Destinatarias

- Todos los empleados y stakeholders externos de la Fundación Sieneva.

Cronograma Año 2024/2025

Responsables Departamento de Comunicación

Recursos

- Equipo de comunicación.
- Materiales de campaña.
- Plataformas de comunicación interna y externa.

Indicadores

- Alcance e impacto de las campañas de sensibilización.
- Frecuencia y claridad de las comunicaciones internas sobre corresponsabilidad.
- Percepción de la imagen inclusiva de la Fundación entre empleados y stakeholders.



5.2 Seguimiento del Plan

La fase de seguimiento es crucial para garantizar la implementación efectiva y el éxito continuo del Plan de Corresponsabilidad de la Fundación Sieneva. Esta fase implica la evaluación regular y sistemática de las medidas adoptadas, asegurando que se alcancen los objetivos propuestos y se promueva un entorno de trabajo equitativo y corresponsable.

1. Monitoreo Continuo

El monitoreo continuo implica la revisión periódica de la implementación de las medidas de corresponsabilidad para identificar avances, obstáculos y áreas de mejora. Esto se logrará mediante la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos de manera regular.

Actividades:

Revisión mensual de indicadores clave de desempeño.

Encuestas periódicas a los empleados para evaluar la efectividad y percepción de las medidas.

Reuniones trimestrales de seguimiento con los responsables de cada área para discutir el progreso y resolver cualquier problema.

Responsables:

Equipo de Recursos Humanos.

Comité de Igualdad y Corresponsabilidad.

Responsables de Área.

2. Evaluación de Impacto

La evaluación de impacto tiene como objetivo medir el efecto de las medidas de corresponsabilidad en la cultura organizacional, el bienestar de los empleados y el rendimiento general de la Fundación. Se evaluarán tanto los impactos directos como los indirectos a largo plazo.



Actividades:

Análisis anual de los resultados de las auditorías salariales.

Evaluación del impacto de las políticas de flexibilidad y teletrabajo en la productividad y satisfacción de los empleados.

Análisis de la efectividad de los programas de formación en corresponsabilidad y su impacto en la igualdad de oportunidades.

Responsables:

Consultores externos en evaluación de impacto.

Equipo de Recursos Humanos.

Dirección de la Fundación.

3. Informes y Retroalimentación

Elaborar informes detallados y regulares sobre el estado del plan y compartirlos con todos los interesados. La retroalimentación de estos informes ayudará a realizar ajustes y mejoras continuas en las medidas de corresponsabilidad.

Actividades:

Redacción de informes semestrales sobre el progreso del plan.

Presentación de resultados y hallazgos en reuniones generales de empleados.

Recopilación de sugerencias y comentarios de los empleados y otros stakeholders para mejorar el plan.

Responsables:

Equipo de Comunicación.

Comité de Igualdad y Corresponsabilidad.

Dirección de la Fundación



4. Revisión y Mejora Continua La revisión y mejora continua es un proceso cíclico que asegura que el plan de corresponsabilidad se adapte a las necesidades cambiantes de la Fundación y de sus empleados. Esta etapa implica la revisión de las políticas existentes y la introducción de nuevas medidas cuando sea necesario.

Actividades:

Revisión anual del plan y actualización de las medidas basadas en los resultados del seguimiento y evaluación.

Incorporación de nuevas prácticas y herramientas de corresponsabilidad identificadas a través de investigaciones y benchmarking con otras organizaciones.

Ajuste de los objetivos y metas del plan según las necesidades emergentes y los cambios en el entorno laboral.

Responsables:

Comité de Igualdad y Corresponsabilidad.

Equipo de Recursos Humanos.

Dirección de la Fundación.

Indicadores de Seguimiento

La Comisión de Corresponsabilidad se reunirá como mínimo una vez cada seis meses, los restantes con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por la mayoría integrantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión. La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes. Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

La Comisión se reunirá al menos tres veces al año para realizar un análisis y seguimiento de la implantación del Plan:

	Octubre 2024	Marzo 2025	Octubre 2025
<i>Seguimiento y revisión del Plan Igualdad y cada una de las medidas y objetivos</i>	Evaluación inicial	Evaluación Intermedia	Evaluación final, actualización 25/26
<i>Evaluación del Plan de Igualdad y cada una de las medidas y objetivos</i>	Evaluación inicial	Evaluación Intermedia	Evaluación final, actualización 25/26

Evaluación Inicial para establecer una línea base de la situación actual en cuanto a corresponsabilidad y conciliación en la Fundación Sieneva. Esta evaluación incluye las siguientes actividades:

- Recopilación de Datos Basales:
 - Realizar encuestas y entrevistas iniciales a todos los empleados para entender sus necesidades y percepciones sobre la corresponsabilidad y conciliación.
 - Análisis de la utilización actual de medidas de conciliación (teletrabajo, horario flexible, permisos, etc.).
- Auditoría Salarial y de Promoción:
 - Realizar una auditoría salarial para identificar cualquier disparidad de género en la compensación y oportunidades de promoción.
 - Evaluar la distribución actual de tareas domésticas y responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.
- Evaluación de Capacidades y Recursos:
 - Analizar la capacidad actual de la Fundación para implementar y sostener las medidas propuestas, incluyendo recursos humanos y financieros.
- Informe de Diagnóstico Inicial:
 - Elaborar un informe detallado con los hallazgos iniciales y presentar las áreas clave de mejora.



La **Evaluación Intermedia** se planteará para monitorear el progreso de las medidas implementadas y hacer los ajustes necesarios.

- Revisión de Indicadores de Progreso:
 - Analizar los indicadores clave de desempeño (tasa de participación, nivel de satisfacción, uso de medidas de conciliación, etc.) trimestralmente.
- Encuestas y Entrevistas de Seguimiento:
 - Realizar encuestas y entrevistas a los empleados a mitad de año para evaluar la efectividad de las medidas y recoger sugerencias para mejoras.
- Revisión de Formación y Capacitación:
 - Evaluar la participación y efectividad de los programas de formación en corresponsabilidad y conciliación.
- Evaluación del Impacto Parcial:
 - Analizar los efectos de las medidas de corresponsabilidad en la productividad y bienestar de los empleados.
- Informe de Evaluación Intermedia:
 - Redactar un informe con los resultados de la evaluación intermedia, destacando los avances, desafíos y recomendaciones para ajustes.

La evaluación final servirá para evaluar el impacto global del plan y actualizar el mismo para el año 2025/2026.

- Auditoría Integral:
 - Realizar una auditoría final de todos los indicadores clave de desempeño para evaluar el impacto general de las medidas implementadas.
- Encuestas y Entrevistas Finales:
 - Llevar a cabo una última ronda de encuestas y entrevistas para medir la satisfacción de los empleados y recoger feedback sobre las medidas de

corresponsabilidad.

- Evaluación del Impacto a Largo Plazo:
 - Evaluar cómo las medidas de corresponsabilidad han afectado la cultura organizacional, la retención de empleados, y la igualdad de oportunidades.
- Revisión de Objetivos y Metas:
 - Comparar los resultados finales con los objetivos y metas establecidos al inicio del plan.
- Informe de Evaluación Final y Actualización del Plan:
 - Redactar un informe detallado con los hallazgos finales y las lecciones aprendidas.
 - Actualizar el Plan de Corresponsabilidad para el próximo año, basándose en los resultados y recomendaciones de la evaluación final.
- Presentación de Resultados:
 - Compartir los resultados de la evaluación final con todos los empleados y stakeholders de la Fundación, incluyendo el patronato y la dirección.

