
PLAN DE IGUALDAD 2020-2024



1. COMPROMISO DE YMCA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

YMCA vela para que todos aquellos aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y en coherencia con su Misión y sus valores corporativos: transformación, innovación, transparencia, eficiencia, internacionalidad y unidad. El objetivo es generar empleo de calidad en un entorno de trabajo seguro.

En este marco, el respeto y la promoción de la diversidad inherente a la naturaleza de una organización como YMCA y la promoción constante de la igualdad de oportunidades constituyen ejes fundamentales en la gestión de sus empleados y empleadas. Para ello el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones acordadas desde el más alto nivel de gestión en la organización.

Si bien el Plan que se presenta en este documento comienza en 2020, en los cuatro años anteriores, desde el 2016, YMCA ha perseguido los objetivos de igualdad, realizando acciones encaminadas a su consecución, siendo el año 2019 el de mayor implementación, arrancando en el primer trimestre con la realización de una encuesta de clima laboral que ha permitido la recogida de información objetiva para permitir seguir trabajando en muchos aspectos de la plantilla, además de los relativos a la igualdad.

YMCA expresa su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los siguientes **términos**:

Capital Humano

YMCA fomenta la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados y empleadas, evitando cualquier tipo de discriminación entendida como cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes realizadas por razón de raza, color, sexo, religión, opciones políticas, nacionalidad, extracción social, enfermedad o cualquier otra condición personal, física o social.

Igualdad de Oportunidades

YMCA con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier tipo de discriminación se compromete:

- A que la selección y promoción de empleados y empleadas de YMCA se desarrolle sobre la base exclusiva del principio de mérito y en atención a los requisitos de capacidad precisos en cada caso y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

- Al desarrollo de una adecuada política de formación personal y profesional de sus empleados y empleadas, fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades llegue a cada uno de ellos, asegurando la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, discapacidad, creencia o cualquier otra condición personal, física o social, y rechazando cualquier manifestación de acoso o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo.

Conciliación de la vida profesional y personal

YMCA, consciente de la importancia del desarrollo integral de la persona, promoverá las políticas de conciliación familiar que faciliten el necesario equilibrio entre la vida profesional y personal de las personas afectadas.

YMCA trabaja para que estos principios se traduzcan en pautas que rijan naturalmente tanto el comportamiento de las personas que integran la organización, como los procesos que definen las formas de trabajar en la asociación. En diciembre de 2016, la asociación aprobó su primer plan de igualdad, manifestando su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En enero de 2020 hemos puesto en marcha el nuevo Plan de Igualdad 2020-2024 con nuevos objetivos y tomando como referencia la encuesta de clima laboral realizada en febrero de 2019 y la evaluación de las acciones de igualdad de oportunidades realizadas en el periodo 2016-2019.

A continuación detallamos los datos de la plantilla a 31 de diciembre de 2019 por comunidad autónoma y sexo:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CENTROS Y SEXO						
Comunidades Autónomas	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total	% sobre el total
ANDALUCIA	10	82%	2	18%	12	3%
ARAGON	114	80%	28	20%	142	33%
CASTILLA LA MANCHA	14	65%	8	35%	22	5%
CASTILLA LEON	20	86%	3	14%	23	5%
CATALUÑA	27	71%	11	29%	38	9%
EXTREMADURA	13	75%	4	25%	18	4%
LA RIOJA	15	93%	1	7%	17	4%
MADRID	102	77%	31	23%	133	31%
VALENCIA	15	74%	6	26%	21	5%
TOTAL	331	78%	94	22%	425	100%

2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, YMCA ha realizado un diagnóstico de igualdad de oportunidades en el ámbito de todos sus centros de trabajo en España. Este diagnóstico abordó los siguientes apartados:

Trabajamos para desarrollar el potencial de niños y jóvenes

1. Perfil de la plantilla

1.1. Número y porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla

Objetivo: Analizar si en la organización existe una distribución equilibrada entre trabajadores y trabajadoras. La composición equilibrada, de acuerdo con la Ley de Igualdad, establece que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60%, ni sean menos del 40%.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA					
Año	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
A 31 de diciembre de 2019	326	77%	99	23%	425
Plantilla media 2019	269,33	78%	75,43	22%	344,75

1.2. Número y distribución de hijos/as menores a cargo

Objetivo: Detectar y tener en cuenta el número de personas dependientes a cargo de los empleados y empleadas de la organización, de manera que se pueda identificar con facilidad los puntos de mejora o fortalezas a la hora de proponer las medidas de conciliación y averiguar las necesidades que realmente tiene la plantilla.

