

03

Ejes — de Identidad

Política de
las entidades



plataforma
educativa

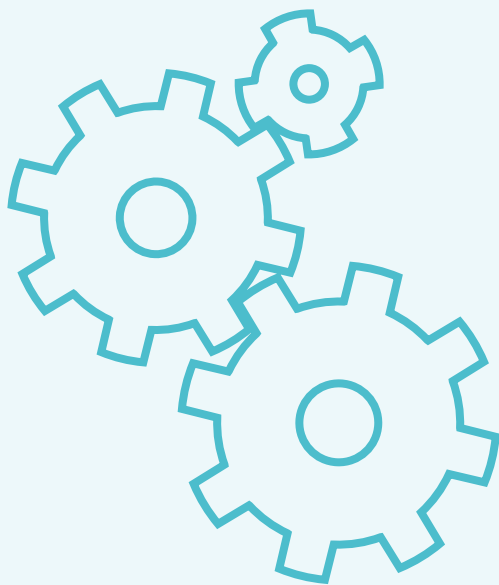
Estas políticas han sido aprobadas en cada uno de los patronatos y consejos directivos de las entidades que forman parte del grupo Plataforma Educativa y tienen vigencia desde su fecha de aprobación al patronato.

Fecha de publicación 4ta edición: Febrero 2024

Diseño de la publicación: Plataforma Educativa

Impresión: Formato Digital

La obra se ofrece según los términos de licencia pública de creative commons (en adelante "ccpl" o "licencia"). La obra está protegida por la ley española de propiedad intelectual o cualquier otra norma aplicable. Queda prohibido cualquier uso de la obra distinta al que autorice esta licencia o dispongan las leyes de propiedad intelectual. El ejercicio de cualquier derecho sobre la obra comporta que acepte y consiente las limitaciones y obligaciones de esta licencia. El licenciador le cede los derechos contenidos en esta licencia, siempre que acepte sus condiciones presentes.



"Para cambiar el mundo comienza por cambiarte a ti mismo".

Gandhi



1	Órganos de gobierno	7
2	Transparencia e información	10
2.1.	Información relevante y rendición de cuentas	
2.2.	Balance Social	
2.3.	Página web de la organización	
3	Finanzas	12
4	Ética y prevención de riesgos penales	14
5	Búsqueda de fondos	16
6	Recursos Humanos	18
7	Trabajo a distancia	21
8	Formación	23
9	Cura hacia los y las profesionales	25
9.1	Desconexión digital	
10	Diversidad e igualdad	29
11	Principios feministas	33
12	Comunicación	35
13	Cualidad	38
14	RSC, ODS y Medio Ambiente	40



15	Transparencia y información	43
16	Innovación	46
17	Nuevos proyectos, socios y socias colaboradoras y contrapartes	48
18	Participación en gobernanza	51
19	Voluntariado	52
20	Modelo teórico y de intervención social	54
21	Política del Buen Trato hacia la infancia	55
22	Disposiciones finales	68
23	Pies de página	69
24	Anexos	70
	24.1. Órganos de gobierno	
	24.2. Política de cumplimiento y prevención de riesgos penales	
	24.3. Trabajo a distancia	



Ámbito de aplicación y sistema de actualización

Este documento es una recopilación de todas aquellas políticas que tiene establecidas Plataforma Educativa y que suscriben las entidades que forman parte. Éstas se articulan para velar por el buen funcionamiento de cada organización y son aprobadas en los patronatos correspondientes.

A partir de esta aprobación aplica a todas las personas miembros del patronato de cada una de las Organizaciones así como al equipo directivo y personas trabajadoras de las mismas que a su vez son responsables de velar por su aplicación en el día a día de cada uno de los servicios y programas que se lleven a cabo.

Esta política tiene una vocación participativa, que implica una constante evaluación, evolución y mejora, y que se enriquecerá a través de las aportaciones realizadas mediante espacios participativos de trabajo interdisciplinar e interorganizacional.

Las actualizaciones son aprobadas por el Órgano de Gobierno de cada Organización miembro.

Órganos de gobierno

El Patronato o Consejo de Administración (en función del tipo de entidad jurídica) actúa como el órgano de gobierno, no es un órgano de gestión. Es necesario que se preocupe y ocupe de la formulación de la estrategia, que facilite/posibilite su puesta en práctica y controle sus resultados, en base a los principios generales en materia de buen gobierno. En lo sucesivo la definición de “Patronato” representa las diferentes fórmulas jurídicas de órgano de gobierno de Plataforma Educativa.

El respeto a la ética y las leyes debe inspirar la actuación de quien integra la Organización, lo que implica actuar con la diligencia de una buena administración.

Las y los miembros del órgano de gobierno deben ejercer sus cargos gratuitamente, sin perjuicio del derecho a ser resarcidos de los gastos, debidamente justificados, que les ocasione el ejercicio de su función, siempre de acuerdo con criterios de austeridad y eficacia.

El patronato debe velar por evitar los conflictos de intereses, definidos como una situación en la que el interés personal, económico o institucional de una persona miembro del patronato, de la dirección o profesional de la entidad con responsabilidades puede influenciar indebidamente o interferir en el juicio, responsabilidades y toma de decisiones de estas personas en relación con los intereses de las Entidades de Plataforma Educativa.

Los conflictos de intereses son situaciones que requieren ser gestionadas con publicidad y transparencia, por este motivo Plataforma Educativa adopta las siguientes resoluciones y mecanismos:



- Las personas miembros del órgano de gobierno, no pueden intervenir en la toma de decisiones o la adopción de acuerdos en los asuntos en los que tengan un conflicto de intereses con la persona jurídica.
- Las personas miembros de los órganos de gobierno de las personas jurídicas deben comunicar al órgano cualquier situación de conflicto, directa o indirecta, que tengan con la persona jurídica. Antes de que el órgano adopte un acuerdo en el que pueda haber un conflicto entre un interés personal y el interés de la persona jurídica, la persona afectada debe proporcionar al órgano la información relevante y debe abstenerse de intervenir en la deliberación y la votación.

Se equipara el interés personal, a efectos de apreciar la existencia de un conflicto de intereses, el interés personal de las siguientes personas:

- En caso de que se trate de una persona física, del o la cónyuge o de otras personas con quien esté especialmente vinculada por lazos de afectividad, el de sus personas parientes en línea recta sin limitación y en línea colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o el segundo de afinidad, y el de las personas jurídicas con las que se lleven a cabo funciones de administración o con las que constituya, directamente o por medio de terceras personas, una unidad de decisión, de acuerdo a la legislación mercantil.
- En caso de que se trate de una persona jurídica, el de sus personas administradoras o apoderadas, el de las socias de control y el de las entidades que forman una unidad de decisión, de acuerdo a la legislación vigente.



Si existe un conflicto de intereses entre la entidad y alguna persona integrante de alguno de sus órganos, se procederá de acuerdo con lo redactado anteriormente, y si se adopta el acuerdo o ejecuta el acto en cuestión, es necesario comunicarlo al protectorado de la Generalidad de Cataluña en el plazo de 30 días.

El patronato y las personas que estén especialmente vinculadas, según lo anteriormente expuesto, no pueden suscribir con la entidad, sin la autorización previa del Protectorado, contratos de compraventa o alquiler de bienes inmuebles o bienes muebles de extraordinario valor , de préstamo de dinero, ni de prestación de servicios retribuidos.

Transparencia e información

El patronato establecerá los contenidos de la información relativa a la entidad que debe facilitarse al público en general. La transparencia es un bien público esencial que es necesario defender si se quiere aumentar la confianza de la sociedad en el sector fundacional.

2.1 INFORMACIÓN RELEVANTE Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Cada Entidad miembro dará a conocer a la sociedad sus fines, actividades y personas beneficiarias de su actuación. Igualmente, hará públicos sus estatutos y las presentes normas, así como la composición de sus órganos de gobierno y su equipo directivo, mediante información actualizada y veraz.

La página web es el instrumento fundamental para la comunicación y publicación de las actuaciones de la entidad y en el apartado Transparencia se dispondrá de toda la información que la organización estime para el cumplimiento de rendimiento de cuentas en la sociedad.

2.2 BALANCE SOCIAL

El balance social es el documento que recoge los resultados y la evaluación de los distintos aspectos que integran la responsabilidad social de la Entidad.

El balance social debe ser a la vez un instrumento de gestión para planificar, organizar, dirigir y evaluar en términos cuantitativos y cualitativos la actividad social de la Entidad en un período determinado, y debe permitir definir políticas, establecer programas y racionalizar el efectividad de las inversiones sociales.



El patronato es responsable de la elaboración del balance social de la Entidad basado en un sistema de indicadores objetivos (medio ambiente, relaciones con la comunidad, prevención de la salud, prevención de riesgos, etc.) y cuando no sea posible, mediante una valoración subjetiva, que registre periódicamente los elementos que lo integran.

2.3 LA PÁGINA WEB DE LA ORGANIZACIÓN

El patronato es responsable de que se mantenga actualizada la página web de cada Entidad y que se coordine su contenido con el que resulte de los documentos, así como de aquellos contenidos que vengan marcados por la normativa aplicable.

El contenido mínimo que figurará en la página web de la Fundació es:

- » Los estatutos.
- » Las principales líneas estratégicas de actuación.
- » El Código de buenas prácticas en gobierno, transparencia y rendimiento de cuentas.
- » Las memorias anuales de actividades.
- » El balance social.
- » Los órganos de gobierno y su composición.
- » La estructura organizativa.
- » Las direcciones de contacto a las que se puede dirigir el público en general.
- » Toda la información requerida según la Orden de transparencia JUS/152/2018.
- » Toda aquella otra documentación que el patronato crea relevante.

Finanzas

Con el fin de garantizar su pervivencia y sostenibilidad de los recursos, con una gestión rigurosa, optimizada, complementaria y transparente, exponenciando así la acción a un mayor número de personas atendidas, se promoverá una gestión que garantice la autonomía financiera, aplicando procedimientos de aprobación de gastos presididos por la austeridad y con criterios de selección de proveeduría, incorporando siempre que sea posible criterios sociales y criterios de economía social y circular.

Hagamos de las finanzas una herramienta de optimización y multiplicación de la acción desarrollada, a fin de trabajar para la sostenibilidad, diversificando las fuentes de financiación y los recursos, gestionándolos con rigor, optimización y complementariedad, para obtener el máximo rendimiento con la mínima acción incidiendo positivamente hacia el entorno.

Relativo a la sostenibilidad, en caso de que sea necesaria la construcción de un nuevo equipamiento, éste estará suficientemente financiado por las partes colaboradoras, y no obligará a la entidad a asumir un endeudamiento superior al que puede sostener el servicio a desarrollar- hi. Velamos por que el día a día del nuevo servicio sea sostenible económicamente por cada uno de sus conceptos.

Así como, en el supuesto de que al inicio del proyecto sea necesario un apoyo económico por parte de la entidad, éste estará cuantificado y enmarcado en el tiempo, y en ningún caso será superior al que la organización puede sostener, según el fondo de maniobra disponible



en ese momento.

El equipo directivo velará para llevar a cabo esta planificación reportándola al patronato.

Las cuentas anuales, que comprenden el balance de situación, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria correspondientes al ejercicio, serán auditadas anualmente a través de una empresa auditora externa.

Ética y prevención de riesgos penales

Plataforma Educativa cree en el debate ético y en la necesidad de que detrás de nuestra acción se produzca reflexión y balance más allá de los resultados educativos o materiales. Disponemos de un Código Ético que se actualiza en base a las aportaciones que se van recibiendo. A tal efecto, se potencia la constitución de grupos de reflexión ética. Creemos que detrás de la intervención profesional con personas, también es necesario el balance ético de lo que hacemos y del cómo lo hacemos.

Por otra parte, tanto en el marco de atención a las personas como en el marco de lo que hacen las personas de la organización, generaremos los mecanismos para velar que las decisiones y acciones de los órganos de gobierno y de los cargos con responsabilidad directiva o de gestión, así como todas aquellas personas que puedan intervenir en la entidad, incluidas empresas proveedoras, estén en el marco legal y en ningún caso se generen riesgos de responsabilidad penal para la Entidad. Disponemos de un Mapa de riesgos y de un Plan de prevención de riesgos penales.

Nuestra voluntad hacia la prevención de riesgos penales está más detallada en el documento Anexo 24.2. "Política de cumplimiento y prevención de riesgos penales", documento que recoge la voluntad y compromiso de las entidades que conforman Plataforma Educativa de actuar conforme a la Ley, evitando en todo momento la perpetración de cualquier delito penal, recogiendo los principios generales de actuación del modelo de prevención de riesgos penales (o mapa de riesgos), sus fundamentos, y la información relativa al órgano de vigilancia y control de la entidad.

