



# Informe Seguimiento

## 2022

# II Plan Igualdad

Aprobado en Comisión Seguimiento II Plan de Igualdad con fecha 22 de febrero de 2024

# Informe Seguimiento 2022 II Plan Igualdad

## FISAT

<b>1. Datos generales</b>	<b>5</b>
<b>2. Información de resultados para cada área de actuación</b>	<b>5</b>
<b>Medidas II Plan igualdad FISAT previstas para 2022</b>	<b>6</b>
<b>Fichas de seguimiento de medidas 2022</b>	<b>9</b>
20230712 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Currículum ciego - 2: Condiciones Laborales - C.	9
20230404 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - formación igualdad género - 4: Formación Interna y/o Continua - F.	11
20230629 Ficha de seguimiento medida II PI - En ejecución - Incentivar económicamente - 6: Retribución - K.	13
20230404 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - permiso retribuido víctima violencia género - 10: Prevención y Actuación delante del Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo - P.	15
20230404 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - protocolo sustitución conciliación - 7: Tiempo de Trabajo y Corresponsabilidad - L.	17
20230404 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - protocolo sustitución - 7: Tiempo de Trabajo y Corresponsabilidad - L.	19
20230712 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Gestante adaptación puesto - 9: Salud Laboral - M.	21
Informe / respuestas / datos del cuestionario para el seguimiento 2022	23
Resumen	36
<b>3. Información sobre el proceso de implantación</b>	<b>37</b>
Adecuación de los recursos asignados.	37
Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.	37
Soluciones adoptadas en su caso.	38
<b>4. Información sobre impacto</b>	<b>38</b>
Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.	38
Cambios en la gestión y clima empresarial	43
Corrección de desigualdades.	44
<b>5. Conclusiones y propuestas</b>	<b>45</b>
Valoración general	45
Propuestas	45

[Fase 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo de las medidas y valoración de resultados.](#)

*Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo...*

*La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. En el [Anexo XIII](#) se incluye un Modelo de cuestionario para el seguimiento que puede servir de guía para encarar esta tarea. También se proporciona el Modelo de informe de seguimiento en el [Anexo XIV](#).*

*Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad*

# INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN INICIATIVA SOLIDARIA ÁNGEL TOMÁS

## 1. Datos generales

Razón social. Fundación Iniciativa Solidaria Ángel Tomás

Fecha del informe.

Periodo de análisis. 2022

Órgano/Persona que lo realiza. Recursos Humanos

## 2. Información de resultados para cada área de actuación

## Medidas II Plan igualdad FISAT previstas para 2022

Ámbito	Objetivo	Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución
2: Condiciones Laborales	Mejorar el proceso de selección de candidaturas a puestos de trabajo protagonizando la titulación y requisitos legales	C	Introducir en la primera fase de la selección de candidaturas externas el “currículum ciego”	01 Muy Alta	diciembre de 2022
4: Formación Interna y/o Continua	Formación continua en igualdad para todas las personas contratadas de la entidad	F	Introducir como eje la formación en igualdad de género en el plan de formación de la entidad.	01 Muy Alta	diciembre de 2022
6: Retribución	Ampliar las medidas de conciliación familiar enfocadas a mujeres.	K	Incentivar económicamente a la mujer trabajadora, cuya pareja también trabaja en la entidad, cuando ésta última asume una medida de conciliación por cuidado de ascendientes o descendientes a cargo, según los supuestos que se definen en los convenios laborales de aplicación.	01 Muy Alta	diciembre de 2022
6: Retribución	Ampliar las medidas de conciliación familiar enfocadas a mujeres.	K	Incentivar económicamente a la mujer trabajadora, cuya pareja también trabaja en la entidad, cuando ésta última asume una medida de conciliación por cuidado de ascendientes o descendientes a cargo,	01 Muy Alta	diciembre de 2022

Ámbito	Objetivo	Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución
			según los supuestos que se definen en los convenios laborales de aplicación.		
10: Prevención y Actuación del Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo	Asegurar la protección de las mujeres frente al acoso sexual y el acoso por razón de género.	P	Concesión de un permiso retribuido de hasta 10 días en dos años, que podrán utilizarse de manera fraccionada por la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, previa acreditación de dicha situación.	01 Muy Alta	diciembre de 2022
7: Tiempo de Trabajo y Corresponsabilidad	Proteger y fomentar las medidas de conciliación familiar, desde la corresponsabilidad.	L	Protocolo de sustitución efectiva desde el primer día en los supuestos de: maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, excedencia, reducción de jornada y cualquier causa que reconozca en esta materia el convenio laboral aplicable.	03 Media	diciembre de 2022
7: Tiempo de Trabajo y Corresponsabilidad	Proteger y fomentar las medidas de conciliación familiar, desde la corresponsabilidad.	L	Protocolo de sustitución efectiva desde el primer día en los supuestos de: maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, excedencia, reducción de jornada y cualquier causa que reconozca en esta materia el convenio laboral aplicable.	03 Media	diciembre de 2022
7: Tiempo de Trabajo y Corresponsabilidad	Proteger y fomentar las medidas de conciliación familiar, desde la corresponsabilidad.	M	Poner a disposición de la trabajadora gestante una adaptación de su puesto de trabajo en tiempo y funciones (sin perjuicio económico) que le permita complementar con la opción de la incapacidad	03 Media	diciembre de 2022

Ámbito	Objetivo	Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución
			temporal por riesgo de su embarazo. En atención a proteger su gestación.		
9: Salud Laboral	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.	M	Poner a disposición de la trabajadora gestante una adaptación de su puesto de trabajo en tiempo y funciones (sin perjuicio económico) que le permita complementar con la opción de la incapacidad temporal por riesgo de su embarazo. En atención a proteger su gestación.	03 Media	diciembre de 2022

## Fichas de seguimiento de medidas 2022

20230712 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Currículum ciego - 2:  
Condiciones Laborales - C.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
<b>Medida</b>	Introducir en la primera fase de la selección de candidaturas externas el "currículum ciego"
<b>Persona/Departamento responsable</b>	Recursos Humanos
<b>Fecha implantación</b>	junio 2022
<b>Fecha de seguimiento</b>	30/03/2023 20/06/23 12/07/23
<b>Cumplimentado por</b>	- Área de Recursos Humanos - Área de Secretaría Técnica
Indicadores de seguimiento	
<b>[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]</b>	
Indicadores de resultado	
<b>Nivel de ejecución</b>	Finalizada
<b>Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado</b>	Falta de recursos humanos Falta de tiempo
Indicadores de proceso	
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Suficientes