HIJOS/AS MENORES A CARGO						
	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total	Total menores
4 menores	1	50%	1	50%	2	8
3 menores	2	50%	2	50%	4	12
2 menores	25	78%	7	22%	32	64
1 menor	38	80%	9	20%	47	47
Total	66	78%	19	22%	85	131

1.3. Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Objetivo: Analizar si en la organización existe una distribución equilibrada entre trabajadores y trabajadoras en cuanto a las horas semanales de contrato.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO					
Nº de horas	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Menos de 20 horas	45	84%	9	16%	54
De 20 a 35 horas	114	73%	42	27%	156
De 36 a 39 horas	167	77%	48	23%	215
Total a 31 de diciembre de 2019	326	77%	99	23%	425

Trabajamos para desarrollar el potencial de niños y jóvenes

1.4. Número y porcentaje de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad

Objetivo: Comprobar cómo se distribuyen mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos de la asociación y si se produce alguna concentración en determinados puestos de responsabilidad.

RESPONSABILIDAD					
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Alta dirección	10	53%	9	47%	19
Mandos intermedios	12	73%	4	27%	17
Coordinación, supervisores/as	34	74%	12	26%	46
Nivel técnico	274	80%	69	20%	343
Total a 31 de diciembre de 2019	331	-	94	-	425

2. Condiciones laborales

2.1. Número y porcentaje de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada

Objetivo: Conocer la estructura de contratación en la asociación, y si existe concentración de hombres o de mujeres, en algún tipo de contrato o jornada.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS					
Tipo de contrato	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Eventuales	182	76%	59	24%	241
Temporal a Tiempo Completo	83	79%	22	21%	105
Temporal a tiempo Parcial	90	71%	36	29%	126
Prácticas	3	100%	0	0%	3
Otros (becas de formación, interinidad, etc.)	6	83%	1	17%	7
Fijo	143	78%	41	22%	184
Fijo Discontinuo	26	80%	7	20%	33
Indefinido a Tiempo Completo	98	75%	34	25%	132
Indefinido a Tiempo Parcial	19	94%	1	6%	20
TOTAL	325	-	100	-	425

2.2. Distribución de la plantilla por bandas salariales desagregadas por sexo

Objetivo: La política retributiva de una organización es el conjunto de criterios utilizados para determinar los salarios de las personas que trabajan en ella. Y si esta es igualitaria implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres.

Trabajamos para desarrollar el potencial de niños y jóvenes

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES					
Bandas salariales	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Menos de 12.000 €	4	67%	2	33%	5
12.001 € y 18.000 €	117	69%	52	31%	170
18.001 € y 24.000 €	167	85%	29	15%	196
24.001 € y 30.000 €	23	72%	9	28%	32
30.001 € y 36.000 €	7	88%	1	13%	8
Más de 36.001 €	7	50%	7	50%	14
TOTAL	325	-	100	-	425

3. Gestión de personas

3.1. Número de personas de la plantilla que se han acogido a algún tipo de permiso o excedencia por cuidado de familiares dependientes

Objetivo: Este indicador recoge el número de mujeres y hombres con responsabilidades familiares que pueden acogerse a permisos o excedencias, y efectivamente lo hacen. Es importante, tener en cuenta el número de personas dependientes a cargo de los empleados y empleadas de la organización, de manera que se pueda detectar con facilidad los puntos de mejora o fortalezas a la hora de proponer las medidas de conciliación y averiguar las necesidades que realmente tiene la plantilla.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN					
Tipología	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres	Total
Permiso de paternidad	0	3	0%	100%	3
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)	8	0	100%	0%	8
Permiso por Adopción o acogimiento	0	0	0%	0%	0
Permiso de lactancia	4	0	100%	0%	4
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 12 años)	5	0	100%	0%	5
Excedencia por cuidado de menores	4	0	100%	0%	4
Excedencia por cuidado de familiares dependientes	0	0	0%	0%	0
Horario Flexible de entrada y salida	7	4	64%	36%	11
Distribución flexible de las vacaciones	7	5	58%	42%	12
Adaptación horaria por conciliación familiar	21	2	91%	9%	23
Jornada laboral intensiva	1	1	50%	50%	2
Viernes por la tarde no laborables	17	7	71%	29%	24
Abandonar el lugar de trabajo por una emergencia familiar	36	13	73%	27%	49
Otros... indicar	0	0	0%	0%	0

Trabajamos para desarrollar el potencial de niños y jóvenes

3.2. Número de promociones

Objetivo: Detectar hasta qué punto existen iguales oportunidades de ascenso profesional para mujeres y hombres en la asociación, y en cada una de las categorías profesionales.