Como una de las principales categorías del fraude, la corrupción y el cohecho aparecen cuando patronato, equipo directivo, plantilla o perso-



nas atendidas, utilizan prácticas no éticas para la obtención de algún tipo de beneficio directo o indirecto para el organización o para sí mismos o mismas. Plataforma Educativa actúa para prevenir uno de los mayores riesgos en las relaciones profesionales, como parte de la llamada política anticorrupción para prevenir y erradicar tales riesgos. Todas las personas vinculadas a Plataforma Educativa, ya sea patronato, plantilla o partes colaboradoras, y en todas sus relaciones, muy especialmente con las instituciones públicas, todo tipo de administraciones, partidos políticos, sindicatos o fundaciones vinculadas a los mismos, tendrán de actuar conforme a las normas y disposiciones estatales, autonómicas e internacionales para la prevención de la corrupción y el cohecho, entre las que se encuentran especialmente las disposiciones del Código Penal. Por eso disponemos de un Plan de prevención de los riesgos penales así como un Código de Conducta que vela por evitar situaciones de incumplimiento y sus consecuencias penales.

Plataforma Educativa se posiciona contraria a influir sobre la voluntad de las personas, físicas o jurídicas, ajenas a Plataforma Educativa, para obtener cualquier tipo de beneficio. Rechaza cualquier práctica que se aparte de la ética profesional, quedando prohibida cualquier acción u omisión que pasiva o activamente trate de ejercer esta influencia, no permitiendo tampoco que terceras personas las usen en sus relaciones, por eso tienen un órgano externo de seguimiento y control al que todo el mundo puede dirigirse de forma anónima.

Así pues, todas las entidades que conforman Plataforma Educativa tienen instaurado el plan de prevención de delitos penales, a fin de actuar siempre desde la ética profesional, evitando la perpetración de actuaciones ilícitas que puedan comportar responsabilidad penal para las entidades y para las personas que las ejecuten.

B

Búsqueda de fondos

Hagamos de la búsqueda de fondos un instrumento de generación de recursos que posibiliten nuestros fines.

El patronato tiene una “política de aceptación de donaciones” que estipula de entre otras cosas, lo siguiente:

- » En general, se aceptan las donaciones que no condicionan en absoluto el proyecto social de la entidad, el producto y sus actores.
- » La entidad acepta donaciones provenientes tanto del sector público como privado, tanto de empresas como de particulares.
- » En el caso de donaciones del sector público, se presume con carácter general, la falta de necesidad de realizar ningún tipo de comprobación sobre su origen lícito.
- » En el caso de donaciones del sector privado, se prioriza que sean donaciones nominales sobre las donaciones anónimas.
- » La entidad no acepta donaciones provenientes de acciones ilícitas o que vayan contra los fines sociales de la entidad. Por tanto, en todos los casos, y dentro de sus posibilidades, tendrá en cuenta el posible origen del dinero o bienes donados.
- » En el caso de donaciones anónimas y, por el hecho de que la entidad no puede comprobar su origen, deja constancia en este documento, que no tolera en ningún caso las actuaciones que atentan contra los derechos constitucionales y/o autonómicos y, los derechos sociales básicos.



- » Se aceptarán donaciones de esta tipología ligadas a un proyecto o campaña y que no superen los 3000 euros. En caso de que se superen los 3000 euros quien da anónimamente deberá constar en un registro interno de la organización y firmar un documento donde asume la responsabilidad del origen lícito de la donación.
- » La entidad para promover la captación de donaciones, puede desarrollar campañas, actividades, actas, etc... que faciliten la recepción de fondos.
- » La entidad facilitará, la implantación de políticas de RSC, tanto internas como externas que vehiculen la participación ciudadana y empresarial en el proceso de generación de recursos.
- » Con la creación de Acciona't, como entidad que promueve el voluntariado se pretende llegar a la ciudadanía como actores activos de investigación de fondos por Proyectos sociales.
- » Todas las donaciones “en especie” quedan recogidas en un registro que identifica su origen y el destino que se les dará.

Recursos Humanos

Hagamos del capital humano el principal activo siendo el instrumento de acción que presta servicios a la sociedad, velando por la mejora constante de las condiciones laborales basadas en la estabilidad, el respeto, la igualdad de oportunidades y de trato, el desarrollo profesional, la responsabilidad compartida, la conciliación del trabajo y la vida privada, la salud laboral la equidad retributiva y la transparencia, bajo estos principios:

- » Asegurar el cumplimiento de la legislación laboral vigente.
- » Respetar la diversidad cultural, étnica y social.
- » Asegurar a los y las profesionales más óptimas para dar respuesta a las necesidades competenciales de la entidad.
- » Fomentar tanto la igualdad de oportunidades para acceder a la entidad ya los diferentes puestos de trabajo, como la de trato una vez se forma parte de la plantilla. La entidad quiere reforzar al máximo el potencial y el talento del personal y esto sólo puede hacerse si todas las personas tienen garantizada la igualdad.
- » Desarrollar el potencial profesional de todas las personas trabajadoras y ofrecer posibilidades de promoción y crecimiento. La promoción interna es un valor, de ahí que se promueva el desarrollo profesional como un factor de mejora constante.
- » Velar por la mejora constante de sus competencias y las condiciones laborales.
- » Fomentar la responsabilidad compartida, cada profesional tiene una responsabilidad personal en la forma en que coopera con las demás,



ya sea como igual o responsable de un equipo.

- » Facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar de los trabajadores. Las entidades consideran la conciliación y la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y personas no binarias como una herramienta de mejora de la acción profesional y una fidelización del personal.
- » Asegurar la Seguridad y Salud en el trabajo y velar por integrar la cultura preventiva en todos los niveles jerárquicos de la Entidad. Entendemos la promoción de la salud laboral como fórmula de mejora de las condiciones de trabajo.
- » Ofrecer una política retributiva coherente con el sector social y asegurar la aplicación equitativa de la retribución interna.
- » Preservar el derecho de libertad sindical y negociación colectiva.
- » Fomentar una comunicación abierta, clara y transparente hacia el conjunto de profesionales de la Entidad.
- » Asegurar la evaluación de la totalidad del personal como un mecanismo para acompañar al capital humano en su desarrollo profesional y velar por la actualización y la innovación constante. Evaluar anualmente el desempeño en relación con las competencias genéricas de la Entidad y las competencias específicas de cada puesto de trabajo, las funciones propias del puesto de trabajo y formación.
- » Contribuir a la formación de futuros y futuras profesionales colaborando con escuelas y universidades y ofreciendo prácticas formativas. La figura de alumnado en prácticas y convenios universidad-empresa son también fórmulas de promoción y consolidación de potenciales profesionales en plantilla. La figura del voluntariado, siempre será una función complementaria que no sustituirá a ninguna



persona en prácticas ni contratada. Estas figuras tendrán un reglamento específico que regulará su labor voluntaria.

- » Revalorizar y hacer visible la tarea imprescindible que realizan las personas trabajadoras de nuestras entidades.

Por otra parte, las personas trabajadoras deben cumplir con la política de confidencialidad y protección de datos de la Entidad. De esta forma, se garantizan y protegen los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas y especialmente su intimidad y privacidad personal y familiar.

Trabajo a distancia

En todos los casos en que sea posible y con el fin de mejorar la conciliación, se potenciará el trabajo a distancia.

El trabajo a distancia viene regulado por la Ley 10/2021, del 9 de julio, de trabajo a distancia, publicada al BOE núm.164 de 10 de julio de 2021.

De manera general se entiende el trabajo a distancia como una modalidad de trabajo no presencial, basándose en la consecución de resultados y generalmente se apoya en las tecnologías de la información y la comunicación, y se establecerá a través del contrato o anexo al mismo.

Conforme a la Ley 10/2021 de trabajo a distancia del 9 de julio, el ejercicio de la reversibilidad por cualquier de las dos partes, se podrá ejercitar de acuerdo con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia.

La persona trabajadora designa como puesto de trabajo habitual desde el cual realizará el trabajo a distancia el situado a (determinar) quedando adscrito en el centro de trabajo de la entidad en el cual prestaba su trabajo de forma presencial.

La persona trabajadora realizará su trabajo a distancia 5 días laborales en la semana, el que supone un 100% de su jornada de trabajo, a pesar de que podrá hacer trabajo presencial puntualmente si es necesario para el desarrollo de su trabajo, de entre 1 y 4 días en el mes. Así mismo, cuando las necesidades laborales requieran la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo, esta habrá



de acudir de obligado cumplimiento.

La entidad garantizará el derecho legal a la desconexión digital de la persona trabajadora fuera de la jornada laboral pactada en el acuerdo de trabajo a distancia. La persona trabajadora, por su parte, se comprometerá a respetar la sincronía temporal, como tiempo de disponibilidad obligatoria el horario de 9:30 h a 14:00 h y como medida de respecto a la conciliación de la vida personal y laboral.

La entidad proporcionará a la persona trabajadora los equipos y medios necesarios de hardware y software para desarrollar su actividad laboral y asume el mantenimiento de los equipos puestos a su disposición. a su disposición de forma adecuada y únicamente para la prestación de servicios laborales, quedando excluida expresamente su utilización para fines privados. El acceso al sistema informático de la entidad tiene que realizarse bajo el control y la responsabilidad de la persona trabajadora, que tiene que seguir los procedimientos establecidos por la entidad.

Tanto las condiciones del espacio físico donde se desarrolle el trabajo a distancia como las del mobiliario (iluminación, mesa y silla) serán propiedad de las personas que teletrabajan y tendrán que cumplir las especificaciones en materia de Seguridad y Salud Laboral.

La compensación del trabajo a distancia se aplicará segundos se acuerde en la negociación colectiva, contemplando su retroactividad según se recoja en el acuerdo.

La persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones reconocidos al resto de personas trabajadoras de la entidad que desarrollen sus funciones en régimen presencial.

Basura especial mención al derecho a la desconexión digital, para lo cual la entidad trabajará para establecer todas las medidas necesarias para asegurar su efectividad.

Formación

Entendemos la formación como un proceso de aprendizaje continuo que ofrezca a la vez programas formativos de calidad que satisfagan las necesidades expresadas por los y las profesionales y aquellas detectadas por la Entidad, así como que genere contenidos pedagógicos innovadores y atractivos para devenir una entidad referente en formación, tanto de competencias para asumir con éxito la tarea encomendada como en temas relacionados con el bienestar físico y personal de profesionales y de las personas atendidas.

Para lograr estos objetivos, agrupamos la formación en dos tipos de formación diferenciados:

- » Formación Reglada: Formación que conduce a la obtención de títulos oficiales y homologados por la Generalitat de Cataluña.
- » Reciclaje Profesional: Este reciclaje es permanente por toda aquella persona que trabaje en el ámbito de la educación social y que quiera ampliar y mejorar sus competencias.

Ambas modalidades de formación se articulan en 3 áreas formativas básicas: Formación en competencias básicas, Formación en eficiencia y Formación en gestión personal.

Para hacerlo posible, Plataforma Educativa confecciona y gestiona un Plan de Formación transversal que ofrece un servicio personalizado a todas y cada una de las entidades miembros. Los criterios en la hora de elaborarlo son:

- » Mejorar la capacitación de profesionales para que desarrollen adecuadamente sus funciones y tareas.



-
- » Contribuir al proceso de incorporación eficaz y pleno de las nuevas partes de las entidades miembros.
 - » Motivar la formación permanente a través de herramientas y competencias que fomenten la eficacia, la eficiencia y la buena gestión personal.
 - » Favorecer el bienestar y desarrollo óptimo de los talentos de cada persona.
 - » Orientarnos hacia la mejora continua.

9

Cura hacia los y las profesionales

Las personas trabajadoras son el principal valor con que cuenta la organización para ejecutar su misión y finalidades. Ellas son quienes reciben el encargo de atender los diferentes colectivos de personas dentro de un marco formado por la infraestructura, el modelo teórico y formativo, el sistema organizativo y el contexto socioterritorial. Para hacerlo cuentan con su formación y experiencia previa así como con los recursos que desde la organización se dispongan para acompañarlas en esta tarea.

Plataforma Educativa quiere generar acciones que faciliten y velen por la cura de las personas que tienen cura otras personas. Para la cura, en este sentido, se han articulado varias actuaciones que se ponen al alcance de todos los servicios y personas trabajadoras.

- » Contamos con una cultura abierta que facilita el feedback interno y externo.
- » Favorecemos un ambiente de equipo agradable y propio para el trabajo.
- » Fomentamos el sentido de pertenencia, la participación y la eficiencia.
- » Favorecemos liderazgos que promueven el desarrollo de la organización y el apoderamiento de las personas que trabajan.
- » Fomentamos y disponemos de mecanismos para garantizar las cargas de trabajo para que los niveles de estrés sean sostenibles para todo el equipo.
- » Las personas del equipo tienen la capacidad de comunicar y encontrar apoyo cuando se sienten sobrecargadas tanto en nivel individual como nivel grupal.



- » Fomentamos la formación interna de los equipos para minimizar el estrés con Yoga en línea, mindfulness y el humor al puesto de trabajo. Así también se potenciará la creación de espacios que favorezcan la descarga emocional, faciliten la elaboración del duelo o la racionalización de determinados aspectos de la intervención socioeducativa o sociosanitaria.