<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	30/03/23 La herramienta esta planificada y su implantación está pendiente. La dificultad radica en que, necesitamos para la intervención educativa equipos diversos y el género es uno de los items a tener en cuenta dentro de esa diversidad. Se detecta una necesidad en el área de RRHH de una segunda fase en la recepción del CV., permitiendo una vez elegidas las personas sin el sesgo "género" podamos seleccionar a la persona dependiendo de su género atendiendo a los equipos cuando el caso lo requiera.
<b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>	Definir la segunda fase del proceso de selección en el área de RRHH haciendo la primera mas restrictiva y más completa.
<b>Indicadores de impacto</b>	
<b>Reducción de desigualdades</b>	- Cambios implementados en el formulario WEB y en la herramienta de gestión de solicitudes
<b>Mejoras producidas</b>	
<b>Propuestas de futuro</b>	Mejorar el proceso de selección de candidaturas a puestos de trabajo protagonizando la titulación y requisitos legales
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redacción de las modificaciones del proceso de selección: Recursos Humanos</li> <li>- Órganos consultados: Comisión de Igualdad</li> <li>- Aprobación de las modificaciones: Dirección General</li> <li>- Implementación de las modificaciones en las herramientas de selección: Secretaría Técnica</li> </ul>

**20230404 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - formación igualdad género  
- 4: Formación Interna y/o Continua - F.**

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS</b>	
<b>Medida</b>	Introducir como eje la formación en igualdad de género en el plan de formación de la entidad.
<b>Persona/Departamento responsable</b>	Recursos Humanos
<b>Fecha implantación</b>	octubre 2022
<b>Fecha de seguimiento</b>	30/03/2023
<b>Cumplimentado por</b>	- Área de Recursos Humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<b>[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]</b>	
<b>Indicadores de resultado</b>	
<b>Nivel de ejecución</b>	Finalizada
<b>Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado</b>	
<b>Indicadores de proceso</b>	
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Adecuados
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Búsqueda de una respuesta formativa anual para la organización de calidad
<b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>	Formación inicial para todas las personas que se incorporen a la Entidad y formación específica por niveles dentro de organigrama. Ejemplo: Formación para los EDL, formación para

	el CDZC, formación para la tipología.
<b>Indicadores de impacto</b>	
<b>Reducción de desigualdades</b>	- Constancia del eje en el diseño, ejecución y evaluación del Plan de Formación de la Entidad
<b>Mejoras producidas</b>	La formación se ha encaminado a la sensibilización y concienciación de la plantilla y es fundamental para asegurar que el resto de medidas del plan de igualdad se implanten y desarrollen de manera adecuada y se alcancen los objetivos propuestos. La reclamación por parte de las personas trabajadoras de esta formación demuestra que ha calado la importancia de esta en los equipos
<b>Propuestas de futuro</b>	Formación continua en igualdad para todas las personas contratadas de la entidad
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	- Inclusión del eje de Igualdad en el Plan de Formación de la Entidad: Recursos Humanos

**20230629 Ficha de seguimiento medida II PI - En ejecución - Incentivar económicamente - 6: Retribución - K.**

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS</b>	
<b>Medida</b>	Incentivar económicamente a la mujer trabajadora, cuya pareja también trabaja en la entidad, cuando ésta última asume una medida de conciliación por cuidado de ascendientes o descendientes a cargo, según los supuestos que se definen en los convenios laborales de aplicación.
<b>Persona/Departamento responsable</b>	Recursos Humanos
<b>Fecha implantación</b>	01/01/24
<b>Fecha de seguimiento</b>	29/05/23 29/06/23
<b>Cumplimentado por</b>	- Área de Recursos Humanos - Área de Secretaría Técnica - Área de Administración
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<b>[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]</b>	
<b>Indicadores de resultado</b>	
<b>Nivel de ejecución</b>	En ejecución
<b>Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado</b>	Falta de tiempo
<b>Indicadores de proceso</b>	
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Suficientes
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	04/04/23 Falta de criterios y recursos para hacerle frente a la medida

	<p>29/05/23 Necesidad de una segunda reunión con el Consejo de Dirección para confirmar la medida a presentar a la Comisión de Seguimiento Plan Igualdad</p> <p>29/06/23 No previsto en presupuestos de 2023. De ahí que se prevea la ejecución a partir de 01/01/2024. Si hubiera alguna petición en 2023 se estudiaría</p>
<b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>	<p>04/04/23 Estudio del como poder llevarlo a cabo</p> <p>29/05/23 Presentarlo en el Consejo del 8 de junio</p> <p>08/06/23 Dar el visto bueno a la aplicación de la medida para los presupuestos de 2024</p>
<b>Indicadores de impacto</b>	
<b>Reducción de desigualdades</b>	- Constancia del concepto económico en los presupuestos del año siguiente a la aprobación de la medida
<b>Mejoras producidas</b>	29/05/23 Sensibilizar al Consejo de Dirección sobre el objetivo de la medida
<b>Propuestas de futuro</b>	Ampliar las medidas de conciliación familiar enfocadas a mujeres.
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir la medida en el protocolo de conciliación (Medida A): Recursos Humanos</li> <li>- Estudio del incentivo económico y definición de cantidad destinada por mes y persona: Administración</li> <li>- Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección</li> <li>- Aprobación de la cantidad destinada: Dirección General, con el visto bueno de la Comisión de Igualdad y del Consejo de Dirección</li> </ul>

20230404 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - permiso retribuido víctima violencia género - 10: Prevención y Actuación delante del Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo - P.