NÚMERO DE PROMOCIONES POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD DATOS 2019					
Nivel	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Alta Dirección	8	47%	9	53%	17
Mando Intermedio	15	65%	8	34%	23
Coordinación, jefatura equipo	12	67%	6	33%	18
Total	35	60%	23	40%	58

NÚMERO DE PROMOCIONES POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD DATOS 2016					
Nivel	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Alta Dirección	6	46%	7	54%	13
Mando Intermedio	10	59%	7	41%	17
Coordinación, jefatura equipo	8	89%	1	11%	9
Total	24	62%	15	38%	39

Comparando los datos recogidos en 2019 y los datos obtenidos en 2016 observamos mayores promociones por responsabilidad en los puestos de mandos intermedios y coordinación en las mujeres y una mayor promoción en los hombres en los puestos de alta dirección. Todo ello siguiendo una coherencia con los datos de los epígrafes anteriores.

3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Debido a la naturaleza de la actividad de YMCA, con cambios significativos durante los meses de verano debido a la incorporación del personal de nuestras actividades estivales y las bajas de los proyectos de ciclo escolar, para el análisis de los distintos parámetros se ha tomado como referencia el personal de alta al final de **diciembre de 2019**. Entendiendo este como un periodo bastante estable en nuestra actividad: cuando todo el personal de ciclo escolar se ha incorporado y nuestros proyectos están en pleno desarrollo. Incluir al personal de nuestras actividades de verano, en su inmensa mayoría contratos de dos a cuatro semanas, muy joven y absolutamente estacional, más que ayudar, distorsionaría los resultados del presente estudio.

En YMCA contamos con una plantilla de 425 personas a 31 de diciembre de 2019, último ejercicio cerrado y auditado. Lo primero que llama la atención es la **distribución entre hombres y mujeres, donde la presencia de estas últimas de un 77%**. Siendo este un dato muy llamativo, entendemos que se puede encontrar cierta explicación en la naturaleza de la actividad de YMCA.

El grueso de nuestra actividad, y por tanto de las personas que trabajan, se concentra en áreas profesionales donde **la presencia de la mujer siempre ha sido mayoritaria**: educación, educación social, trabajo social, etc. Debido a esto entendemos que hay que aplicar un **factor de corrección** respecto a lo establecido en la Ley de Igualdad, que determina que en el conjunto al que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60%, ni sean menos del 40%. Dada nuestra actividad, podemos pensar que **alcanzar un 70-30** estaría dentro de lo deseable.

Seguidamente hemos analizado la distribución de la plantilla por **horas semanales de trabajo**, encontrando bastante **coherencia con la distribución por sexos** de esta. Cabe destacar que un 49,42% de la plantilla tiene una jornada reducida en menos de 36 horas. Si bien puede observarse cierta diferencia en los contratos de menos de 20 horas y los de 20 a 35, lo cierto es que el 90% de los contratos de menos de 35 horas se encuentran en la banda de 8 a 25 horas, por lo que prácticamente estamos hablando de un mismo sesgo. Por tanto, si agregamos los dos segmentos, nos volvemos a encontrar con el 77-23 de la distribución del global de la plantilla.

Cuando abordamos la **distribución por niveles de responsabilidad** ya sí nos encontramos con **más equilibrio** a medida que ascendemos en el grado. En todos los casos la presencia de mujeres es mayor que la de hombres pero siguiendo una línea descendente desde el 80% del nivel técnico, hasta el 53% de la alta dirección.

El siguiente paso es el análisis de las **condiciones laborales**, empezando por la distribución en las diferentes **modalidades de contratación**. Una vez más la encontramos **coherente con la distribución de la plantilla**. Destacamos que **existe un mayor equilibrio respecto a la temporalidad** de nuestros contratos que han pasado en el ejercicio 2019 al 57% del total de los contratos siendo este porcentaje en 2016 un 75%. Dato interesante también para analizar como un logro.

Respecto a la **distribución por bandas salariales** sí encontramos algún **sesgo hacia el lado masculino** sobre todo en la banda más alta. Aunque **no es muy representativo** debido a que solo siete personas se encuentran en ésta, destaca sobre la tónica general. Cabe encontrar explicación en el mayor equilibrio que ya observábamos en el más alto nivel de responsabilidad, pero es una pista saber dónde debe estar más la vigilancia.