Y sobre todo destacamos los siguientes servicios:

- » Servicio de apoyo, acompañamiento y atención psicológica a la tarea profesional:

En este sentido, cualquier persona trabajadora puede dirigirse a un número de teléfono o dirección de email facilitada y se lo atenderá en relación a su demanda. Es voluntad de la organización acompañar a las personas profesionales en el reequilibrio de su bienestar, a partir de un acompañamiento que los permita orientar y sostener elementos de inestabilidad. La orientación es acompañar a la persona trabajadora en la resolución de sus dudas y/o inquietudes facilitando el acceso a los recursos más pertinentes.

Así también se potenciará la creación de espacios que favorezcan la descarga emocional, faciliten la elaboración del luto o la racionalización de determinados aspectos de la intervención socioeducativa o sociosanitaria.

- » Sesiones de Supervisión: Todas las personas profesionales deben disponer de la oportunidad de disfrutar de sesiones de supervisión por parte de profesionales ajenos al equipo. Esta supervisión puede enfocarse al análisis de casos, del funcionamiento del equipo o de una tipología muy específica de casuística que se produzca en el servicio.



- » Sesiones de intravisión y intervisión: Todas las personas deben disponer de la oportunidad de disfrutar de sesiones de intravisión (reflexión en torno a la práctica educativa entre miembros de un mismo equipo) o de intervisión (reflexión en torno a la práctica educativa entre miembros que ejercen uno mismo rol o función en equipos o servicios diferentes).

En cuanto a estas sesiones, se harán dentro de la programación general del servicio adaptándose a sus condiciones particulares (horarios, turnos ...)

Se promoverá que en la dinámica ordinaria del funcionamiento de todos los servicios y en las acciones que tenga un carácter más general, se promocionen y visualicen acciones de reconocimiento y valoración de la tarea profesional, tanto a nivel individual como colectivo.

El acceso a la información, la claridad de la normativa y de los circuitos, la facilidad para acceder a tener comunicación con miembros del equipo, cargos de responsabilidad y otro personal, se considera como un elemento por la salud de la organización y de las personas que la conforman así como cualquier otra medida que facilite la transparencia en todo aquello que tiene que ver con el entorno laboral donde la persona desarrolla su tarea.

9.1 DESCONEJIÓN DIGITAL

El artículo 88.1 de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos y garantía de derechos digitales (LOPD) establece que las personas trabajadoras tanto del sector privado como del sector público tienen derecho a la desconexión digital para garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respecto a su tiempo de descanso.



El buen uso de las herramientas digitales y la desconexión de estas nos tiene que permitir más bienestar. Así pues hay que tomar conciencia, incorporar el conocimiento necesario y adquirir buenos hábitos en nuestra cotidianidad y esto solo se conseguirá con una adecuada gestión del tiempo y de las cargas de trabajo.

Se por este motivo que se impulsarán recomendaciones y directrices que faciliten una mejor conciliación y desconexión digital. Esto se materializará a través de campañas o comunicados que se harán llegar a todas las personas trabajadoras para incentivar la consolidación de unos hábitos de uso digital saludable que potencie el autocuidado. También se recogerán ejemplos clarificadores y representativos que permitan fácilmente la identificación y traslación de estas situaciones a la cotidianidad de los servicios y recursos que llevamos a cabo.

Parar la cadena de mensajes, dar ejemplo, planificar, evitar la sobreinformación, clarificar circuito, silenciar las notificaciones ... son entre otras casuísticas que se recogerán en las diferentes acciones que se impulsarán desde la organización.

10

Diversidad e Igualdad

Las entidades que conformamos Plataforma educativa somos diversas, como diversas son las personas que trabajamos en ella y que atendemos. Y acogemos esta diversidad como una oportunidad para el desarrollo de nuestras entidades con la suma de características diversas:

- » Diversidad Sexual e Identidades No Binarias;
- » Diversidad Generacional;
- » Diversidad de Capacidades y Funcionalidades;
- » Diversidad de Origen y Cultura (lugar de nacimiento o de crecimiento);
- » Diversidad Idiomática;
- » Diversidad de Bagaje Profesional y Niveles Académicos;
- » Diversidades de Roles, Roles de Cuidado y de Responsabilidad;
- » Diversidad de Pensamiento y Trabajar.

Esta diversidad nos aporta a crecer en creatividad e innovación, a mejorar en la toma de decisiones, en la gestión de nuestras experiencias y liderazgos como entidades y en tener una mejor flexibilidad y respeto hacia todas las personas de manera interna y externa. Este hecho favorece que esta singularidad nuestra potencie nuestra esencia y nuestra pertinencia como Plataforma Educativa.

Las personas somos pluridimensionales y diversas. Por tanto, es una exigencia profesional y ética que profesionales de diferentes ámbitos, disciplinas y servicios coordinen su práctica profesional y conozcan y tengan en cuenta el contexto en el que se da la intervención y con quien



se da esta intervención.

Situar como protagonistas de la comunicación a las personas: evitar los estereotipos en la medida en que pueden fomentar la discriminación étnica o racial y con especial énfasis en lo que se refiere a los de género y al lenguaje sexista; velar por la igualdad entre mujeres y hombres, y reflejar en los contenidos y la proyección pública una presencia equilibrada de los géneros.

En Plataforma Educativa no se aceptará ni se permitirá ninguna discriminación por razón de origen nacional, social o étnico, género, lengua, religión, opinión, orientación sexual, edad u otra condición. Se rechazará y perseguirá cualquier acto, omisión o manifestación, física o psíquica, por cualquier medio que comprometa la integridad psicológica, física o moral, de cualquier persona, así como las manifestaciones de acoso físico o psíquico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

La igualdad de oportunidades y trato de mujeres, hombres y personas no binarias es uno de los principios que fundamentan la organización y actuación de las entidades que forman Plataforma Educativa.

Se hace especial incidencia en la igualdad entre mujeres, personas no binarias y hombres, con la estricta aplicación del plan de igualdad vigente en toda la organización y el uso del lenguaje no sexista.

El mérito y capacidad ya desde la inicial selección y posterior promoción de todo el personal vinculado se fundamenta en las competencias y el desempeño de las funciones profesionales, que en todo caso Plataforma Educativa promoverá, con aplicación de políticas de igualdad. Toda la plantilla debe participar de forma activa en los planes



de formación que Plataforma Educativa pone a su disposición, siendo esto la base para mantener actualizados los conocimientos y así el progreso personal y profesional, repercutiendo en la mejora y excelencia en el servicio de Plataforma Educativa. Las buenas relaciones entre profesionales y un clima laboral que propicie la calidad, la colaboración y la innovación son aspectos primordiales para la buena práctica profesional. Las condiciones laborales son importantes para conseguirlo pero también lo son el respeto, la cordialidad, la buena educación. Es importante el interés por la actividad profesional y el rigor científico. Es básico compartir el proyecto profesional del servicio en el que se ejerce la actividad laboral.

Asimismo, la organización prevé los mecanismos necesarios para luchar activamente contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y/o expresión de género en el trabajo, tanto de tipo vertical (de cargos directivos a personas subordinadas, de profesionales a personas atendidas...) u horizontal (entre personas de igual responsabilidad en la plantilla, de personal interno a personal de otras entidades...). Los mecanismos de control y seguimiento de estas situaciones deben permitir evitar que en ningún caso, se den situaciones de victimización por acoso.

En una cultura organizativa democrática y transversal, Plataforma Educativa tiene la voluntad de trabajar por una igualdad real entre los géneros, por lo que se cuenta con una Comisión Igualdad también como Comisión Negociadora que ha trabajado un Plan de Igualdad. Con este documento queremos conseguir la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas, proyectos y actuaciones de la entidad, y nos comprometemos a seguir avanzando para una entidad más igualitaria y democrática en la que todos y todas sigan disfrutando de las mismas oportunidades.



En esta línea, y cómo el acoso anteriormente mencionado forma parte de los riesgos psicosociales que pueden afectar a la plantilla, Plataforma Educativa, cumpliendo con la Ley orgánica de 22 de marzo de 2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y con la Ley del 24 de abril de 2008 del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, ha elaborado su propio protocolo, para que todas las personas trabajadoras de la entidad, tengan información para conocer y entender qué es el acoso de este tipo, cómo prevenirlo y cómo actuar dado el caso.

La intervención educativa de los y las profesionales debe perseguir que la persona desarrolle una personalidad en consonancia con los derechos fundamentales, especialmente en lo que hace referencia a la igualdad de las personas, la libertad y una actitud de democracia y autonomía. Esto se realizará siempre con la prudencia que requieren las intervenciones educativas dirigidas a personas que no comparten estos valores. Por eso se trabajará para evitar imágenes de relación desigual en el mundo o de las que se pueda interpretar paternalismo, superioridad, etc., y buscar imágenes que muestren relaciones de igualdad, de diálogo, etc..

Principios feministas

- » Nuestros proyectos y actuaciones deben centrarse en el bienestar y el cuidado de todas las personas de manera interseccional y transversal.
- » Defender en nuestras actuaciones y proyectos la no violencia (Incluida la violencia de género), la paz, los Derechos humanos y Sociales, y la perspectiva feminista.
- » Es necesario que garanticen la promoción de la salud y seguridad de todas las personas (sean binarias y no binarias), incluyendo los derechos sexuales y reproductivos.
- » Debemos basarnos en procesos de participación y un gobierno democrático promoviendo en nuestros proyectos la horizontalidad para personas atendidas, personas trabajadoras y personas voluntarias.
- » Buscar la cooperación, el trabajo en red, el multilateralismo y la justicia global con equidad e inclusión.
- » Dar visibilidad al liderazgo en perspectiva de género ya la visualización de las mujeres y las nuevas masculinidades haciendo frente al techo de vidrio y la brecha salarial.
- » Fomentar la transparencia de nuestras actuaciones de forma interna y externa y fomentando una comunicación no violenta.
- » Promover la corresponsabilidad de las tareas, la conciliación familiar y laboral y el reparto de las tareas de forma equitativa dentro y



fuera del entorno laboral y asistencial.

- » Visualizar el conflicto como oportunidad de mejora y crecimiento.
- » Dar importancia y visualización a las labores reproductivas.
- » Nuestros proyectos y actuaciones deben centrarse en el bienestar y el cuidado de todas las personas de manera interseccional y transversal.

2

Comunicación

La política de comunicación responde al doble objetivo de dar a conocer la actividad de la entidad a nivel interno y nacional e internacional, y posicionarla en el tercer sector, como una entidad proactiva, innovadora y que ofrece soluciones en el ámbito de los Servicios sociales.

Disponemos, de un Plan de comunicación y de un manual de estilo por cada una de las entidades, que se han confeccionado en sintonía con un Plan de comunicación general de PE, en el que se fijan las acciones y actuaciones concretas, encaminadas a la consecución de los objetivos de la entidad y que van dirigidas a la plantilla de profesionales que trabajan en la organización, a nuestra clientela, a las personas beneficiarias de nuestros servicios y proyectos, a proveedora, a la red de Servicios sociales del territorio, en los medios de comunicación y en la sociedad en general.

La interacción y el establecimiento de unos óptimos canales y sistemas de comunicación, reflexión y opinión son imprescindibles para garantizar el buen funcionamiento de los servicios y su calidad, facilitando la participación, la transmisión y la socialización de nuestra acción, creando y participando en redes y organizaciones que lo posibiliten.

Plataforma Educativa quiere potenciar la utilización de las TIC y la inversión en este campo así como velar por comunicar, en todo momento, una imagen fiel de la organización, con información completa y actualizada, accesible al público en general, con datos reales y que no induzcan a errores de interpretación.

La comunicación es un instrumento de sensibilización y educación. Ahora, más que nunca, por la importancia que tiene en nuestra socie-



dad el lenguaje audiovisual y el de las nuevas tecnologías, se recomienda asegurar un uso responsable de las imágenes utilizadas en los procesos comunicativos de las entidades miembros.

Así, las pautas comunicativas con respecto al uso de imágenes serán:

- » Tratar a todas las personas con el máximo respeto hacia su voluntad y dignidad.
- » Reflejar la diversidad de toda la ciudadanía, fomentar la cohesión social y no discriminar a nadie por su origen, etnia, género, creencia, cultura, lengua, ideas, condición familiar o socioeconómica, situación física o psíquica, orientación sexual u otras circunstancias.
- » Situar como protagonistas de la comunicación a las personas: evitar los estereotipos en la medida en que pueden fomentar la discriminación étnica o racial y con especial énfasis en lo que se refiere a los de género y al lenguaje sexista; velar por la igualdad entre personas no binarias, mujeres y hombres, y reflejar en los contenidos y la proyección pública una presencia equilibrada de los géneros.
- » Evitar imágenes de relación desigual en el mundo o de las que se pueda interpretar paternalismo, superioridad, etc., y buscar imágenes que muestren relaciones de igualdad, de diálogo, etc..
- » Respetar el derecho al honor, la intimidad y la propia imagen de las personas, tomando como referencia lo que establece la Ley de protección de datos.
- » No deben difundirse contenidos que inciten a la violencia física, sexual o psicológica, o que la justifiquen.
- » Promover la consulta y comunicación a las contrapartes u organizaciones socias en el uso de imágenes que traten de su realidad.