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS</b>	
<b>Medida</b>	Concesión de un permiso retribuido de hasta 10 días en dos años, que podrán utilizarse de manera fraccionada por la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, previa acreditación de dicha situación.
<b>Persona/Departamento responsable</b>	Equipo de Protección Interna
<b>Fecha implantación</b>	20/10/22 10/11/22
<b>Fecha de seguimiento</b>	
<b>Cumplimentado por</b>	- Área de Recursos Humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<b>[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]</b>	
<b>Indicadores de resultado</b>	
<b>Nivel de ejecución</b>	Finalizada
<b>Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado</b>	
<b>Indicadores de proceso</b>	
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Ninguna

<b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>	Publicación de la medida en la web y rrrs de la entidad además de presentarla en el CDZC para que sea trasladada a los EDL
<b>Indicadores de impacto</b>	
<b>Reducción de desigualdades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constancia en los momentos y/o materiales de difusión de la introducción de la medida.</li> <li>- Acta del Consejo de Dirección donde se deja constancia de la implantación de la medida y de la formación a las direcciones de PES.</li> </ul>
<b>Mejoras producidas</b>	Detección de situaciones a proteger mediante nuestro sistema interno
<b>Propuestas de futuro</b>	Asegurar la protección de las mujeres frente al acoso sexual y el acoso por razón de género.
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir la medida en el protocolo de conciliación (Medida A): Recursos Humanos</li> <li>- Formación de supuestos para las direcciones de PES en el Consejo de Dirección.</li> </ul>

**20230404 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - protocolo sustitución conciliación - 7: Tiempo de Trabajo y Corresponsabilidad - L.**

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS</b>	
<b>Medida</b>	Protocolo de sustitución efectiva desde el primer día en los supuestos de: maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, excedencia, reducción de jornada y cualquier causa que reconozca en esta materia el convenio laboral aplicable.
<b>Persona/Departamento responsable</b>	Recursos Humanos
<b>Fecha implantación</b>	07/03/23
<b>Fecha de seguimiento</b>	07/03/23
<b>Cumplimentado por</b>	- Área de Recursos Humanos - Área de Secretaría técnica
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<b>[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]</b>	
<b>Indicadores de resultado</b>	
<b>Nivel de ejecución</b>	Finalizada
<b>Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado</b>	
<b>Indicadores de proceso</b>	
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	En ocasiones no podemos planificar la sustitución y, si hemos podido, sucede que no hemos podido hacerla efectiva por que



	no hemos podido encontrar candidaturas idóneas.
<b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>	Iniciar procesos de selección que sean para bolsas de posibles vacantes para tratar de tener suficientes perfiles y minimizar el riesgo de un puestos de difícil cobertura.
<b>Indicadores de impacto</b>	
<b>Reducción de desigualdades</b>	- Existencia del registro de sustituciones por conciliación en el que aparecen las personas sustitutas y las fechas que dan cumplimiento a la medida.
<b>Mejoras producidas</b>	Reducción del tiempo entre que se produce la baja y la sustitución efectiva,
<b>Propuestas de futuro</b>	Proteger y fomentar las medidas de conciliación familiar, desde la corresponsabilidad.
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	- Redacción del protocolo: Recursos Humanos - Creación y/o Modificación del registro de sustitución por conciliación: Secretaría Técnica

**20230404 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - protocolo sustitución - 7:  
Tiempo de Trabajo y Corresponsabilidad - L.**

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS</b>	
<b>Medida</b>	Protocolo de sustitución efectiva desde el primer día en los supuestos de: maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, excedencia, reducción de jornada y cualquier causa que reconozca en esta materia el convenio laboral aplicable.
<b>Persona/Departamento responsable</b>	Recursos Humanos
<b>Fecha implantación</b>	octubre 2022
<b>Fecha de seguimiento</b>	07/03/23
<b>Cumplimentado por</b>	- Área de Recursos Humanos - Área de Secretaría técnica
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<b>[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]</b>	
<b>Indicadores de resultado</b>	
<b>Nivel de ejecución</b>	Finalizada
<b>Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado</b>	
<b>Indicadores de proceso</b>	
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	En ocasiones no podemos planificar la sustitución y, si hemos podido, sucede que no hemos podido hacerla efectiva por que no hemos podido encontrar candidaturas idóneas.
<b>Soluciones adoptadas (en</b>	Iniciar procesos de selección que sean para bolsas de posibles

<b>su caso)</b>	vacantes para tratar de tener suficientes perfiles y minimizar el riesgo de un puesto de difícil cobertura.
<b>Indicadores de impacto</b>	
<b>Reducción de desigualdades</b>	- El 90% de las sustituciones se han hecho conforme a plazo y el tanto por cien restante se ha justificado en el registro.
<b>Mejoras producidas</b>	Reducción del tiempo entre que se produce la baja y la sustitución efectiva,
<b>Propuestas de futuro</b>	Proteger y fomentar las medidas de conciliación familiar, desde la corresponsabilidad.
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	- Redacción del protocolo: Recursos Humanos - Creación y/o Modificación del registro de sustitución por conciliación: Secretaría Técnica

20230712 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Gestante adaptación puesto - 9: Salud Laboral - M.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
<b>Medida</b>	Poner a disposición de la trabajadora gestante una adaptación de su puesto de trabajo en tiempo y funciones (sin perjuicio económico) que le permita complementar con la opción de la incapacidad temporal por riesgo de su embarazo. En atención a proteger su gestación.
<b>Persona/Departamento responsable</b>	Recursos Humanos
<b>Fecha implantación</b>	noviembre 2022
<b>Fecha de seguimiento</b>	29/05/23 08/06/23 Acta CDZC 29/06/23 Acta CSPI 12/07/23
<b>Cumplimentado por</b>	- Área de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	
<b>[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]</b>	
Indicadores de resultado	
<b>Nivel de ejecución</b>	Finalizada
<b>Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado</b>	Descoordinación con otros departamentos Falta de tiempo
Indicadores de proceso	
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	Suficientes
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	Tras el estudio de la medida no se puede definir un criterio único.