Avanzando en el área de la gestión de personas nos detenemos en el **número de promociones**. Aquí debemos advertir que se trata, no del número de promociones a lo largo de 2019, sino del conjunto de la plantilla en toda su carrera. Es decir, de los puestos con responsabilidad, determinamos si proviene de una promoción interna o de un proceso de selección externo.

Quizás aquí merece la pena detenerse en cada nivel, pues probablemente su distribución responde a diferentes razones. En el caso de las **jefaturas de equipo/coordinaciones**, vemos se vuelca casi **completamente hacia el lado femenino (89%)**. Aunque sesgado, podría ser coherente con la distribución del conjunto. Sin embargo en los dos **niveles superiores** vemos que **decrece el porcentaje de mujeres** que promocionan respecto a los hombres, bajando a un **59% en el caso de mando intermedios, y 46% en el caso de la alta dirección**.

Aunque serían cifras **envidiables para la mayoría de empresas**, es cierto que no guarda mucha coherencia con el peso relativo de las mujeres en la organización. Será un punto al que debemos **prestar especial atención** en el desarrollo del Plan.

La organización ha establecido las siguientes medidas de conciliación en distintos momentos:

1. Medidas aprobadas en Comité Ejecutivo de 29 de abril de 2019: A raíz de la encuesta de clima laboral, cuyos resultados se analizaron y distribuyeron entre la plantilla, se valoraron las posibilidades de implantar distintas mejoras, de las que se seleccionaron las tres expuestas a continuación y que fueron remitidas previamente a los integrantes del comité:

- Implantar 3 jornadas intensivas/continuas como mejora a las dos actuales, siempre que el centro esté abierto hasta las 19:00 h como mínimo y las diferentes áreas cubiertas en la medida de lo posible. Esto sólo aplicaría a las personas con jornada completa.
- Julio: Ampliar a 1 jornada intensiva/continua más con las mismas premisas que en el punto anterior; en julio sólo se trabaja una tarde. Igualmente, sólo aplica a las personas con jornada completa y requiere hacer alguna adaptación a aquellas personas que realizan labores necesariamente de tarde en esas fechas.
- Ampliar los días de asuntos propios. Se amplía en uno, por lo que quedan en dos anuales.

2. Respecto a las medidas de campamentos, se aprobaron el 25 de marzo de 2015:

Tradicionalmente, los hijos de trabajadores/as de YMCA han participado de forma gratuita en actividades de verano nacionales (no internacionales). Se revisa y valida esta política por los siguientes motivos:

- El incremento de la plantilla y del número de hijos puede suponer, en los próximos años, una partida de coste importante.
- Es conveniente determinar las condiciones de acceso.
- En ocasiones se ocupan plazas en actividades que se llenan, alguna de ellas de coste elevado, lo que supone un coste de oportunidad importante.
- Se realiza una propuesta dirigida a:
 - Trabajadores/as a jornada completa (o similar)
 - En el segundo verano de trabajo en la asociación
 - Para hijos o miembros de la unidad de convivencia
 - Sin límite de plazas
 - En actividades nacionales

La propuesta, basada en la retribución anual (o del año anterior, la más realista) del/la trabajador/a que solicita la plaza es la siguiente:

Salario bruto (año anterior o actual, lo más realista)	Actividad sin ocupación 100%	Actividad con ocupación 100%
Menos de 30.000 €	Sin coste	20% de pvp que corresponda
Más de 30.000 €	40% de pvp que corresponda	60% de pvp que corresponda

4. PLAN DE IGUALDAD

1. Ámbito de aplicación

El presente plan resulta aplicable a todos los centros de YMCA en España, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características concretas de cada uno de los centros de trabajo.

2. Ejes de actuación.

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el plan de igualdad de YMCA se estructura en 8 ejes de actuación:

1. Acceso a YMCA
2. Contratación
3. Promoción
4. Información estadística
5. Formación
6. Retribución
7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
8. Salud Laboral

Para cada uno de los ejes de actuación se describen:

- a- Objetivos a alcanzar
- b- Acciones a desarrollar

2.1. Eje 1. Acceso a YMCA

Objetivo específico: Utilizar en ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres.

Acciones:

- Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección:
- Modificando el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir, utilizando términos no sexistas.

- Incorporando un lenguaje no sexista en los procesos de difusión de las ofertas tanto por canales internos como externos para contribuir al equilibrio de mujeres y hombres de la plantilla.
- Convocar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.

Objetivo específico: Favorecer que no haya ningún servicio excesivamente masculinizado o feminizado.

Acciones:

- En los procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, establecer la medida positiva de que, a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.
- Estudiar la posibilidad de favorecer la movilidad interna de personal para evitar que haya servicios excesivamente masculinizados o feminizados.

2.2. Eje 2. Contratación

Objetivo específico: Posibilidad de acceder desde un contrato de tiempo parcial a uno de tiempo completo.

Acciones:

- Para los contratos a tiempo parcial se podrá pasar a un contrato a tiempo total cuando haya vacantes o puestos de nueva creación, previo acuerdo entre las partes.

Objetivo específico: Posibilidad de acceder desde un contrato de tiempo completo a uno de tiempo parcial en atención a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Acciones:

- Para los contratos a tiempo completo se podrá pasar a un contrato a tiempo parcial cuando haya vacantes o puestos de nueva creación, previo acuerdo entre las partes.

2.3. Eje 3. Promoción

Objetivo específico: Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en la asociación. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos, eliminar las posibles barreras que dificulten la promoción profesional de las mujeres, fomentar la promoción profesional de la mujer en la asociación e incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad teniendo como meta alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en estos puestos.

Acciones:

- Sensibilizar en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de proponer candidaturas y evaluar las posibilidades de promoción con el fin de garantizar que se realiza esa labor de forma objetiva, sin estereotipos de género que pudiera condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.

2.4. Eje 4. Información Estadística

Objetivo específico: Disponer de información estadística desagregada por sexos.

Acciones:

- Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desagregada por sexos.

2.5. Eje 5. Formación

Objetivo específico: Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.

Acciones:

- Diseñar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.

2.6. Eje 6. Retribución

Objetivo específico: Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva en función de las categorías de trabajo y de los diferentes departamentos.

Acciones:

- Revisión por medio de la herramienta informática de retribuciones medias de mujeres y hombres por grupos profesionales desagregando en salario base y complementos.

2.7. Eje 7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo específico: Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación pueda disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

Acciones:

- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un menos cabo en las condiciones laborales de los trabajadores. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y paternidad así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia no pueden constituir ningún tipo de discriminación.
- Aplicación del permiso de lactancia acumulado y ampliación proporcional del periodo pactado en el Convenio Colectivo por cada hijo más en los casos de partos múltiples.

Objetivo específico: Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral teniendo en cuenta que la conciliación no es un tema exclusivo de mujeres.

Acciones:

- Realizar un estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades.
- Favorecer la participación de los hijos e hijas de la plantilla en las actividades de YMCA, estableciendo una política de becas, descuentos, financiación, etc.

Objetivo específico: Crear un lugar de trabajo donde las personas se sientan motivadas y donde el equilibrio entre vida personal y laboral sea real.

Acciones:

- Facilitar la elección de horario dentro de las posibilidades organizativas (distribución irregular de la jornada posibilitando dos días a la semana de jornada de mañanas).

- Adaptar las reuniones de la asociación a los horarios de los trabajadores (ej. No convocar reuniones poco antes de finalizar la jornada). Se evitará convocar reuniones fuera del horario de trabajo.
- Distribución flexible de las vacaciones en la medida de las posibilidades del servicio específico.
- Abandonar el lugar de trabajo por una emergencia familiar.

2.8. Eje 8. Salud laboral

Objetivo específico: Prevenir las necesidades específicas y riesgos del embarazo y la maternidad desde la seguridad y salud en el trabajo.

Acciones:

- Conseguir la seguridad y salud de todos nuestros empleados en cualquier circunstancia.
- Estudio de los puestos de trabajo y análisis de alternativas en caso de que las personas que lo ocupan se quedaran embarazadas.
- Facilitar el trabajo de las personas que tienen baja por riesgo en el embarazo manteniéndolas informadas de los cambios y novedades del centro.

3. Seguimiento y evaluación

Este plan tendrá una vigencia desde el día de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2024.

Se realizarán seguimientos anuales manteniendo los datos comparativos de arranque para el ejercicio 2019.

En caso de que finalizada su vigencia no se acuerde un nuevo plan, se prorrogará el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo acuerdo.

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas y se elaborará un informe detallado de los avances del plan anualmente, que se analizará en el seno del órgano de gobierno.

Madrid, 13 de julio de 2020