- » Tener especial cuidado de la imagen de la infancia.
- » Tener especial cuidado de la imagen que se da de todas las culturas.
- » Equilibrar los aspectos emocionales con los racionales, y ayudarse de las imágenes en ambos casos.

3

Calidad

Plataforma Educativa se compromete a mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión de la calidad. Actuamos como un grupo de entidades que trabaja con criterios de complementariedad, flexibilidad y cooperación, de forma socialmente responsable y metodológicamente innovadora. Plataforma Educativa tiene su principal activo en los equipos de profesionales que desarrollan servicios cercanos y especializados, centrados en las necesidades e intereses de las personas, velando por la mejora de su calidad de vida.

Crea, desarrolla y gestiona servicios y proyectos a través de las entidades que la conforman, con visión comunitaria, dirigidos principalmente a niños, jóvenes, familias, mujeres, personas migradas, personas con diversidad funcional, personas mayores, personas en paro, sin hogar, personas vulnerables en países en vías de desarrollo, así como todas aquellas personas en riesgo de exclusión social o riesgo de sufrirlo.

Trabajamos para ofrecer a las personas atendidas, a las personas trabajadoras ya nuestra clientela nuestros servicios, con la intención de mejorar, a través de la implantación de un Sistema de Gestión de la Calidad, basado en la Norma UNE EN ISO 9001:2015. Se ha suscrito la normativa ISO como marco de referencia para recoger documentalmente las tareas de desarrollo y sus procedimientos.

Definimos nuestra política de calidad sobre los siguientes principios y compromisos:

- » Nuestros servicios están orientados a mejorar la calidad de vida de las personas que atendemos, según sus necesidades y expec-



tativas, así como también tenemos en cuenta las necesidades de las personas trabajadoras y expectativas de nuestra clientela.

- » Trabajamos para conseguir la máxima satisfacción de las personas atendidas, de nuestra clientela, así como de las personas trabajadoras, dando respuesta a sus necesidades, promocionando las buenas prácticas y la comunicación de la gestión.
- » Nos orientamos hacia la mejora continua en todos los procesos de los distintos servicios y entidades y la mejora de la eficacia de nuestro sistema de gestión de la Calidad.
- » Para asegurar y mejorar continuamente la calidad en todos los procesos y servicios de acuerdo con distintos estándares de calidad, cumplimos con todos los requisitos legales establecidos en cualquier materia que sea de aplicación, así como también de la clientela y del propio sistema de gestión.
- » Planificamos y realizamos nuestra labor de forma estructurada.
- » Trabajamos desde una perspectiva comunitaria y centrada en la persona.
- » Creamos mecanismos de complementariedad entre todos los recursos y servicios de las entidades del grupo, orientados a dar respuestas efectivas y eficientes a las necesidades de las personas atendidas.
- » Generamos y consolidamos alianzas orientadas a desarrollar actividades productivas que generen empleo y aporten recursos para inversión social.
- » Reducimos la brecha digital, invirtiendo en poner la tecnología al servicio de las personas.

4

RSC, ODS y Medio Ambiente

Según El Libro Verde de la Unión Europea, dice sobre la responsabilidad social corporativa que: “Aunque la responsabilidad principal de las empresas consiste en generar beneficios, puede contribuir al mismo tiempo a alcanzar objetivos sociales y ambientales, integrando la responsabilidad social como inversión estratégica en el núcleo de su estrategia empresarial, sus instrumentos de gestión y sus actividades”.

Plataforma Educativa mantiene una política activa de responsabilidad corporativa basada en nuestra Misión, Visión y Valores, y en los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas: gestión económica, desarrollo económico y social, gobierno corporativo, medio ambiente, patrocinios y acción social, enfoque hacia los grupos de interés, orientación hacia la clientela, orientación hacia el accionista, enfoque hacia las personas trabajadoras, relación con la proveedoría y el compromiso con la sociedad.

Nuestra RSC tiene un carácter pluridimensional que afecta a diversos ámbitos de gestión abrazando con los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) impulsados por Naciones Unidas y desarrollados en 2015 con la creación de la nueva agenda de desarrollo sostenible, la Agenda 2030.

Nos alineamos con estos objetivos y los desplegamos con el Plan Estratégico donde cada una de las entidades trabaja por la consecución de sus planes de acción llevando al día a día los distintos indicadores y acciones.



Plataforma Educativa queremos ser un conjunto de entidades responsables, incorporando aspectos ambientales y sociales en nuestra estrategia empresarial, basada en una política de responsabilidad social. Por este motivo, hemos creado unas pautas para la mejora continua, que se basan en los valores de las entidades y en nuestros grupos de interés.

- » Velamos por la conservación y protección del medio ambiente minimizando el impacto ocasionado por nuestra actividad.
- » Respetamos los derechos de las personas y su libertad de expresión, garantizamos unas condiciones óptimas de trabajo, rechazamos el trabajo infantil y velamos por la igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación ni por edad, ni por sexo ni por raza.
- » Ofrecemos puestos de trabajo seguros y saludables, esforzándonos en minimizar el riesgo de las personas trabajadoras, contratistas y visitantes a través de la aplicación de planes de prevención y formación específica.
- » Ofrecemos un servicio de calidad a nuestra clientela adaptado a sus necesidades, mantenemos la confidencialidad y privacidad de los datos y velamos para garantizar su satisfacción.
- » Damos un trato prioritario a aquella proveedora y contratistas que comparten nuestros valores sociales y ambientales, y apoyamos los esfuerzos por promover estos valores en sus actividades empresariales.
- » Trabajamos por el desarrollo de nuestro entorno más inmediato, principalmente en los ámbitos cultural, solidario, ambiental y educativo.
- » Garantizamos la defensa de los derechos humanos en nuestras actividades.
- » Respetamos el Medio Ambiente y trabajamos proactivamente la



reducción del impacto medioambiental negativo y potenciamos el beneficioso, reduciendo, reciclando y reutilizando los recursos, minimizando el consumo material y de energía, e incorporamos el concepto de repensar en todo lo que hacemos y que puede afectar al medio ambiente. Con criterios de utilización de materiales más respetuosos con el medio ambiente y minimización de embalajes. Priorizamos productos eco etiquetados, productos elaborados con materiales reciclables o biodegradables, de larga duración o recargables.

Plataforma Educativa se encuentra comprometida con el medio ambiente como la máxima expresión del respeto a nuestras futuras generaciones, por lo que la preservación del medio ambiente es un principio básico de toda actuación de los afectados por el presente código, conforme a las políticas y sistemas de gestión medioambiental.

Impulsamos del sello propio 9R para la auto certificación de sostenibilidad ambiental (Reciclar, Reducir, Reutilizar, Recuperar, Reparar, Renovar, Rediseñar, Redistribuir y Repensar) teniendo en cuenta la Economía Circular, a la vez que nos alineamos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Plataforma Educativa y sus entidades se adscriben a los preceptos establecidos en el modelo de la economía circular, estableciéndolo de base en la fase previa de análisis y posterior de ejecución, en cualquier proceso de creación o funcionamiento de los centros, servicios, proyectos o programas que desarrollan.

5

Criterios de selección de proveedores

Hemos establecido unos criterios de selección de proveedoría y personas subcontratadas, convirtiendo a éstas con aliadas estratégicas y complementarias de nuestra acción.

Los criterios más básicos son:

- » Calidad del producto y/o servicio.
- » Precio de mercado.
- » Competencia técnica y/o profesional.
- » Referencias.
- » Estructura adecuada para atender las necesidades de las entidades.
- » Plazo de entrega.

Además, también tenemos como criterios de selección, en función de la tipología de empresa proveedora (servicio/producto):

■ **Requisito indispensable:**

- » Respeto por los derechos humanos y comercio justo: Según condiciones éticas.- Evita el trabajo infantil y forzoso, dispone de Política específica y/o Código ético.
- » Que promueva la prevención del acoso sexual y/o por razón de género. – Dispone de Protocolo Específico y/o Política.
- » Que disponga de políticas para ofrecer un entorno de trabajo saludable y seguro (SSL). – Dispone de un servicio de prevención propio o ajeno, y que participe en la coordinación empresarial.
- » Que disponga de medidas de accesibilidad- Infraestructuras que faciliten la accesibilidad universal.



■ **Requisito aconsejable, que disponga de:**

- » Productos ecológicos y de respeto por el medio ambiente- Dispone de productos con etiquetado ECO o certificación específica.
- » Productos artesanos que promueven la supervivencia de antiguas formas de hacer.
- » Productos locales (kilómetro 0) para dar prioridad al mantenimiento de puestos de trabajo del territorio. Dispone de productos con etiquetado o certificación específica.
- » Certificación y buenas prácticas en RSC- Dispone de departamento o responsable específico, una política de RSC, recopilación de buenas prácticas...
- » Políticas de transparencia y rendición de cuentas.- Acceso a las cuentas a través de la web de la empresa.
- » Certificación en Calidad.
- » Que inserte a personas con exclusión social y/o discapacidad (LISMI)- CET, Empresas de inserción y/o colabore con estas entidades.
- » Que sea o colabore con las entidades de la Economía Social y Solidaria. Cooperativas, Entidades, Fundaciones y Asociaciones...
- » Que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.- Que disponga de Plan Igualdad y/u otras medidas.
- » Que promueva la conciliación personal y laboral.- Que disponga de un Plan de conciliación y/o medidas al respecto.
- » Que disponga de políticas medioambientales para un correcto



uso de los recursos.- Política, medidas o certificación específica.

- » Que promueva vínculos con su comunidad.- Impulsa acciones para crear riqueza y mejorar la situación y oportunidades de la comunidad donde está establecida.

Las empresas proveedoras están sometidas a un sistema de evaluación y reevaluación de forma periódica.

6

Innovación

Optamos por trabajar con iniciativa, con mentalidad abierta, creativa y dinámica, fomentando la investigación y el análisis permanente de necesidades.

Trabajamos desde la innovación y la complementariedad como eje de nuestro trabajo, facilitando la participación y la valorización de las propuestas.

Consideramos la innovación un eje importante en el desarrollo de la misión de cada uno de los proyectos que desarrollamos, es a partir de éstos que podemos hacer propuestas nuevas para conseguir ser personas más eficientes y eficaces, en resumen para mejorar la calidad de vida de quien atendemos, por otra parte, la innovación nos lleva a desarrollarnos, crecer, encontrar soluciones a viejas necesidades, pero también desarrollar nuevas acciones para necesidades emergentes.

Se promueve la existencia de un departamento que aglutine la Innovación y genere equipos de trabajo centrados específicamente en la innovación en servicios sociales o de atención a las personas.

Se ha establecido un procedimiento y sistema para que los profesionales puedan colaborar y responsabilizarse de la elaboración de proyectos innovadores. El trabajo de estas personas está en equipo, compartiendo, debatiendo y consensuando proyectos, con alineamiento al plan estratégico y plan de acción de cada una de las entidades.

Promovemos y fomentamos las claves que cualquier profesional de entidad social debe tener y trabajar para realizar una buena gestión en la



innovación, entre otras, las más importantes:

- » Asociar ideas, no compartimentar, sino tener claro que todo se puede unir y mezclar.
- » Plantearse preguntas constantemente, desafiar lo que ya está establecido de forma teórica primero. ¿Por qué esto debe ser así? ¿Por qué respondo a esto de esta forma?
- » Tener un ojo atento a todo lo que vemos, leemos, hablamos con otros, en todas partes hay ideas, pero nos pasan desapercibidas.
- » Compartir, explicarse, tener ratos de reunión donde compartir lo aprendido, crear redes entre profesionales de la propia entidad y otros conocimientos que tenga, encuentros.
- » Experimentar y ensayar la idea que hemos tenido sin miedo. Pruebas de laboratorio, pruebas piloto sin mucho gasto que nos hagan ver un resultado.
- » Aprender de los errores. Una vez hemos probado la idea analizar porqué no ha funcionado. Partir de la base, que muchas no funcionarán y habremos invertido tiempo y recursos.

Partimos de tener muy presente que la innovación requiere algunos elementos imprescindibles como: esfuerzo, compromiso, trabajo e incertidumbre. Más que cualquier otra cosa, lo que se necesita para ser una persona creativa es el ingenio y el coraje de no darse por vencida.

Nuevos proyectos, socios y socias colaboradoras y contrapartes

La selección de los proyectos y contrapartes por norma general van ligadas a la aprobación del plan anual por parte del patronato y en caso de no ser contenidas en tiempo y forma, deben contar con la aprobación del patronato, antes de iniciar ninguna acción legal que nos comprometa.

Los nuevos proyectos, personas socias que colaboran y contrapartes, deben estar alineadas con los estatutos de la organización y deben velar por un correcto despliegue del plan estratégico de la Entidad.

a. Relativo a la selección de nuevos proyectos:

Plataforma prioriza los proyectos sostenibles e innovadores que comporten acciones preventivas y alternativas, incorporando factores de proximidad al territorio y mejora de la calidad de vida de las personas. Específicamente aquellos que favorecen la consecución de los fines de la organización y faciliten el cumplimiento del plan estratégico y que en tiempo y forma han sido incluidos en el plan de acción anual de la organización y/o aquellos que:

- » Puedan significar para ESAL un elemento diferenciador, de calidad y estratégico.
- » Sirvan para dar atención de manera integral a las personas en riesgo social o posibilidad de sufrir (niños, jóvenes, mujeres, personas migradas, personas tuteladas y ex tuteladas, personas con discapacidad, personas con inteligencia límite, personas mayores, personas con trastorno mental, personas desempleadas).



- » Sirvan para crear, dirigir y consolidar espacios de trabajo, donde estas personas puedan desarrollar al máximo sus capacidades laborales, relacionales, emocionales y que a la vez garanticen su socialización e inclusión social.
- » Sirvan también, para potenciar la institución de la familia, con todas las modalidades y variantes posibles.
- » Ofrezcan servicios educativos, sociales, culturales, lúdicos, laborales, prelaborales, residenciales, formativos, terapéuticos, preventivos, de investigación, médicos y deportivos, contemplando la posibilidad de promover, crear, participar, en empresas de inserción.
- » Apoyen el desarrollo de proyectos de cooperación, sur-norte y norte-sur.
- » Potencien la consecución de valores que promuevan una sociedad más justa y libre.
- » Incidan en la sociedad, a fin de posibilitar un proceso de transformación social donde la persona sea la protagonista; que respondan a las necesidades de la sociedad y que tengan un impacto positivo en ella (personas atendidas, clientela, grupos de interés...).
- » Velen por el reconocimiento profesional de las personas trabajadoras del ámbito social.
- » Faciliten el acceso al trabajo y su universalización, que velen por la mejora de la calidad de vida, por el respeto hacia la otra persona, por la sostenibilidad medioambiental, por la conciliación entre la vida personal y laboral, por la promoción de la participación, por la revalorización democrática, por la autono-



mía de las personas, por la complementariedad y optimización a todos los niveles, incidan en el abordaje ético de los servicios, promuevan la equidad.

b. Relativo a las personas socias que colaboran:

Quienes colaboran o colaboran del nuevo Proyecto, pueden ser entidades de iniciativa social y/o sin ánimo de lucro públicas o privadas con fines de carácter análogo. Y éstas deben tener unos fines similares o de acuerdo a los que tiene Plataforma Educativa, y será necesario que confluyan técnica y éticamente a los valores de nuestra organización.

Si es necesario establecer colaboración con una persona física o jurídica, nos aseguramos que tiene objetivos de responsabilidad social corporativa adecuados y que la tarea que lleva a cabo no vulnera ningún derecho.

c. Relativo a la selección de contrapartes:

Por el desarrollo de proyectos de cooperación, las contrapartes pueden ser entidades de iniciativa social y/o sin ánimo de lucro públicas o privadas con fines de carácter análogo. Éstas deben ser organizaciones fuertemente arraigadas en el territorio y con trayectoria demostrable, y deben tener unos fines similares o de acuerdo a los que tiene Plataforma Educativa, y será necesario que confluyan técnica y éticamente a los valores de nuestra organización.

La entidad realizará supervisión técnica y económica del proyecto desarrollado por la contraparte. Si es necesario hacer contraparte con una persona física o jurídica, nos aseguramos que tiene objetivos de responsabilidad social corporativa adecuados y que la labor que llevan a cabo no vulnera ningún derecho.

8

Participación en la gobernanza

Entendemos la participación como una forma natural de relación entre las personas que formamos la organización y los órganos de gestión o dirección de la misma.

Cada persona mantiene una relación diferente con la organización en función del rol que desarrolla: trabajador o trabajadora, personas atendidas, voluntariado, patronato, dirección, donante.

Concebimos la participación en su forma más global, que va más allá de tener información o espacios para opinar. Vehiculamos la participación para que genere espacios de debate y de propuestas, vinculados a canales de comunicación fluidos y directas dirigidos a generar incidencia directa en los órganos de toma de decisiones.

La participación va fluyendo en cada nivel de la atención a las personas, desde el diseño de la atención individual hasta los propios órganos de gobernanza de Plataforma Educativa.

A tal efecto se promoverá e incentivará la organización de espacios propios de participación así como se incorporará de manera transversal en todo aquello que basura.

Existe un grupo motor de participación así como un protocolo que recoge las principales herramientas y circuitos para desarrollar una participación activa dentro de la organización.

Promovemos modelos de gobernanza orientados a sistemas participativos transversales aplicando un modelo colaborativo y cooperativo.

9

Voluntariado

Voluntariado es quien por elección propia dedica una parte de su tiempo a la acción solidaria, altruista, sin recibir remuneración a cambio. Esta acción desinteresada nunca debe sustituir a lo que sólo pueden hacer equipos técnicos y personal desde una perspectiva de atención profesional, pero si puede convertirse en un complemento. Toda persona voluntaria tiene derecho a recibir una acogida que le aporte la mayor información sobre la organización. Ésta deberá ser transparente en todo lo que hace y clara en lo que espera que la persona voluntaria aporte.

Al mismo tiempo, se hace imprescindible que la persona voluntaria establezca un compromiso firme en relación a la tarea que desarrollará y la temporalidad durante la que se compromete.

La organización formará inicialmente a las personas voluntarias, las registrará y asegurará y realizará un seguimiento (asignando a cada voluntaria, una referente dentro de la organización). Todas las personas voluntarias acreditarán su situación penal tal y como queda establecido por ley.

La organización permanece abierta a que tanto personas externas a ella o las propias trabajadoras o personas atendidas mayores de 16 años (con autorización la persona tutora legal), puedan desarrollar esta acción de voluntariado dentro de la organización.

Se establecerá un convenio entre la persona voluntaria y la organización en la que se recogerán los principales puntos de acuerdo y el programa de voluntariado que desarrollará ésta.



El voluntariado es un valor añadido por la Entidad. Aporta un punto de contacto con la sociedad, el entorno directo de los servicios y las redes sociales de los propios barrios, municipios o ciudades. Facilita el retorno a la sociedad de la labor que hacemos actuando como agentes de comunicación, difusión y reconocimiento de la labor profesional que los proyectos y servicios desarrollan.

Como el resto de perfiles propios en la organización, el voluntariado tiene derecho a conocer y formar parte de los órganos de participación así como de los espacios donde se comparten informaciones fuera del ámbito técnico o estrictamente profesional.

Plataforma Educativa incorpora en todo aquello que hace una manera de hacerlo. Este disparo diferencial viene estrictamente marcado por un modelo de intervención socioeducativo propio. Este hecho no quiere decir que sea exclusivo, sino que es un disparo de identidad. La organización ha generado modelo a partir de incorporar, replicar, absorber, identificar y construir un discurso y una metodología técnica que están presentes en todo aquello que hace. A la vez, esta adscripción metodológica tiene que permitir un crecimiento y una adaptación a las realidades sociales.

Detrás cualquier servicio gestionado por Plataforma Educativa, de cualquier proyecto que se quiere impulsar, existe una base metodológica que bebe de unos constructos teóricos y de una experiencia de la práctica socioeducativa.

En este momento y dado que la vigencia del mismo es siempre en función de los adelantos en el conocimiento de la persona y sus diferentes dimensiones, la base del modelo de intervención educativo está centrado en:

- » La concepción sistémica y relacional de las relaciones humanas.
- » La atención centrada en la persona como eje fundamental del diseño educativo.
- » El trabajo comunitario como base de cualquier intervención social.
- » El respeto y adaptación a la identidad y diversidad propia, sea religiosa, sexual, étnica o funcional.

Política de Buen Trato hacia la Infancia

La política de buen trato hacia la infancia tiene como objetivos:

- » Promover una cultura protectora y de buen trato hacia la infancia.
- » Garantizar que todas las personas trabajadoras o que están vinculadas con la entidad entienden, aceptan y apoyan el cumplimiento de sus responsabilidades en materia de buen trato y protección a niños, niñas y adolescentes.
- » Acontecer una herramienta que sirva para marcar normas y reglamentos para prevenir y responder de forma adecuada ante situaciones de violencia y/o maltrato hacia la infancia.

21.1 DECLARACIÓN

Las entidades que atienden a niños y adolescentes y que forman parte del grupo Plataforma Educativa disponen de su propia política de buen trato hacia la Infancia. Esta política se ha elaborado con la intención de garantizar la protección y el buen trato hacia los niños y adolescentes que pueden tener contacto con las entidades del grupo Plataforma Educativa que no atienden a niños habitualmente.

Esta política tiene la finalidad de devenir un marco de principios y directrices en los que basar nuestra actuación en aquellas situaciones en las que algún niño o adolescente entre en contacto con nuestra práctica diaria. En este sentido, es de obligado cumplimiento por parte de todas las personas profesionales que trabajan a las entidades mencionadas y también para cualquier persona que esté vinculada, tanto adentro como fuera del entorno de trabajo en ambos casos.



Plataforma Educativa tiene la obligación legal y moral de proteger los derechos de la infancia y la adolescencia. Así mismo, tenemos un completo compromiso con la Convención de los Derechos del Niños y Niñas de Naciones Unidas y también respecto a la vigente legislación en materia de protección a la infancia y la adolescencia a nivel nacional e internacional. Por este motivo, la presente política tiene por objetivo general proteger los niños, las niñas y los adolescentes de cualquier forma de violencia y/o maltrato, por acción u omisión, incluyendo:

- » Cualquier forma de maltrato o violencia física (veces, agresiones físicas, abuso físico)
- » Cualquier forma de relación con niñas, niños y adolescentes que los explote o sea abusiva o que los ponga en riesgo de abuso.
- » Cualquier forma de interacción sexual con niñas, niños y adolescentes con o sin contacto físico.
- » La explotación laboral de niños o niñas.
- » La exposición de niños, niñas o adolescentes a situaciones perjudiciales o potencialmente perjudiciales que puedan afectar su desarrollo.
- » Cualquier forma de maltrato o violencia psicológica, verbal, emocional o negligencia.

Por otro lado, esta política también tiene por objetivos:

- » Promover una cultura protectora y de buen trato hacia la infancia.
- » Garantizar que todas las personas trabajadoras o que están vinculadas con las entidades entienden, aceptan y apoyan el



cumplimiento de sus responsabilidades en materia de buen trato y protección a niños, niñas y adolescentes.

- » Acontecer una herramienta que sirva para marcar normas y reglamentos para prevenir y responder de forma adecuada ante situaciones de violencia y/o maltrato hacia niños.

21.2 ALCANCE

Esta política de buen trato afecta a todas las entidades de Plataforma Educativa, tanto en el suyo en torno a trabajo como fuera de él y también a todas las personas que están vinculadas con ellas (patronato, personal en prácticas, personal voluntario, personal de entidades u organizaciones colaboradoras, personal de empresas contratadas).

Cualquiera de estas personas tiene que velar para hacer efectivo el compromiso con la protección de niños, niñas y adolescentes en el contexto de nuestras actividades, en cualquier punto de los procesos de los servicios que desarrollamos (contratación, gestión, comportamiento, entorno físico donde se desarrollan las acciones).

Por otro lado, externamente también afecta a todas aquellas personas que no forman parte de nuestra organización pero que están vinculadas de alguna manera. Es decir, también afecta a los colaboradores del grupo de entidades: todas aquellas personas que son prestamistas de servicios y que mantienen una relación directa.

21.3 CÓDIGO DE CONDUCTA

La política de buen trato hacia la infancia y la adolescencia quiere garantizar el bienestar de los niñas, niñas y adolescentes que participen en las actividades de las entidades. Por este motivo, el comportamiento de las personas que formamos parte de las entidades tiene



que ser ejemplo de nuestro compromiso con el respecto de los derechos de niños y tenemos que difundir nuestra política de buen trato entre todos los agentes implicados para garantizar su cumplimiento. Las entidades dispondrán de un código de conducta que es de obligado cumplimiento por cualquier persona que trabaje por las entidades mencionadas (independientemente del departamento desde el cual trabaje o de si ejerce funciones de atención directa o no). También es de obligado cumplimiento por cualquier persona que, a pesar de no ser personal de la entidad, colabore y/o se relacione. Algunas entidades del grupo atienden niños y jóvenes vulnerables y otras entidades pueden tener contacto esporádicamente. Para garantizar el buen trato y el correcto desarrollo de estos niños, niñas y adolescentes que participan en las actividades que desarrollamos, toma mucha importancia el hecho de marcar unas normas de comportamiento hacia niños.