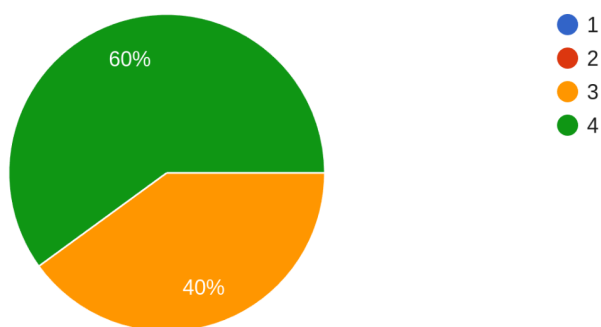
	Se acuerda en CSPI estudiar cada caso y generar una infografía
<b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>	Trabajar la propuesta de adaptaciones por tipologías en el área de Acción Social y Educativo  29/05/23 Presentarlo en el Consejo del 8 de junio
<b>Indicadores de impacto</b>	
<b>Reducción de desigualdades</b>	- Constancia en acta del Consejo de Dirección de la entidad sobre la implantación de la medida y de la formación a las direcciones de PES.
<b>Mejoras producidas</b>	
<b>Propuestas de futuro</b>	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudio y consenso de la implantación de la medida en los distintas tipología de proyectos de la entidad: Recursos Humanos</li> <li>- Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección</li> <li>- Aprobación del protocolo y el sistema de evaluación del mismo: Dirección General, con el visto bueno de la Comisión de Igualdad</li> <li>- Formación de supuestos para las direcciones de PES en el Consejo de Dirección.</li> </ul>

## Informe / respuestas / datos del cuestionario para el seguimiento 2022

Para documentar aquí [20231129 Respuestas Anexo XIII. Modelo de cuestionario para el seguimiento plan igualdad 2022.pdf](#)

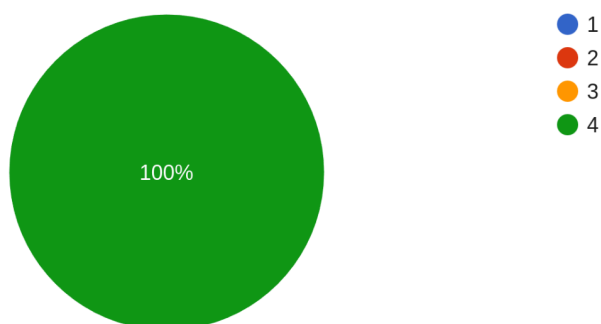
¿Los datos recogidos están claros?

5 respuestas



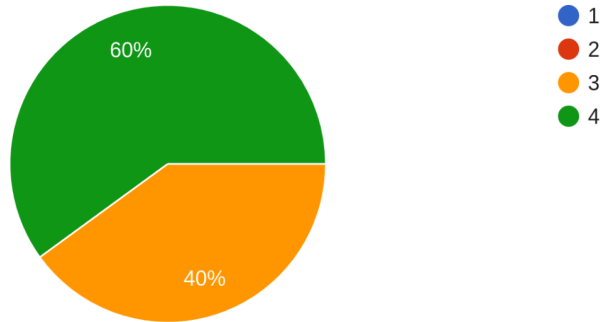
¿Son coherentes?

5 respuestas



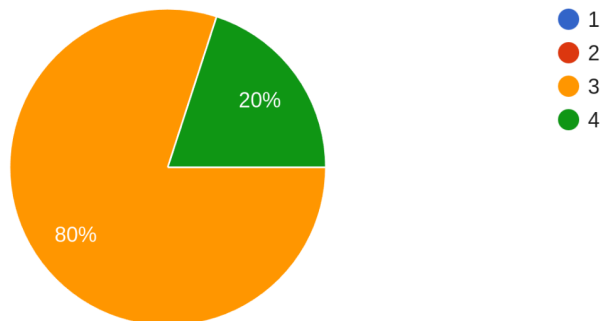
¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto?

5 respuestas



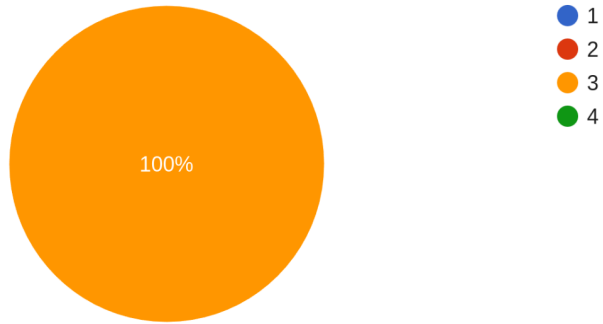
En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?

5 respuestas



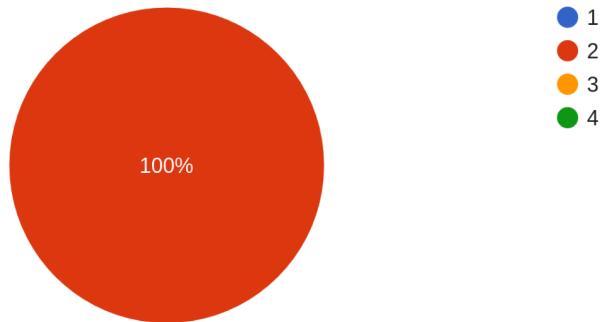
¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción?

5 respuestas



¿Hay retrasos importantes?

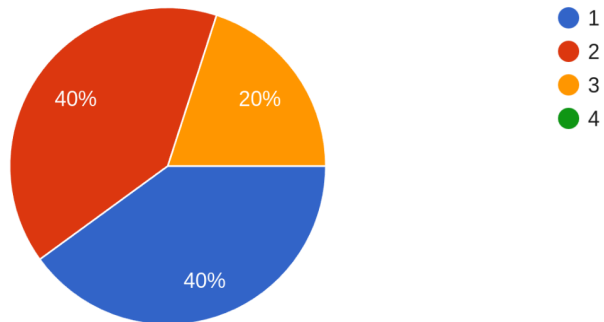
5 respuestas





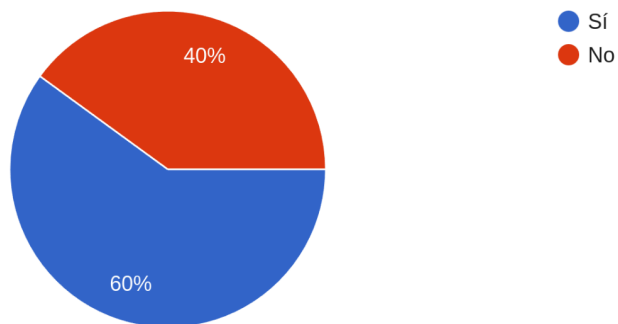
¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan?

5 respuestas



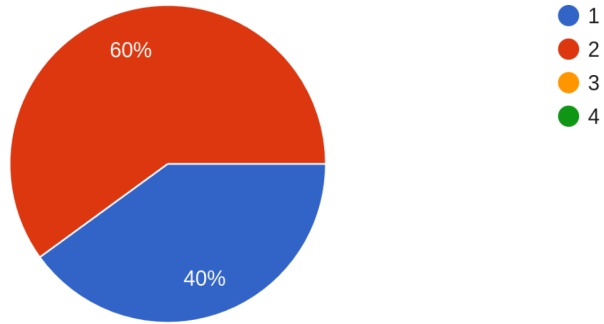
¿Se pueden modificar o eliminar los obstáculos?

5 respuestas



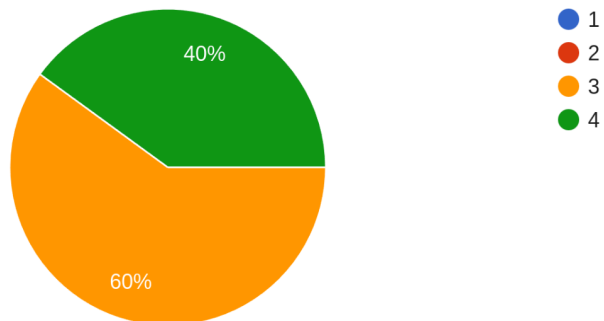
¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación?

5 respuestas



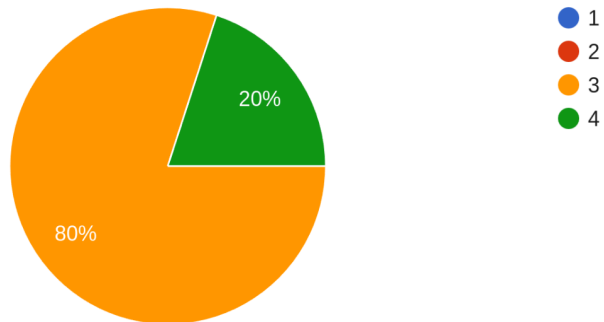
¿Se puede dar respuesta?

5 respuestas



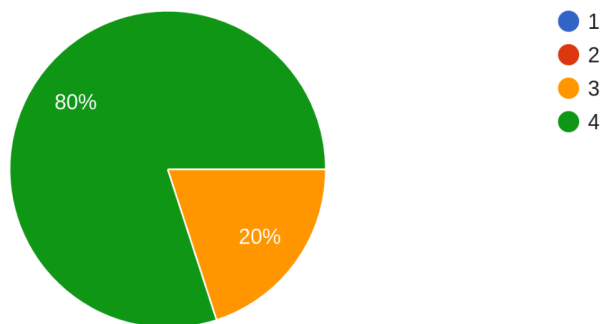
¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?

5 respuestas



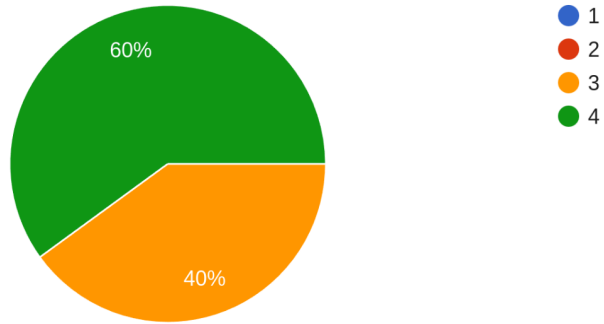
¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso?

5 respuestas



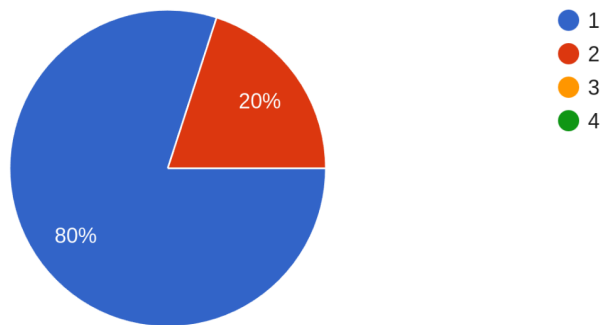
¿En el grado estimado?

5 respuestas



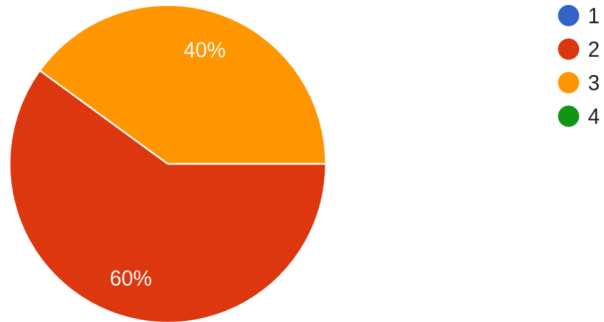
¿Ha habido resistencias?

5 respuestas



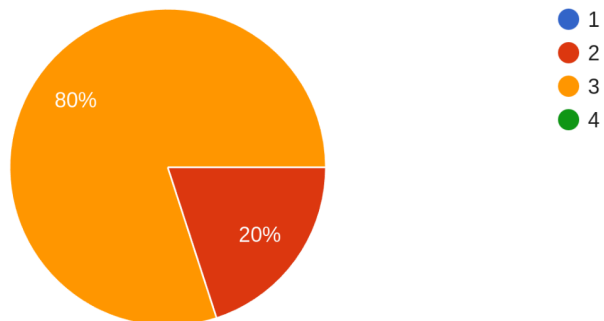
¿Han sido suficientes?

5 respuestas



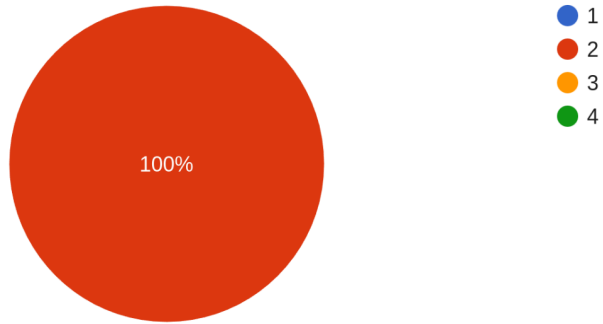
¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada?