21.4 ANÁLISIS DE RIESGOS

El grupo de entidades Plataforma Educativa incorpora como objetivo en todos sus ámbitos de acción, programas, proyectos, campañas y actividades el mantener la integridad de NNA en entornos seguros y protegidos.

Su personal lleva a cabo una evaluación sistemática de los riesgos para la protección de NNA en todos los ámbitos de acción y, especialmente, en los programas, proyectos, campañas y actividades en los que se tiene contacto directo con NNA. Consideramos que estos y estas NNA pueden ser participantes en las actividades de las entidades o bien encontrarse acompañante en las personas adultas participantes.

Por este motivo, la organización lleva a cabo una identificación de



los riesgos existentes, los analizamos y establecemos los pasos que se llevarán a cabo para mitigarlos. En este proceso contamos con la participación de los y las propias NNA en la medida del posible (durante el diseño preliminar de los programas, proyectos, campañas o actividades y durante la fase de formulación de los mismos).

El seguimiento de los riesgos quedará reflejado a los informes y memorias de los propios programas o proyectos.

Esta evaluación mujer lugar a las correspondientes estrategias de mitigación, indispensables para la prevención de la violencia y para la promoción de un ambiente seguro y una cultura del buen trato hacia NNA participantes en los programas, proyectos, campañas y actividades del grupo de entidades Plataforma Educativa.

21.5 GESTIÓN DEL PERSONAL

La Política de Buen Trato hacia la Infancia tiene una implicación directa en la gestión del personal de la entidad, en los diferentes momentos: antes, durando y después de la contratación de las personas trabajadoras.

Del mismo modo, en la gestión del personal las entidades tienen en cuenta que la actuación, desde una perspectiva de derechos de la infancia, está afectada por un doble ámbito:

- » La necesidad de cumplir con la legalidad. Dado que hay normas nacionales y autonómicas que obligan a determinadas acciones por parte de la entidad (como por ejemplo obtener el certificado negativo de delitos sexuales si se tiene que atender niños directamente).
- » El compromiso ético y moral que todo profesional de la entidad tiene que tener con NNA.



Por lo tanto, Plataforma Educativa tiene que reflejar, a lo largo de todo el ciclo de gestión de las personas, el compromiso que asume en la presente Política de Buen Trato:

1. En los procesos de selección y contratación. Teniendo en cuenta sobre todo la idoneidad de la persona puesto que la entidad tiene que incorporar aquellas personas que mejor garanticen la protección y buen trato hacia NNA con quien trabajamos, incluyendo además que los criterios de selección incluyan y enfatizan la experiencia necesaria por aquellos puestos de trabajo que supongan contacto directo con NNA o bien acceso a su información personal. Estos procesos incluyen sólidos controles respecto a:
 - » La verificación de la identidad.
 - » La comprobación de referencias (una como mínimo)
 - » La petición del certificado negativo de delitos sexuales, si se tercia.
2. En los planes de formación de las personas trabajadoras.
 - » Todos y todas las agentes implicadas en el alcance de esta política (ver punto 2: alcance) tienen que recibir formación sobre la misma.
 - » Tiene que ser adaptada al grado de contacto con niños de cada persona trabajadora.
 - » Tiene que ser operativa.
 - » Tiene que establecerse un plan de formación con:
 - » Temas o necesidades de formación.
 - » Tiempo para la formación.
 - » Obligatoriedad de la formación para ejercer determi-



nados trabajos directos con NNA.

- » Establecer quién proporciona la formación.
- » Elaboración de materiales adecuados para la formación.
- » Establecer periodicidad de la formación.

El Código de Conducta de buen trato hacia la infancia servirá para sensibilizar sobre la protección de los NNA y es de obligado cumplimiento por parte de todas las personas trabajadoras de la entidad (también para el personal en prácticas y las personas voluntarias). Aparte de conocerlo y entenderlo, su incumplimiento puede tener como consecuencia inmediata la adopción de medidas disciplinarias o, incluso, penaltis.

21.6 RESPUESTA EN CASO DE PREOCUPACIÓN, SOSPECHA O INCIDENTE

Plataforma Educativa tiene el deber y la responsabilidad de responder de manera adecuada ante aquellas situaciones de desprotección, sospechas, denuncias o comunicaciones que se puedan producir relacionadas con los derechos de niños, niñas y adolescentes con los que se pueden haber relacionado en algún momento.

Todas las personas incluidas al alcance de esta política tienen la responsabilidad y la obligación de informar al respeto si tienen motivos razonables para sospechar que una NNA está sufriendo un daño o se encuentra en riesgo de sufrirlo.

Cualquier preocupación, sospecha o incidente relativo a un comportamiento que contravenga la Política de Buen Trato hacia la infancia tiene que ser notificado dentro de las 24h siguientes de tener conocimiento de la situación a través de la dirección del servicio o bien a través del correo electrónico que se ha habilitado a tal efecto.



Todas las notificaciones son aceptadas y presas en consideración y la organización conducirá la información de manera rigurosa a nivel de confidencialidad, discreción y respecto de la intimidad y derechos de la infancia y de las personas implicadas.

La entidad emitirá una primera respuesta inicial dentro de las 72h siguientes a la recepción de la notificación. La respuesta de la entidad tendrá siempre en cuenta:

- » Priorizar el bienestar de NNA.
- » Respeto por los derechos de NNA.
- » Tener en cuenta su opinión/participación.

Ninguna persona se verá perjudicada respecto a su relación contractual con las entidades del grupo de Plataforma Educativa por haber notificado preocupaciones, sospechas o incidentes, a menos que la investigación de los hechos demuestre que existió mala fe en la notificación.

Del mismo modo, si una persona decide conscientemente no informar sobre la preocupación, sospecha o incidente, puede ser objeto de medidas disciplinarias.

Las preocupaciones, sospechas e incidentes pueden ser de los tipos siguientes:

- » Observación directa de un caso de violencia hacia NNA.
- » Revelación o indicación por parte de terceras personas de un caso de violencia potencial hacia NNA dentro o fuera de la entidad.
- » Incumplimiento de la presente Política de Buen Trato o de sus procedimientos por parte de alguna persona incluida en el alcance de la misma.
- » Conocimiento de procedimientos legales/judiciales relacio-



nados con violencia contra NNA que hayan sido aplicados a alguna persona incluida en el alcance de esta política.

Esta Política de Buen Trato dispone de formato de comunicación de incidencia que recogerá todos los elementos de la misma desde el inicio hasta su cierre. Esto permitirá tener una trazabilidad de la información, que será almacenada de manera adecuada y solo tendrá acceso a ella las personas designadas como responsables de la gestión de los casos.

En resumen, para poder responder ante cualquier preocupación, sospecha o incidente en este ámbito el grupo de entidades Plataforma Educativa ha organizado el procedimiento de comunicación y valoración de las incidencias, bajo los principios de celeridad, confidencialidad, credibilidad y garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de todas las personas involucradas, sobre todo NNA, a través de los siguientes parámetros:

Qué

Personas que pueden notificar.

Existencia de una persona responsable de atender quejas, sospechas, dudas u otras cuestiones.

Como

- » Personas trabajadoras y colaboradoras (personal en prácticas, personas voluntarias, prestamistas de servicios...) de la entidad.
- » Los propios niños, niñas y adolescentes.
- » Madres, padres, tutores y tutoras y familiares de niños, niñas y adolescentes.

Delegada de protección de Plataforma Educativa.



Qué

Existencia de un órgano colegiado dentro de la entidad para tratar estos temas.

Existencia de un canal para la comunicación.

Publicidad y conocimiento del canal de comunicación

Existencia de procedimiento para tratar los casos, con definición de responsabilidades y tiempos.

Como

Comité de Protección de Plataforma Educativa.

- » Dirección del servicio
- » Correo electrónico

A través de la formación sobre Política de Buen Trato de la entidad.

A través de la pagina web de la entidad.

<https://plataformaeducativa.org/>

- » Notificación del caso: persona que lo observa o lo recibe (dentro de las 24h siguientes de ser conocedor).
- » Tratamiento y análisis de la situación: (primera respuesta dentro de las 72h posteriores a la recepción de la comunicación). La entidad se comunicará con la persona que emite la preocupación, sospecha o comunicación del incidente.
- » Almacenamiento de la información sobre el registro y tratamiento de la incidencia: carpeta protegida dentro del servidor remoto de la entidad a la que solo tienen acceso las personas miembros del comité.
- » El procedimiento tiene en cuenta la posibilidad de:
 - » Valorar la necesidad de imponer la suspensión de actividad de forma cautelar mientras se desarrolla la investigación del caso.



Qué

Existencia de un procedimiento para la decisión final.

Como

- » Comunicar la denuncia, motivadamente por escrito, a la persona denunciada para su conocimiento y efectos, abriendo la instrucción de expediente disciplinario informativo, remitiendo a la interesado exposición de los hechos constitutivos de falta.
- » La persona implicada tendrá que manifestar por escrito en el plazo de 5 días naturales, el que considere oportuno para el esclarecimiento de los hechos.
- » Entrevistar todas las personas

Respuesta de la entidad y cierre del caso a través de reunión del comité y finalizado el periodo de análisis y recogida de información, que no excederá los 15 días a partir de la recepción de la comunicación.
Acción/Comunicación a todas las personas implicadas.

21.7 DIFUSIÓN

La presente política de Buen Trato hacia la Infancia tiene que ser publicitada de manera regular para el conocimiento y difusión de la misma de manera interna, y a la vez, contribuimos como organización a velar colectivamente por la prevención de la violencia hacia la infancia.

Para que todas las personas vinculadas al grupo Plataforma Educativa la conozcan, lo entiendan y la puedan implementar, la organización hará difusión de esta Política:



- » De manera permanente:
 - » Publicación en la página web <https://plataformaeducativa.org/>.
- » De manera regular:
 - » Difusión a través del plan de formación (formación inicial de las personas trabajadoras y formación periódica de refresco de la información)
 - » Difusión a través del Plataforma Informa de la entidad al menos una vez cada año
 - » Difusión a través de mailing al menos una vez cada año.

La difusión también se hará de manera externa, para contribuir más directamente en la prevención de la violencia hacia los niños. Esta difusión externa se hará a través de:

- » Posts en redes sociales
- » Publicación en la página web <https://plataformaeducativa.org/>

21.8 REVISIÓN Y SEGUIMIENTO

El grupo de entidades Plataforma Educativa, en el marco de la política de Buen Trato hacia la Infancia tiene un especial interés al dotarse de herramientas que sirvan para el seguimiento y la evaluación de las acciones planteadas para la protección a la infancia. Anualmente, y dentro del plan operativo de la entidad en esta materia, dispondremos de una evaluación de los indicadores de cumplimiento de las acciones. Esta evaluación servirá para valorar como va el proceso en relación con la protección de la infancia y el buen trato en la entidad. Entendemos que el trabajo de protección y buen trato a la infancia es un proceso que está afectado por los cambios externos e internos.



Por este motivo, cada 4 años procederemos a un proceso de revisión de la Política de Buen Trato hacia la Infancia (siempre y cuando no haya cambios sustanciales en alguna área o legislativos en esta materia). Este proceso es estratégico y tiene que contar con la participación de diferentes agentes que conforman las personas vinculadas a la entidad para aportar aquellos elementos que se tienen que incluir a la Política.

Disposiciones finales

22.1 ENTRADA EN VIGOR

Esta nueva versión del documento entrará en vigor a partir del febrero de 2024.

22.2 VIGENCIA

Esta recopilación de Políticas tendrá vigencia indefinida y estará sometida a evaluación continuada ya las oportunas modificaciones cuando el patronato y/o Consejo de Administración así lo considere y siempre atendiendo a la normativa vigente.

23

Pies de página

1. Párrafo extraído del código de conducta de FedeCat. Organizaciones para la justicia global.
2. ESAL: Entidad sin ánimo de lucro.
3. SST: salud y seguridad en el trabajo.
4. LISMI: Ley de integración social del minusválido.
5. LOPIBI: Ley orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

24.1. ÓRGANOS DE GOBIERNO

■ Incompatibilidades

Por principio, con razonadas excepciones que pueda haber y puestas en conocimiento en el patronato de la Entidad ningún miembro debería ocupar un cargo remunerado en cualquier sociedad mercantil creada o participada mayoritariamente por la Entidad.

Ningún miembro puede utilizar con fines privados, información no pública de la Entidad.

■ Obligaciones

Las principales obligaciones que se derivan de los deberes genéricos de diligencia y lealtad de las personas miembros del patronato son:

- » Conocer y asumir los fines fundacionales, principios y objetivos de la Entidad y comprometerse a alcanzarlos.
- » Cuidar la imagen pública de la entidad y difundir su labor.
- » Aportar sus experiencias y conocimientos relacionados con la actividad y la gestión de la Entidad.
- » Estudiar el orden del día y el material de soporte antes de asistir a las reuniones del patronato.
- » Asistir a las reuniones del patronato o de otros eventos que se lleven a cabo en la actividad de la organización.
- » Mantenerse informadas sobre la misión de la entidad, sus políticas y los programas.



- » Dedicar, con continuidad, el tiempo y el esfuerzo necesarios para el seguimiento de las cuestiones relativas al gobierno de la Entidad y su gestión.
- » Asumir los compromisos de actuación que se le encomienden, así como la realización de tareas especiales.
- » Mantener confidencialidad de las deliberaciones de las reuniones de la entidad.
- » Informar de todas las reclamaciones judiciales, administrativas o de cualquier otra índole que les afecten personalmente o bien a la entidad a la que representen, cuando puedan incidir en la reputación de la Entidad.
- » Cumplir durante el ejercicio de su cargo y durante los 2 años siguientes a su cese, las políticas de conflicto de intereses y autocontratación, de tal forma que sólo podrán realizar operaciones y contratar en los términos previstos en la Ley 4/2008.
- » Renunciar voluntariamente al cargo cuando no puedan cumplir con las obligaciones establecidas en este código.
- » Conservar los bienes fundacionales y mantener su productividad siguiendo criterios financieros de prudencia adecuados a las circunstancias económicas ya las actividades que lleve a cabo la entidad.
- » Contribuir a que el patronato cumpla sus responsabilidades analizando y revisando los estados financieros de la entidad.

■ Responsabilidades

Las personas miembros del patronato responden de los daños que causen a la entidad por incumplimientos de la ley, estatutos, este código o por actos u omisiones negligentes en el ejercicio de sus funciones. Todas estas personas miembros del órgano de gobierno responderán



solidariamente por los actos o acuerdos lesivos adoptados por el patronato, salvo que no hayan participado en su adopción o ejecución, por ausencia o por oposición, o conociendo sus efectos lesivos se haya actuado por evitar el daño.

■ Derechos

- » Derechos políticos. Los miembros del órgano de gobierno tienen derecho a asistir con voz y voto a las sesiones del patronato y pueden impugnar los acuerdos nulos o anulables en el plazo de 30 días desde su aprobación. Igualmente disponen del derecho de abstenerse y oponerse a las decisiones.
- » Derecho de información. Los miembros del órgano de gobierno tienen derecho a obtener de equipo de gestión y directivo de la entidad toda la información que estimen necesaria sobre asuntos de su competencia, así como información periódica sobre las cuentas, los principales indicadores de gestión, actividad, eficacia y eficiencia, regularidad en la gestión y calidad de los servicios ofrecidos.
- » Dispondrá todo el patronato acceso a las actas del mismo donde se recogen los acuerdos y temas debatidos en cada sesión.
- » Derecho a la cobertura de responsabilidad civil. La Entidad debe disponer de una póliza de seguro de responsabilidad civil de personas administradoras que dé cobertura a los y las miembros del patronato y al equipo directivo de la entidad de las responsabilidades que se les puedan exigir como consecuencia de el ejercicio del cargo.

■ Protocolo de acogida de nuevos y nuevas miembros del patronato.

Para que los y las miembros del órgano de gobierno puedan



ejercer el cargo con la diligencia y lealtad que les resulta exigible, la Entidad debe dotarse de los correspondientes mecanismos de acogida para facilitar a los nuevos y nuevas miembros del patronato el conocimiento de la misión de la entidad, los derechos y obligaciones que les son inherentes, así como las políticas y estrategias corporativas y el funcionamiento de la entidad.

A tal efecto, es conveniente que la Entidad facilite a las nuevas personas miembros:

- » Un breve resumen histórico de la entidad.
- » Los estatutos sociales.
- » El plan estratégico vigente.
- » La recopilación de políticas.
- » Las cuentas anuales y el informe de auditoría del último ejercicio económico aprobado.
- » Los datos de contacto de los demás miembros del patronato y resto de equipo directivo (teléfonos, correos postales y correos electrónicos).
- » El organigrama de la Entidad.
- » La póliza de seguro de responsabilidad civil.
- » El último balance social.
- » Si procede, información sobre las entidades en las que la Entidad participe y/o esté vinculada.

■ **Control y supervisión financiera**

El patronato se reúne a final de año para aprobar los siguientes documentos:

- » Plan estratégico (revisión anual).



- » Plan acción anual.
- » Presupuesto anual.
- » Relación de gastos y subcontrataciones que deben estar aprobadas por el patronato en Cumplimiento de la Ley de Fundaciones, de la Política de Subcontrataciones y la Ley de transparencia.

El patronato se reúne antes del 30 de junio, para aprobar los siguientes documentos:

- » Memoria de actividades.
- » Cierres contables.
- » Auditoría contable.
- » Desviaciones presupuestarias.
- » Informe de auditoría interna.

24.2. POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

Los siguientes principios generales de actuación constituyen la base, junto con el Código Ético, en la que el Modelo de Prevención de Riesgos Penales se inspira:

- » Respecto a la legalidad y normativa interna: el cumplimiento de la legalidad y la tolerancia cero hacia la comisión de actos ilegales son un principio fundamental de Plataforma Educativa. Por eso, los Patronatos y órganos de Administración y la Alta Dirección de Plataforma Educativa y las entidades exigirán, actuando de conformidad, el cumplimiento de la legislación vigente y del Modelo de Prevención de Riesgos Penales.
- » Respecto a la imagen y reputación de Plataforma Educativa: que debe ser un claro ejemplo de calidad en todos los sentidos y no se pueden tolerar actos que atenten contra su reputación y la



percepción de honestidad y transparencia generada en la misma.

- » Independencia y transparencia en las relaciones con terceros.
- » Políticas y reglamentos internos adecuados: las entidades están dotadas de una serie de políticas, procedimientos y protocolos que estructuran un sistema de gestión de cumplimiento y que deben ser respetados escrupulosamente por todos los sujetos.
- » Supervisión y seguimiento: la dirección general y el Patronato u órgano de Administración promoverán los procesos de supervisión y seguimiento del Modelo siempre que sea necesario y de forma continuada.
- » Recursos financieros: Plataforma Educativa ha dotado a la OVC de independencia y en consecuencia de los medios necesarios para poder cumplir eficazmente con su deber de supervisión, vigilancia y control.
- » Denuncia de irregularidades: Plataforma Educativa ha puesto a disposición de sus empleados y terceros un canal de denuncias con el fin de prevenir o detectar cualquier conducta contraria al Código Ético, a las normas internas o externas o al Modelo de Organización y Prevención de Riesgos Penales.
- » Incumplimientos: Plataforma Educativa cuenta con un Sistema Disciplinario aplicable en caso de incumplimiento del Modelo o normativa interna de aplicación.

24.2.1 Fundamentos del modelo de prevención de riesgos penales

El Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales implica un sistema de procedimientos y controles cuya misión es prevenir, detectar y reaccionar ante la comisión de ilícitos penales.



Sus principales elementos, junto a esta Política, son:

- » El Comité de Compliance (en adelante, el “OVC”), se constituye como un órgano que goza de independencia para el control y correcto funcionamiento del Modelo.
- » Código Ético: accesible a todo el personal ya terceros, establece los valores y pautas y principios de actuación generales.
- » Manual de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales.
- » Metodología de evaluación e identificación de riesgos penales.
- » Canal de Denuncias: permite formular consultas y denuncias sobre cualquier tipo de irregularidad, conducta sospechosa o contraria al Código Ético.
- » Formación en materia de Compliance y prevención de riesgos penales: impartimos formación a las personas trabajadoras y nuevas incorporaciones de forma continuada basándose en un Plan de Formación.
- » Sistema disciplinario: que regula y establece las sanciones en casos de incumplimiento del Código Ético, el Manual u otros procedimientos o normativas internas de Compliance penal.
- » Sistema de supervisió i seguiment: permet validar la implementació del Model de forma periòdica a través del seguiment i validació del mateix. Igualment, permet adoptar mesures de millora continua o correctores de deficiències detectades.
- » Modelo de gestión económico-financiero: Plataforma Educativa cuenta con un sistema interno de control de información financiera que la dotan de mayor control y transparencia en su gestión económica. Igualmente, se establece un presupuesto anual de Compliance suficiente para garantizar sus funciones de forma adecuada.



24.2.2 Órgano de vigilancia y control: consultas, interpretación e incumplimientos de la política.

La OVC es el órgano encargado de la supervisión, control del cumplimiento y mejora de lo previsto en la presente Política. Igualmente, se encarga de resolver cualquier duda o consulta que surja respecto de la interpretación de la Política que, en cualquier caso, es un documento de alcance general siendo de aplicación específica las normas o pautas internas que resultan de aplicación en cada caso concreto. El cumplimiento de lo dispuesto en la presente Política vincula a todas las personas patronas, directivas, empleadas y colaboradoras de Plataforma Educativa.

El personal sujeto a esta Política debe informar de todos aquellos incumplimientos relacionados con la misma y del resto de normativa que conforma el Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales. Por este motivo, Plataforma Educativa pone a su disposición el Canal de Denuncias mediante los siguientes canales o vías:

- » De forma personal y verbal ante cualquier miembro responsable de cumplimiento, que se encargará de recoger el escrito.
- » Por correo electrónico en la siguiente dirección: plataformaeducativa@viadenuncia.net, el destinatario será un experto externo y cumplirá con los requisitos de la Directiva Europea del Parlamento Europeo y el Consejo, relativa a la protección de las personas que informan sobre las infracciones de Derecho de la Unión UE/2019/1937.
- » Por la plataforma digital: <https://box.viadenuncia.net/9239367834>
- » Mediante carta o nota escrita dirigida al Canal de Denuncias de Plataforma Educativa en: av. Corts Catalanes, núm. 5 piso 1 (08173) Sant Cugat del Vallès.



- » Mediante llamada telefónica, que será grabada, en el número de teléfono 872205055. La persona destinataria será una experta externa y cumplirá los requisitos de la Directiva Europea del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la protección de las personas que informan sobre las infracciones de Derecho de la Unión UE/2019/1937.

El incumplimiento de la Política u otras normas de Compliance podrán comportar las oportunas medidas disciplinarias previstas en el Sistema Disciplinario.

24.2.3 El órgano de administración y alta dirección

Es responsabilidad del Patronato de Plataforma Educativa y de los Patronatos y órganos de Administración de las entidades promover una cultura de integridad y cumplimiento normativo dentro de la fundación, así como asegurar que la estrategia de la organización y el Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales estén correctamente alineados.

Siendo conscientes de lo anterior, los Patronatos y órganos de administración de las entidades muestran su firme compromiso al velar por que Plataforma Educativa y las entidades cuenten con un área y función de cumplimiento independiente, autónomo, que cuente con los recursos necesarios para realizar sus funciones.

En este sentido, además de aprobar la presente Política de Cumplimiento, será responsabilidad del Patronato u órgano de Administración aprobar el resto de políticas y procedimiento que establezcan las líneas generales de conducta para todas las entidades.

Por otra parte, será responsabilidad del Patronato y órganos de administración nombrar a las personas integrantes del Comité de Compliance (OCV), siendo asimismo el órgano encargado de recibir



los informes y sugerencias del mismo y de fiscalizar su trabajo.

La Alta Dirección será responsable de colaborar con el Comité de Compliance y liderar dando ejemplo en la implementación de la cultura de cumplimiento. Para ello, tendrán que cumplir y hacer cumplir personalmente a todos aquellos empleados que estén sometidos a su mando y que dependan de ellos, de las normativas, políticas, procesos y procedimientos de Plataforma Educativa en materia de cumplimiento.

Como responsables de un área concreta y dentro de su ámbito de actuación, los miembros de la alta dirección deben:

- » Detectar e informar de todas aquellas normas o estándares éticos que puedan afectar a sus tareas.
- » Comunicar al Comité de Compliance todos aquellos riesgos identificados, tanto en el ejercicio de sus funciones como aquellos que sean comunicados por las personas sujetas a su cargo.
- » Ejecutar e integrar dentro de su área de negocio los procedimientos y controles de cumplimiento que sean preceptivos y supervisar la aplicación de los mismos en el desarrollo de la actividad.
- » Fomentar y promover un comportamiento adecuado a través de su participación activa en todas aquellas actividades de orientación, formación y supervisión del personal que depende de ellos.
- » Velar para que las personas de las que sean responsables conozcan sus obligaciones en materia de cumplimiento.
- » Cumplir con todas aquellas responsabilidades que el Patronato u órgano de administración delegue en ellos, así como las que vengan dadas por el Modelo de Organización y Gestión de



Riesgos Penales.

- » Recibir las sugerencias del Comité de Compliance respecto al Modelo y procurarle los recursos necesarios atribuidos por el Patronato u órgano de administración.