5 respuestas



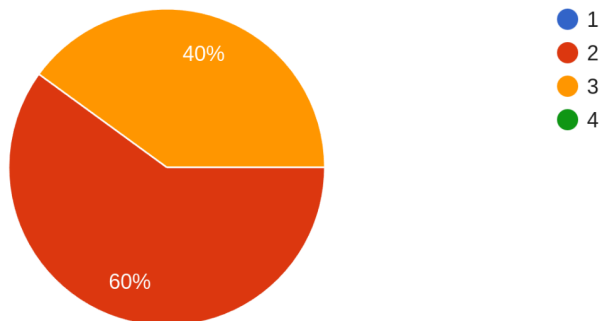
¿Se ha modificado?

5 respuestas



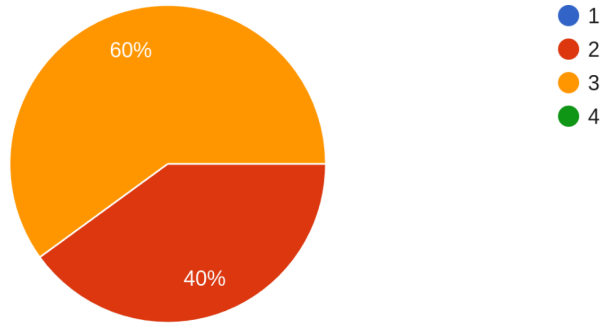
¿Se ha cumplido el calendario?

5 respuestas



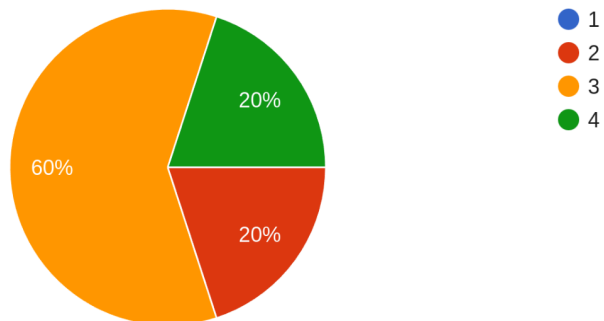
¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan?

5 respuestas



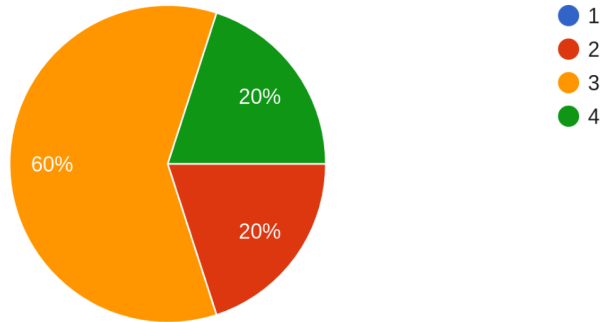
¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa?

5 respuestas



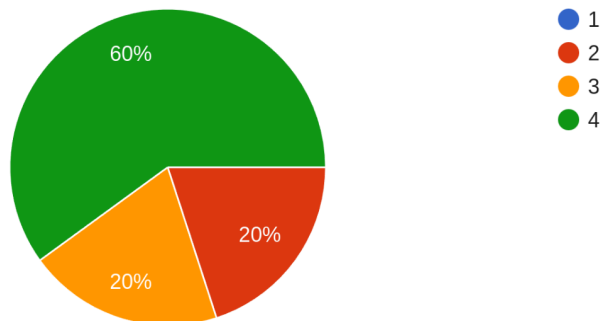
¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad?

5 respuestas



¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad?

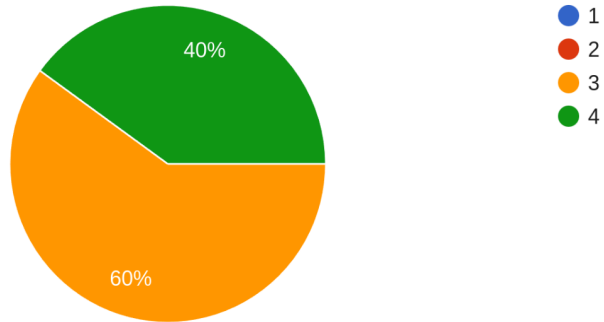
5 respuestas





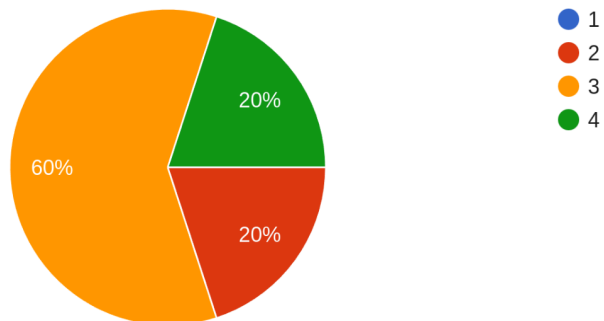
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa en los procedimientos?

5 respuestas



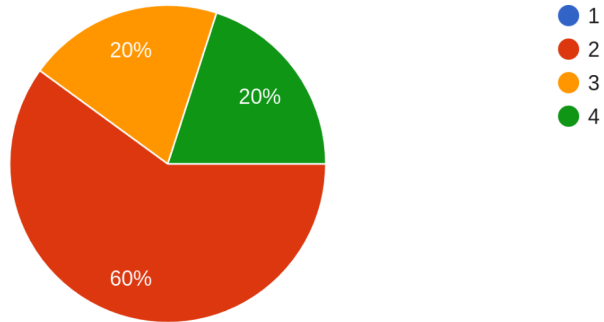
¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa?

5 respuestas



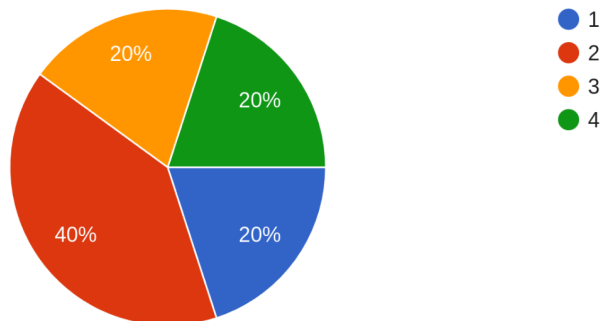
¿Se han producido cambios en la relación con el entorno?

5 respuestas



¿Se han producido cambios en las relaciones comerciales?

5 respuestas



## Resumen

1. Algunos indicadores están formulados sin relación aparente con el objetivo inicial.
2. Se detectan **retrasos** importantes en la aplicación de las medidas. Variables a tener en cuenta:
  - a. Plan exigente en los plazos
  - b. Recursos en la entidad limitados para hacerle frente a esos plazos.
  - c. En la implantación de las medidas se ha ido usando el ensayo y error y ha retrasado la adecuada implantación de las mismas.
3. La Comisión del Seguimiento del II Plan de igualdad ha ido **reformulando** y aplicación de las **medidas** a medida se han ido implantando.
  - a. Ciertas medidas a medida se han ido implementando no han dado el resultado esperado.
  - b. Implantando medidas correctoras sin necesidad de incorporar medidas previstas.
4. Se valora como **positivo la ausencia de resistencias** en la aplicación de la medidas
5. Presupuesto
  - a. RRHH Por un lado se cuenta con el personal de la entidad que asume otras funciones
  - b. Medidas. Disponible presupuesto para la aplicación de la medida que lo requiere.
6. Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa
  - a. En los órganos de dirección se ha reducido el desequilibrio
  - b. En los mandos intermedios no existe el desequilibrio.
  - c. En los equipos de trabajo tampoco existe desequilibrio.
7. A nivel interno se valora positivamente el trabajo realizado a nivel del plan igualdad
  - a. Propuesta de mejora socializar tanto a nivel interno como el externo
  - b. El plan de igualdad ha permitido cambiar la mirada en la Fundación
  - c. Consideramos vamos por buen camino
8. En relación a la dimensión externa
  - a. Propuesta de mejora socializar tanto a nivel interno como el externo
  - b. A nivel financiación el plan nos da mayor puntuación en convocatorias de concurrencia competitiva.

- c. Se evidencia un compromiso con la sociedad para transformarla y ser punta de lanza en la ruptura de las desigualdades estructurales.
- d. Consideramos vamos por buen camino

### 3. Información sobre el proceso de implantación

Partiendo de las conclusiones del resumen documentamos estos puntos.

#### Adecuación de los recursos asignados.

- 1. Se valora como **positivo la ausencia de resistencias** en la aplicación de la medidas
- 2. Presupuesto
  - a. RRHH Por un lado se cuenta con el personal de la entidad que asume otras funciones
  - b. Medidas. Disponible presupuesto para la aplicación de la medida que lo requiere.
- 3. A nivel interno se valora positivamente el trabajo realizado a nivel del plan igualdad
  - a. Propuesta de mejora socializar tanto a nivel interno como el externo
  - b. El plan de igualdad ha permitido cambiar la mirada en la Fundación
  - c. Consideramos vamos por buen camino
- 4. Dimensión externa
  - a. A nivel financiación el plan nos da mayor puntuación en convocatorias de concurrencia competitiva.

#### Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.

- 5. Algunos indicadores están formulados sin relación aparente con el objetivo inicial.
- 6. Se detectan **retrasos** importantes en la aplicación de las medidas. Variables a tener en cuenta:
  - a. Plan exigente en los plazos
  - b. Recursos en la entidad limitados para hacerle frente a esos plazos.
  - c. En la implantación de las medidas se ha ido usando el ensayo y error y ha retrasado la adecuada implantación de las mismas.

7. En relación a la dimensión externa e interna
  - a. Propuesta de mejora socializar tanto a nivel interno como el externo

## **Soluciones adoptadas en su caso.**

9. La Comisión del Seguimiento del II Plan de igualdad ha ido **reformulando** y aplicación de las **medidas** a medida se han ido implantando.
  - a. Ciertas medidas a medida se han ido implementando no han dado el resultado esperado.
  - b. Implantando medidas correctoras sin necesidad de incorporar medidas previstas.
10. Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa
  - a. En los órganos de dirección se ha reducido el desequilibrio
  - b. En los mandos intermedios no existe el desequilibrio.
  - c. En los equipos de trabajo tampoco existe desequilibrio.
11. Dimensión externa
  - a. Se evidencia un compromiso con la sociedad para transformarla y ser punta de lanza en la ruptura de las desigualdades estructurales.

## **4. Información sobre impacto**

La medición de impacto social tiene por objetivo determinar si el II Plan de Igualdad que se puso en marcha produjo los efectos deseados en las personas, entornos e instituciones y si esos efectos fueron atribuibles al II Plan de Igualdad

### **Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.**

No corresponde OBJETIVO 1: Aumentar la visibilidad y conocimiento de las medidas de conciliación de la entidad por parte de las personas contratadas.

Medida prevista 2024

No corresponde OBJETIVO 2: Detectar las necesidades de conciliación de las personas contratadas.

Medida prevista para diciembre 2023



### **OBJETIVO 3: Mejorar el proceso de selección de candidaturas a puestos de trabajo protagonizando la titulación y requisitos legales**

Medida para diciembre 2022 curriculum ciego

Se crea la herramienta y se pone en práctica pero el tener que descartar datos como el correo electrónico, que puede ofrecer pistas sobre el sexo o edad, imposibilita la opción de ofrecer un feedback a todas las personas candidatas a través de esta vía. Se plantea ofrecer la opción a las candidatas de poder utilizar un correo electrónico que no ofrezca datos sobre sexo u edad. Se está trabajando en ello y modificando tras la puesta en práctica ya que se considera positiva la elección ciega para encontrar la persona más indicada al puesto sin prejuicios y ofreciendo oportunidades a perfiles más vulnerables.

Como se explica en la ficha técnica la dificultad radica en que, necesitamos para la intervención educativa equipos diversos y el género es uno de los ítems a tener en cuenta dentro de esa diversidad. Se detecta una necesidad en el área de RRHH de una segunda fase en la recepción del CV., permitiendo una vez elegidas las personas sin el sesgo "género" podamos seleccionar a la persona dependiendo de su género atendiendo a los equipos cuando el caso lo requiera.

El impacto de su implementación que se prevé:

- El aumento de la diversidad en los equipos ya que la reclutadora se enfoca en las habilidades de la persona candidata.
- Igualdad de condiciones evitando los prejuicios.
- Mayor tiempo dedicado en el proceso de reclutamiento así como en la gestión de la herramienta.
- Dificultad para tener en cuenta la diversidad de género en los equipos.

No corresponde OBJETIVO 4: Protocolizar los criterios de igualdad en el proceso de selección y contratación.