Plataforma Educativa insta a todos los miembros de la Alta Dirección a tener una actitud proactiva que permita mitigar los riesgos de incumplimiento, así como a fomentar que entre los empleados denuncien incumplimientos, irregularidades y no conformidades. La Dirección de Plataforma Educativa y de las entidades, debe facilitar el funcionamiento del Comité de Compliance, permitiéndole el acceso a documentación o reuniones y facilitándole cualquier información sobre su progreso que sea relevante para la función de cumplimiento, a fin de que pueda adoptar a tiempo las decisiones oportunas para la consecución de los objetivos de cumplimiento de Plataforma Educativa.

24.2.4 Revisión, aprobación y difusión

Todas las personas miembros de Plataforma Educativa, se comprometen, de forma obligatoria e irrefutable, a aplicar esta Política en el ejercicio de sus obligaciones y responsabilidades.

Para ratificar la adhesión a estas directrices obligatorias, todos los miembros de la organización, antiguos o nuevos, tendrán que suscribir su conocimiento, aceptación y compromiso de cumplir con su contenido. El respectivo departamento de Personas velará por que haya un registro escrito inicialmente, cada inicio del año natural y cada vez que haya una actualización de contenido.

El departamento de Personas se encargará de que quede constancia escrita inicialmente, cada inicio de año calendario y cada vez



que exista una actualización de contenidos.

Se proclamarán los deberes y principios de actuación que aquí se desprenden como parte esencial del trabajo diario. Cada miembro es responsable de sus acciones. Cada miembro de la organización debe asumir las consecuencias de sus acciones, supervisadas o no.

Sin perjuicio de lo que se indica, esta Política se pondrá a disposición de todo el personal. También se asegurará que el contenido de esta Política se difunda de forma constante, acompañado de una formación y entrenamiento adecuados para todos los miembros de la organización.

24.3 TRABAJO A DISTANCIA

El grupo de entidades Plataforma Educativa con la voluntad de flexibilizar la jornada laboral, permitir una mejor conciliación y reducir la presencialidad física suscribe:

24.3.1 Regulación y concepto

El trabajo a distancia viene regulado por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, publicada en el BOE núm.164 de 10 de julio de 2021.

Concepto de trabajo a distancia: forma de organización del trabajo o de la realización de la actividad laboral conforme a la que ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar escogido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Concepto de teletrabajo: es el trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

De forma general se entiende el trabajo a distancia como una mo-



dadidad de trabajo no presencial, basándose en la consecución de resultados y generalmente se apoya en las tecnologías de la información y la comunicación.

24.3.2 Puestos de trabajo y perfiles profesionales

Cada organización ha definido previamente cuáles son los puestos de trabajo que pueden llevarse a cabo en la modalidad de trabajo a distancia.

24.3.3 Acuerdo de trabajo a distancia

Las personas de nueva incorporación que accedan a un puesto de trabajo definido previamente como exclusivo por teletrabajo tendrán esta condición establecida directamente en su contrato de trabajo.

Las personas que realizaban su tarea presencialmente que pasen a realizar el trabajo a distancia tendrán que formalizar un acuerdo mediante la firma de un anexo a contrato según normativa vigente.

El acuerdo de trabajo a distancia tendrá una duración indefinida y su vigencia se iniciará a partir del día siguiente a la firma del anexo. La suscripción de este acuerdo es voluntario por la persona trabajadora y la entidad.

Las personas que realicen trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral y en la totalidad de la jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realicen total o parcialmente de forma presencial. A tal efecto, la entidad informará a las personas que trabajan a distancia ya la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial.

La persona trabajadora realizará su trabajo a distancia 5 días laborales a la semana, lo que supone un 100% de su jornada de trabajo,



aunque podrá realizar trabajo presencial puntualmente si es necesario para el desarrollo de su trabajo, de entre 1 y 4 días al mes. Asimismo, cuando las necesidades laborales requieran la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo, ésta deberá acudir de obligado cumplimiento.

Los días que la persona trabajadora haga trabajo presencial en su lugar de adscripción, previamente deberá reservar equipo informático y un espacio individual o colectivo (reuniones, entrevistas, etc) según necesidades y respetando el procedimiento de reserva indicado por el centro de trabajo correspondiente.

24.3.4 Lugar y horario de trabajo

La persona trabajadora designa como puesto de trabajo habitual desde el que realizará el trabajo a distancia el situado en (determinar) quedando adscrito al centro de trabajo de la entidad en el que prestaba su trabajo de forma presencial, situado en (determinar) , aunque puntualmente se podrá llevar a cabo el trabajo a distancia desde un lugar diferente al habitual, siempre que éste disponga de las condiciones adecuadas para el correcto desarrollo de la actividad laboral y las condiciones en materia de seguridad y salud laboral.

Cuando la persona trabajadora desee modificar el puesto de trabajo habitual de prestación de servicios, debe comunicarlo de forma escrita.

La jornada diaria de la persona trabajadora será la misma que tenía cuando prestaba servicios de forma presencial, sin perjuicio de que, de conformidad con la Ley 10/2021 de trabajo a distancia del 9 de julio, la persona trabajadora disponga de un horario flexible para desarrollar su trabajo.

En cualquier caso, la persona trabajadora se compromete a respetar la sincronía temporal, como tiempo de disponibilidad obligatoria el horario



de 9:30 ha 14:00 hy como medida de respeto a la conciliación de la vida personal y laboral.

La entidad, por su parte, garantizará el derecho legal a la desconexión digital de la persona trabajadora fuera de la jornada laboral pactada en el acuerdo de trabajo a distancia.

24.3.5 Voluntariedad y reversibilidad del trabajo a distancia

(en los casos no recogidos directamente en su contrato)

Conforme a la Ley 10/2021 de trabajo a distancia de 9 de julio, el ejercicio de la reversibilidad por cualquiera de las dos partes, se podrá ejercitar de acuerdo con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia, tal como a continuación se detalla:

- a. En los casos en que no esté recogido en el contrato la condición de teletrabajo, tanto la persona trabajadora como la entidad tienen derecho a solicitar a la otra la reversibilidad del acuerdo de trabajo a distancia a fin de volver a prestar el trabajo de forma presencial por motivos debidamente fundamentados. Esta solicitud, deberá realizarse a la otra parte con un preaviso mínimo de 3 meses.
- b. La solicitud de la reversibilidad ejercida por la persona trabajadora podrá ser aceptada o rechazada por la entidad en función de las posibilidades existentes en ese determinado momento de que ésta vuelva a prestar el servicio presencial, y por tanto, de qué en ese momento haya un lugar físico en el que esta persona pueda desarrollar su trabajo de forma presencial.
- c. En caso de ser rechazada la solicitud por parte de la entidad, la persona trabajadora tendrá preferencia (en el orden de fecha de entrada de las diferentes solicitudes de reversibilidad que puedan existir), para volver a prestar la solicitud su trabajo de forma presencial en el momento en que se produzca un lugar físico donde poder prestarlo.



El ejercicio del derecho de reversibilidad nunca será causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

24.3.6 Dotación de medios y equipos

La entidad proporcionará a la persona trabajadora los equipos y medios necesarios de hardware y software para desarrollar su actividad laboral y asume el mantenimiento de los equipos puestos a su disposición:

- » Mini PC (registrado con código QR),
- » Monitor,
- » Teclado,
- » Ratón,
- » Webcam,
- » Auriculares.

Estos dispositivos son de uso exclusivo para desarrollar tareas laborales (en caso de finalizar la relación contractual se tendrán que devolver al centro donde esté adscrito/a).

La entidad no proporcionará impresora en el puesto de trabajo designado a distancia, en caso de necesidad de impresión se canalizará en la sede física del puesto de trabajo de adscripción, acordando con recepción o con la persona responsable del centro de trabajo como se hará la recogida o envío del material impreso.

Para trabajar a distancia es necesario que el trabajador disponga de una conexión estable de internet, priorizando la fibra óptica y conexión con cable de red (Ethernet). La entidad no se hace responsable de proveer esta conectividad ni su mantenimiento. En caso de no poder disponer de estos elementos lo tratará con su responsable de referencia quien lo pondrá en conocimiento del Departamento TIC para analizar su posible resolución.

La persona trabajadora puede solicitar por escrito el uso de su propio equipo como herramienta de trabajo. En este caso, el mantenimiento,



reposición, reparación y cualquier incidencia técnica irá a su cargo, sin contraprestación económica alguna.

En este caso el departamento TIC instalará el software para garantizar el acceso a la VPN y escritorio remoto así como ofrecerá atención y soporte técnico en este aspecto.

Fungibles: La entidad dotará de los fungibles necesarios de igual modo como si estuviera en el centro de trabajo.

Espacio y elementos muebles: Tanto las condiciones del espacio físico donde se desarrolle el trabajo a distancia como las del mobiliario (iluminación, mesa y silla) serán propiedad de las personas que teletrabajan y tendrán que cumplir las especificaciones en materia de Seguridad y Salud Laboral. Cualquier incidencia en este aspecto se tratará con el responsable de referencia.

El Servicio de Seguridad y Salud Laboral realizará un asesoramiento online para garantizar las condiciones del espacio físico en el que se ubica el puesto de trabajo. De acuerdo con el informe se acordarán las medidas correctoras adecuadas.

Por su parte, la persona trabajadora se obliga a conservar en perfecto estado el material de trabajo entregado por la entidad y ser devuelto al centro de adscripción en caso de finalizar la relación contractual o en caso de reversibilidad en la modalidad presencial.

La persona trabajadora comunicará a su aseguradora el equipo de teletrabajo del que dispone. En caso de sustracción o mal uso compensará a la entidad los daños y perjuicios que se deriven de cualquier desperfecto, deterioro o pérdida del material de trabajo, o cualquier otra circunstancia que impida la devolución del mismo a la entidad cuando ésta lo solicite lícitamente, siempre que no haya sido ocasionado por el deterioro por el mero transcurso del tiempo, y



sin perjuicio de las acciones disciplinarias que pudiera dar lugar a esta circunstancia.

La persona trabajadora se obliga a utilizar los medios, equipos y herramientas que la entidad ponga a su disposición de forma adecuada y únicamente para la prestación de servicios laborales, quedando expresamente excluida su utilización para fines privados.

En caso de dificultades que impidan el normal trabajo a distancia, la persona trabajadora debe comunicar la incidencia por el procedimiento habitual al departamento técnico, que proporcionará la atención precisa para su solución. Si por causas no imputables a la entidad no fuera posible su solución de forma temporal o permanente, la persona trabajadora desarrollará su actividad laboral en el centro de adscripción u otro centro de trabajo indicado por la entidad.

24.3.7 Compensación de gastos

La compensación del trabajo a distancia se aplicará según se acuerde en la negociación colectiva, contemplando su retroactividad según se recoja en el acuerdo.

24.3.8 Medidas de control empresarial

La entidad, a través de las personas que designe o superiores jerárquicos, podrá controlar y supervisar la actividad de la persona trabajadora mediante sistemas telemáticos, informáticos o electrónicos. Si por motivos de trabajo fuera necesaria la presencia física de representantes de la entidad en el puesto de trabajo de la persona trabajadora y éste fuera su propio domicilio, deberá notificarse con antelación y no podrá realizarse sin previo aviso y consentimiento expreso de la persona trabajadora.

24.3.9 Derechos y obligaciones

La persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones reconocidos en el resto de personas trabajadoras de la entidad que desarro-



llen sus funciones en régimen presencial.

Con especial mención al derecho a la desconexión digital, por lo que la entidad trabajará para establecer todas las medidas necesarias para asegurar su efectividad.

24.3.10 Prevención de riesgos laborales

El Servicio de Seguridad y Salud Laboral realizará un asesoramiento online para garantizar las condiciones del espacio físico en el que se ubica el puesto de trabajo.

24.3.11 Protección de datos

La persona trabajadora está vinculada a los derechos y obligaciones establecidos por la entidad en relación con la protección y confidencialidad de los datos de carácter personal.

Se compromete especialmente a cumplir con las medidas de seguridad establecidas por la entidad para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, y no ceder a terceros los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni siquiera a efectos de su conservación.

24.3.12 Seguridad de la información

El acceso al sistema informático de la entidad debe realizarse bajo el control y la responsabilidad de la persona trabajadora, que debe seguir los procedimientos establecidos por la entidad.

24.3.13 Cumplimiento de la normativa aplicable

El acuerdo de trabajo a distancia se rige en su totalidad por lo establecido en el convenio colectivo aplicable, en su caso, y en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia de 9 de julio, y en cumplimiento con el su artículo 6, se remite copia al comité de empresa correspondiente, en su caso, y en todo caso, a la oficina de empleo.

Ejes de Identidad es una colección de Plataforma Educativa que pone en papel recursos y materiales transversales y de referencia de las entidades que componen la red y que son rasgos identitarios.

Títulos publicados:

1. Código Ético / Código Ético 01.a
2. Guía del lenguaje no sexista
3. Política de las entidades

"Ser es hacer"
Socrates

"Cada uno de nosotros
tiene su línea del universo
para descubrir, pero para
descubrir la hay que hacer
el trazo, dibujándolo sobre
papel rugoso."
Guilles Deleuze

Ejes de Identidad