Medida prevista para diciembre 2023

No corresponde OBJETIVO 5: Formar y promocionar el acceso de las mujeres a puestos directivos  
Medida prevista para diciembre 2024

OBJETIVO 6: Formación continua en igualdad para todas las personas contratadas de la entidad  
Medida prevista para diciembre 2022 Cumplido

Las personas que trabajan en la entidad y cargos directivos han sido formadas en “Conocer los conceptos básicos en torno a la cultura empresarial y la igualdad efectiva de mujeres y hombres” . La formación ha permitido poder negocia el Plan y trasladar a las personas trabajadoras mejor y mayor concienciada haciendo más sencilla su implantación y ejecución

Se plantea el reducir situaciones de desigualdad basadas en el género, en este caso, la de sexo en cargos de responsabilidad y dirección.

No corresponde OBJETIVO 7: Alcanzar la paridad en los equipos directivos locales de la entidad  
2 Medidas prevista para diciembre 2023  
1 medida prevista para diciembre 2024

OBJETIVO 8: Ampliar las medidas de conciliación familiar enfocadas a mujeres.  
1 Medidas prevista para diciembre 2022

No se pudo implantar en 2022 por falta de partida presupuestaria acorde a la medida propuesta.

1 medida prevista para diciembre 2024

OBJETIVO 9: Proteger y fomentar las medidas de conciliación familiar, desde la corresponsabilidad.  
2 Medidas prevista para diciembre 2022



Protocolo de sustitución efectiva desde el primer día en los supuestos de: maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, excedencia, reducción de jornada y cualquier causa que reconozca en esta materia el convenio laboral aplicable:

No siempre se han podido efectuar desde el primer momento y en todos los casos ya que se prioriza el ofrecer jornadas con un mayor número de horas y una seguridad mínima de tiempo de contrato sobre todo en el caso de las reducciones de jornada. El impacto de la medida igualmente es positivo en los casos en los que sí se realizan al no dejar en descubierto o con carencias a los equipos.

Trabajar la medida ha supuesto una oportunidad para sensibilizar en la Fundación sobre la complejidad de gestionar vacantes que en la práctica no son de fácil cobertura.

1 medida prevista para diciembre 2024

No corresponde OBJETIVO 10: Implementar en toda la entidad la guía de comunicación no sexista.

1 medida prevista para diciembre 2024

OBJETIVO 11: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.

1 Medida prevista para diciembre 2022

Medida que se empieza a trabajar desde el propio servicio de prevención al confrontar la necesidad desde la Fundación generando un documento INFORMACIÓN SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD quedando pendiente la implantación de la medida.

1 medida prevista para diciembre 2023

OBJETIVO 12: Asegurar la protección de las mujeres frente al acoso sexual y el acoso por razón de género.

1 Medida prevista para diciembre 2022

Se dispone de un sistema de protección interno para dar respuesta a este tipo de situaciones. Poner en marcha el sistema y formar al personal de la Fundación ha permitido sensibilizar sobre la necesidad de detectar posibles situaciones y prevenirlas y/o acompañarlas desde la responsabilidad individual.

No obstante se detecta que por normativa legal se debe disponer de un protocolo específico.

1 medida prevista para diciembre 2023

OBJETIVO 13: Sensibilizar y formar a las personas contratadas en prevención y detección de acoso sexual y/o por razón de género.

1 medida diciembre 2023

## **Cambios en la gestión y clima empresarial**

El Plan de Igualdad ayuda a transmitir el compromiso real de la Fundación con la responsabilidad social y sirve de guía en el camino para alcanzarlo.

Destacar el cambio de mirada en la Fundación hacia la igualdad con especial atención en la formación implementada. El Plan de Igualdad ha llegado a cada persona trabajadora aceptando sugerencias y/o propuestas para conocer la opinión de las personas.

El debate entre los miembros de la comisión es positivo para ver las diferentes perspectivas así como posibles soluciones sin centralizar las medidas en una sola persona o cargos.

La puesta en marcha del segundo plan de igualdad evidenció medidas internas de la propia entidad que se no habían documentado hasta la fecha para la socialización dentro de la Fundación.

### **Corrección de desigualdades.**

La riqueza del debate surgido de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad facilita la detección de las desigualdades al contar con un mayor número de opiniones. El Plan de Igualdad conlleva unas medidas a llevar a cabo que sirven de orientación para la corrección de posibles desigualdades entre hombres y mujeres, tras su diagnóstico. Si es cierto que en su primer año de implantación y por tanto experimental para la entidad, surgen dudas y debates que no siempre aseguran el cumplimiento de las medidas en la fecha marcada desde un inicio. No obstante se trabaja en conjunto para su corrección, actualización e implantación de las medidas adecuándose a la realidad y las posibilidades.

## 5. Conclusiones y propuestas

### Valoración general

Se realiza una valoración positiva del primer año del segundo Plan de Igualdad de la Fundación por parte de la Comisión de Seguimiento. Evidenciándose un cambio cultural en relación a la igualdad/equidad, siendo éste un proceso continuo de mejora constante.

Las medidas han sido trabajadas y valoradas pese a que en algunos casos, se haya tenido que modificar la fecha de implantación debido a las posibilidades de la entidad una vez puestas en marcha. También se han actualizado medidas y objetivos a medida se han ido realizando implantaciones.

La actualización del Plan de formación de la Fundación con las aportaciones de las medidas del Plan de Igualdad ha permitido que el personal contratado conozca la intencionalidad de las medidas del plan y formarse en la propia materia.

Disponer de un Plan de Igualdad ha permitido a la Fundación optar y/o mejorar la financiación en diferentes recursos.

### Propuestas

- Ejecutar las medidas incompletas en 2022 a lo largo de 2023.
- Reevaluar la periodificación de las medidas previstas en 2023 para su ejecución acorde a los recursos disponibles.
- Programar las reuniones de la Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad
- Programar una formación para socializar las medidas del Plan de Igualdad
- Presentar en los diferentes foros disponibles de la Fundación el estado del plan y las medidas entradas en vigor en el año correspondiente.
- Sociabilizar desde la representación laboral de las personas trabajadoras el estado de las medidas implantadas
- Poner en valor las buenas prácticas ya presentes en la Fundación y no documentadas.
- Actualización de las medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario