



Informe Seguimiento

2023

II Plan Igualdad

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

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

1. Datos generales	3
2. Información de resultados para cada área de actuación	3
Medidas II Plan igualdad FISAT previstas para 2023	4
Fichas de seguimiento de medidas 2023	7
20240702 Ficha de seguimiento medida II PI - En ejecución - Incentivar económicamente - 6: Retribución - K.	7
20240409 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Satisfacción personal familiar - 1: Cultura y Gestión Organizativa - B.	9
20240409 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Valoración igualdad promoción - 5: Promoción y Desarrollo Profesional - H.	10
20230926 Ficha de seguimiento medida II PI - Pendiente - Proceso selección y contratación - 3: Acceso a la Organización - D.	12
20240409 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Evaluación puestos trabajo perspectiva género - 9: Salud Laboral - O.	14
20240417 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Acoso laboral - 10: Prevención y Actuación delante del Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo - Q.	16
20230324 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 - R.	18
20230926 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 - S.	19
20240130 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Protocolo acceso formación y promoción conciliación - 5: Promoción y Desarrollo Profesional - I.	21
20240409 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Evaluación puestos trabajo perspectiva género - 9: Salud Laboral - O.	23
Informe / respuestas / datos del cuestionario para el seguimiento 2023	25
Resumen	26
3. Información sobre el proceso de implantación	27
Adecuación de los recursos asignados	27
Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución	27
Soluciones adoptadas en su caso.	27
4. Información sobre impacto	28
Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.	28
Cambios en la gestión y clima empresarial. Corrección de desigualdades.	31

1. Datos generales

Razón social. Fundación Iniciativa Solidaria Ángel Tomás

Fecha del informe.

Periodo de análisis. 2023

Órgano/Persona que lo realiza. Recursos Humanos

2. Información de resultados para cada área de actuación

Medidas II Plan igualdad FISAT previstas para 2023

Ámbito	Objetivo	Nº	Medida	Prioridad	Plazo de ejecución
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
1: Cultura y Gestión Organizativa	Detectar las necesidades de conciliación de las personas contratadas.	B	Incluir en la entrevista de seguimiento anual del personal contratado, un apartado que mida su satisfacción respecto a la conciliación personal y/o familiar.	01 Muy Alta	diciembre de 2023
5: Promoción y Desarrollo Profesional	Alcanzar la paridad en los equipos directivos locales de la entidad	H	Desarrollo de ítems evaluativos en las entrevistas de seguimiento anual para la valoración de la igualdad de género en el desempeño profesional y relacionados con la promoción.	01 Muy Alta	diciembre de 2023
3: Acceso a la Organización	Protocolizar los criterios de igualdad en el proceso de selección y contratación.	D	Evaluar anualmente el proceso de selección y contratación verificando que cumple con los	02 Alta	diciembre de 2023

			critérios de igualdad, equidad y paridad.		
9: Salud Laboral	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.	O	Definir la evaluación de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, con el servicio de prevención de riesgos laborales.	02 Alta	diciembre de 2023
10: Prevención y Actuación delante 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.	Q	Adaptar el Sistema de Protección Interno, haciendo explícito las posibles situaciones de acoso laboral, de género y/o sexual. Dicha adaptación contará con un "punto violeta" en cada PES, con una trabajadora formada en atención a víctimas de violencia de género.	02 Alta	diciembre de 2023
10: Prevención y Actuación delante 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.	R	Establecimiento de un permiso retribuido de 5 días en los casos de traslado de domicilio por motivo de violencia de género acreditado.	02 Alta	diciembre de 2023
10: Prevención y Actuación delante del Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo	Sensibilizar y formar a las personas contratadas en prevención y detección de acoso sexual y/o por razón de género.	S	Establecimiento de un permiso retribuido de 5 días en los casos de traslado de domicilio por motivo de violencia de género acreditado.	02 Alta	diciembre de 2023
5: Promoción y Desarrollo Profesional	Alcanzar la paridad en los equipos directivos locales de la entidad	I	Introducir protocolos de acceso a la formación y promoción interna de las personas que están en excedencia por causa de conciliación.	03 Media	diciembre de 2023

Fichas de seguimiento de medidas 2023

20240702 Ficha de seguimiento medida II PI - En ejecución - Incentivar económicamente - 6: Retribución - K.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida	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.
Persona/Departamento responsable	Recursos Humanos
Fecha implantación	01/01/24
Fecha de seguimiento	29/05/23 29/06/23
Cumplimentado por	- Área de Recursos Humanos - Área de Secretaría Técnica - Área de Administración
Indicadores de seguimiento	
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	En ejecución
Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado	Falta de tiempo
Indicadores de proceso	

Adecuación de los recursos asignados	Suficientes
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	<p>04/04/23 Falta de criterios y recursos para hacerle frente a la medida</p> <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>
Soluciones adoptadas (en su caso)	<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>
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	- Constancia del concepto económico en los presupuestos del año siguiente a la aprobación de la medida
Mejoras producidas	<p>29/05/23 Sensibilizar al Consejo de Dirección sobre el objetivo de la medida</p> <p>02/07/24 Proceso diseñado y previsto en presupuestos de 2024</p>
Propuestas de futuro	Ampliar las medidas de conciliación familiar enfocadas a mujeres.
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir la medida en el protocolo de conciliación (Medida A): Recursos Humanos - Estudio del incentivo económico y definición de cantidad destinada por mes y persona: Administración - Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección - Aprobación de la cantidad destinada: Dirección General, con el visto bueno de la Comisión de Igualdad y del Consejo de Dirección

20240409 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Satisfacción personal familiar - 1: Cultura y Gestión Organizativa - B.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida	Incluir en la entrevista de seguimiento anual del personal contratado, un apartado que mida su satisfacción respecto a la conciliación personal y/o familiar.
Persona/Departamento responsable	Recursos Humanos
Fecha implantación	mayo 2024
Fecha de seguimiento	29/05/23 09/04/24
Cumplimentado por	- Área de Recursos Humanos - Área de Secretaría Técnica
Indicadores de seguimiento	
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	Finalizada
Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado	
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	Suficientes
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	Ninguna
Soluciones adoptadas (en su caso)	En las encuestas de satisfacción: 1.- Condiciones laborales (horario, salario, puesto de trabajo,

	cargos, responsabilidades, etc.) (Valorado del 1 al 4) 2.- Se tienen en cuenta tus necesidades personales y/o familiares (dentro de las posibilidades del proyecto) (Valorado del 1 al 4)
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	<ul style="list-style-type: none"> - Constancia en acta del comité de calidad de la modificación de la entrevista de seguimiento anual contemplando el apartado de medición de satisfacción en la conciliación personal y/o familiar. - Queda constancia en el modelo de entrevista y el informe de seguimiento el apartado correspondiente a la satisfacción en la conciliación personal y/o familiar.
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	Detectar las necesidades de conciliación de las personas contratadas.
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	<ul style="list-style-type: none"> - Redacción del apartado: Recursos Humanos - Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Comité de Calidad - Aprobación del apartado: Comité de Calidad

20240409 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Valoración igualdad promoción - 5: Promoción y Desarrollo Profesional - H.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida	Desarrollo de ítems evaluativos en las entrevistas de seguimiento anual para la valoración de la igualdad de género en el desempeño profesional y relacionados con la promoción.
Persona/Departamento responsable	Recursos Humanos
Fecha implantación	mayo 2024
Fecha de seguimiento	29/05/23 02/02/24 09/04/24

Cumplimentado por	- Área de Recursos Humanos - Área de Secretaría Técnica
Indicadores de seguimiento	
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	Finalizada
Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado	Descoordinación con otros departamentos Falta de tiempo
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	Suficientes
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas (en su caso)	24/05/23 Planificar incluir en las encuestas de satisfacción de 2024 02/02/24 Se acuerda proponer al comité de calidad incorporar las siguientes preguntas en la encuesta de satisfacción para dar respuesta a la medida prevista en el plan de igualdad: -¿Crees que el reparto de tareas y funciones es imparcial y se realiza de manera equitativa independientemente del género? - ¿Crees que el género es un criterio para la selección interna en la Fundación?
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	- Constancia en acta del comité de calidad de la modificación de la entrevista de seguimiento anual contemplando el apartado de valoración de la igualdad de género en el desempeño profesional y relacionados con la promoción. - Queda constancia en el modelo de entrevista y el informe de

	seguimiento el apartado correspondiente a la igualdad de género y la promoción.
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	Alcanzar la paridad en los equipos directivos locales de la entidad
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	<ul style="list-style-type: none"> - Redacción de los ítems evaluativos: Recursos Humanos - Órganos consultados: Consejo de Dirección, Comisión de Igualdad, y Comité de Calidad - Aprobación del apartado: Comité de Calidad

20230926 Ficha de seguimiento medida II PI - Pendiente - Proceso selección y contratación - 3: Acceso a la Organización - D.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida	Evaluar anualmente el proceso de selección y contratación verificando que cumple con los criterios de igualdad, equidad y paridad.
Persona/Departamento responsable	Comisión de Igualdad
Fecha implantación	
Fecha de seguimiento	26/09/23
Cumplimentado por	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Recursos Humanos - Área de Secretaría Técnica
Indicadores de seguimiento	
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]	

Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	Pendiente
Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado	Falta de recursos humanos
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	Insuficientes
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	26/09/23 Crecimiento de la entidad que no está permitiendo a RRHH y ST documentar el proceso
Soluciones adoptadas (en su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	- Anualmente se deja constancia por acta de la Comisión de Igualdad que dicho proceso de selección y validación ha sido refrendado como válido según criterios de igualdad, equidad y paridad. Utilizando para ello las medidas de evaluación acordadas previamente.
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	Protocolizar los criterios de igualdad en el proceso de selección y contratación.
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	- Redacción de las medidas de evaluación: Recursos Humanos - Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección - Aprobación de las medidas de evaluación: Recursos Humanos - Implementación de las medidas de evaluación en las herramientas del proceso de selección y contratación: Secretaría Técnica

20240409 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Evaluación puestos trabajo perspectiva género - 9: Salud Laboral - O.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida	Definir la evaluación de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, con el servicio de prevención de riesgos laborales.
Persona/Departamento responsable	Recursos Humanos
Fecha implantación	
Fecha de seguimiento	26/09/23 02/02/24 09/02/24
Cumplimentado por	- Recursos Humanos - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Externo
Indicadores de seguimiento	
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	Finalizada
Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado	Falta de recursos humanos Falta de tiempo
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	Insuficientes
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	1 La entidad no tenía centralizado los puestos de trabajo en el Plan de PRL. Disponibles por técnicos/as PRL de cada centro trabajo. 2. Servicio de prevención formándose para dar respuesta a las necesidades del mercado

Soluciones adoptadas (en su caso)	<p>1.- Actualizar Plan de Prevención de Riesgos laborales e Incluir los puestos de trabajo</p> <p>2.- Reuniones de trabajo con Quironprevención.</p> <p>02/02/24 Solicitado certificado</p> <p>20240227 Certificado evaluación puestos de trabajo (perfiles) perspectiva género Quirónprevención.pdf</p>
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	<p>- Certificación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Externo en el que afirman que los perfiles cumplen con la perspectiva de género.</p>
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	<p>Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.</p>
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de los perfiles contemplados en el sistema de prevención de riesgos laborales, desde una perspectiva de género: Recursos Humanos. - Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección - Visto Bueno de la revisión de los perfiles: Dirección General

**20240417 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Acoso laboral
- 10: Prevención y Actuación delante del Acoso Sexual y el Acoso por
Razón de Sexo - Q.**

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida	Adaptar el Sistema de Protección Interno, haciendo explícito las posibles situaciones de acoso laboral, de género y/o sexual. Dicha adaptación contará con un “punto violeta” en cada PES, con una trabajadora formada en atención a víctimas de violencia de género.
Persona/Departamento responsable	Resp. del SDPI Recursos Humanos
Fecha implantación	
Fecha de seguimiento	26/09/23 09/04/24 17/04/24
Cumplimentado por	- Dirección General - Área de Recursos Humanos - Área de Secretaría técnica - Responsable de Comunicación - Responsable de Formación
Indicadores de seguimiento	
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	Finalizada
Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado	Falta de recursos humanos
Indicadores de proceso	
Adecuación de los	Insuficientes

recursos asignados	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	Baja de la persona de referencia en la entidad
Soluciones adoptadas (en su caso)	Esperar a la incorporación
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	<ul style="list-style-type: none"> - Constancia en los momentos y/o materiales de difusión de la introducción de la medida. - Registro de formación de los puntos violetas, direcciones de PES y Recursos Humanos. - Documento del Sistema de Protección Interno
Mejoras producidas	Protocolo disponible
Propuestas de futuro	Asegurar la protección de las mujeres frente al acoso sexual y el acoso por razón de género.
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	<ul style="list-style-type: none"> - Rediseño del Plan de Protección Interno haciendo explícito lo referente a acoso laboral, de género y sexual: Res. del SDPI - Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección - Aprobación del SDPI: Dirección General, con el visto bueno de la Comisión de Igualdad y del Consejo de Dirección. - Maquetación y diseño del protocolo: Comunicación - Difusión: Cauces de comunicación internos y en las jornadas de PES. - Selección de las mujeres que conformarán los puntos violetas: Recursos Humanos con Direcciones de PES - Formación de los puntos violetas: Recursos Humanos

20230324 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 - R.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida	Establecimiento de un permiso retribuido de 5 días en los casos de traslado de domicilio por motivo de violencia de género acreditado.
Persona/Departamento responsable	Equipo de Protección Interna
Fecha implantación	24/03/23
Fecha de seguimiento	30/03/23
Cumplimentado por	- Área de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	Finalizada
Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado	No corresponde
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	Horas de comunicación Horas del proyecto correspondiente
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	Ninguna
Soluciones adoptadas (en su caso)	Reorganizar las tareas en el centro de trabajo

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

20230926 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Permiso retribuido víctima violencia género - 10: Prevención y Actuación del Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo - S.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida	Establecimiento de un permiso retribuido de 5 días en los casos de traslado de domicilio por motivo de violencia de género acreditado.
Persona/Departamento responsable	Equipo de Protección Interna
Fecha implantación	21/03/23
Fecha de seguimiento	21/03/23 26/09/23
Cumplimentado por	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Recursos Humanos - Responsable de Formación
Indicadores de seguimiento	

[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	Finalizada
Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado	
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas (en su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	- Constancia del curso en los planes de formación anuales.
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	Sensibilizar y formar a las personas contratadas en prevención y detección de acoso sexual y/o por razón de género.
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	- Inclusión del curso de formación para direcciones de PES y Recursos Humanos en el Plan de Formación: Recursos Humanos

20240130 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Protocolo acceso formación y promoción conciliación - 5: Promoción y Desarrollo Profesional - I.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida	Introducir protocolos de acceso a la formación y promoción interna de las personas que están en excedencia por causa de conciliación.
Persona/Departamento responsable	Secretaría Técnica
Fecha implantación	
Fecha de seguimiento	26/09/23
Cumplimentado por	- Área de Secretaría Técnica - Área de Recursos Humanos - Responsable de Formación
Indicadores de seguimiento	
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	Finalizada
Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado	Desconocimiento del desarrollo
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	Suficientes
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	No disponer de canales de comunicación explícitos por parte de la RLT para poder hacer llegar la información a las personas en excedencia

Soluciones adoptadas (en su caso)	Crear una FISAT LIST Comunicaciones personal excedencia
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	- Registro de envío del formulario a las personas en excedencia por causa de conciliación.
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	Alcanzar la paridad en los equipos directivos locales de la entidad
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	- Generar un formulario de participación anual al plan de formación para las personas que están por excedencia por causa de conciliación: Secretaría Técnica

20240409 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Evaluación puestos trabajo perspectiva género - 9: Salud Laboral - O.

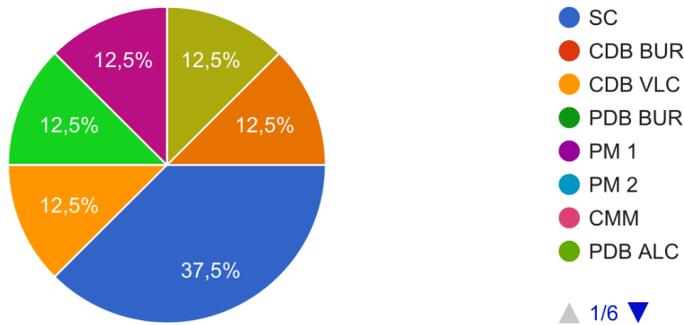
FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida	Definir la evaluación de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, con el servicio de prevención de riesgos laborales.
Persona/Departamento responsable	Recursos Humanos
Fecha implantación	
Fecha de seguimiento	26/09/23 02/02/24 09/02/24
Cumplimentado por	- Recursos Humanos - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Externo
Indicadores de seguimiento	
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]	

Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	Finalizada
Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado	Falta de recursos humanos Falta de tiempo
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	Insuficientes
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	1 La entidad no tenía centralizado los puestos de trabajo en el Plan de PRL. Disponibles por técnicos/as PRL de cada centro trabajo. 2. Servicio de prevención formándose para dar respuesta a las necesidades del mercado
Soluciones adoptadas (en su caso)	1.- Actualizar Plan de Prevención de Riesgos laborales e Incluir los puestos de trabajo 2.- Reuniones de trabajo con Quironprevención. 02/02/24 Solicitado certificado 20240227 Certificado evaluación puestos de trabajo (perfiles) perspectiva género Quirónprevención.pdf
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	- Certificación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Externo en el que afirman que los perfiles cumplen con la perspectiva de género.
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	- Revisión de los perfiles contemplados en el sistema de prevención de riesgos laborales, desde una perspectiva de género: Recursos Humanos.

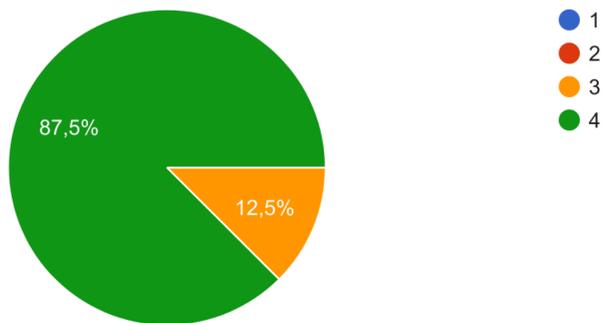
- Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección
- Visto Bueno de la revisión de los perfiles: Dirección General

Informe / respuestas / datos del cuestionario para el seguimiento 2023

Proyecto
8 respuestas

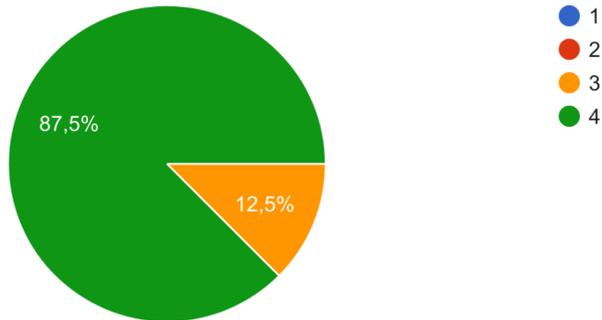


¿Los datos recogidos están claros?
8 respuestas



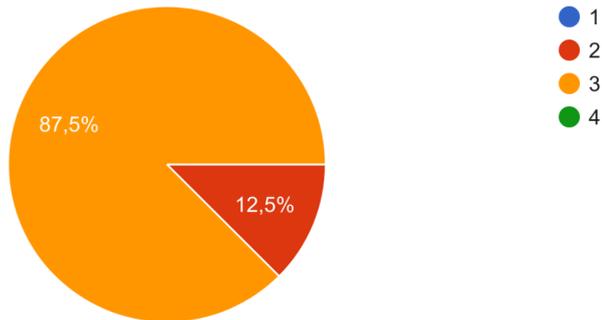
¿Son coherentes?

8 respuestas



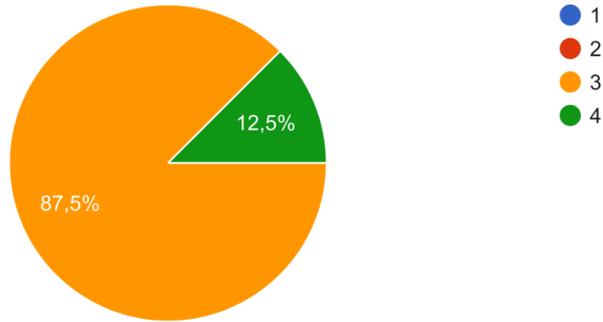
¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto?

8 respuestas



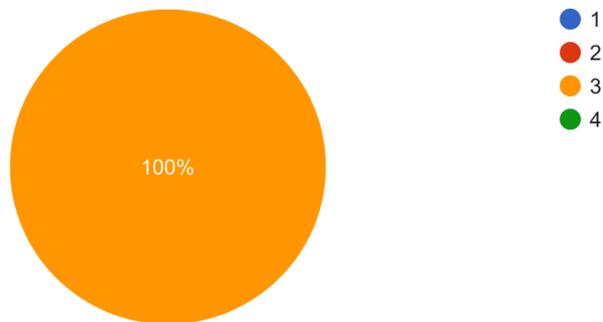
En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?

8 respuestas



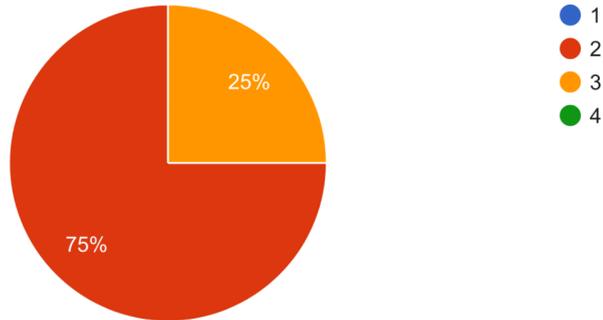
¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción?

8 respuestas



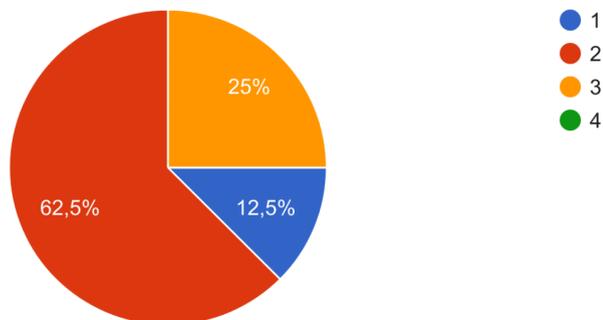
¿Hay retrasos importantes?

8 respuestas



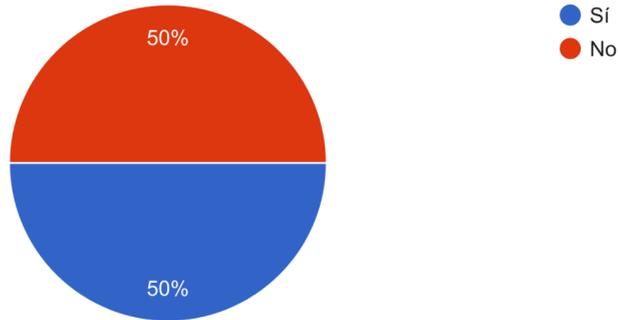
¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan?

8 respuestas



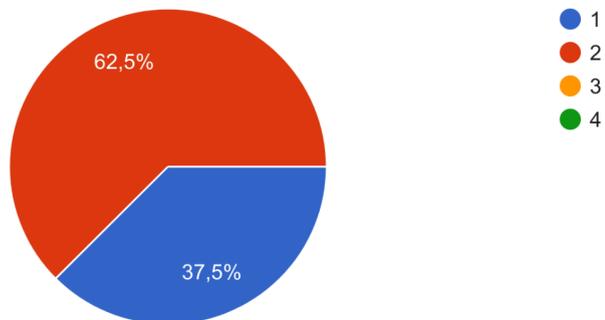
¿Se pueden modificar o eliminar los obstáculos?

8 respuestas



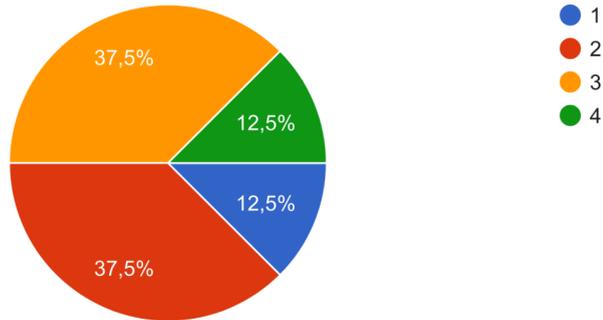
¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación?

8 respuestas



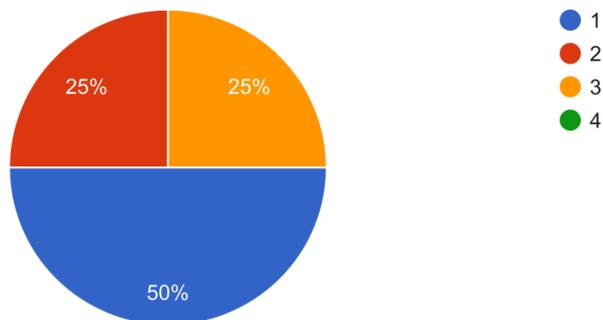
¿Se puede dar respuesta?

8 respuestas



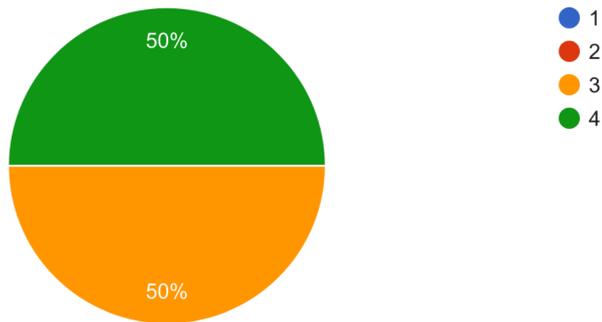
¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?

8 respuestas



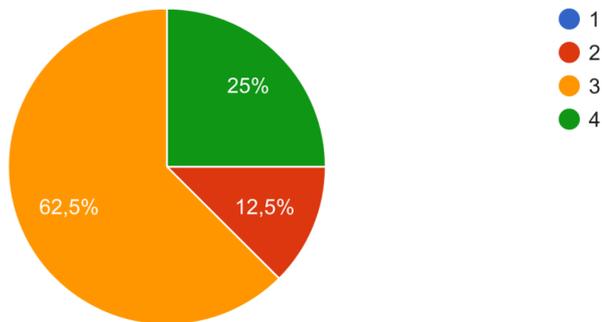
¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso?

8 respuestas



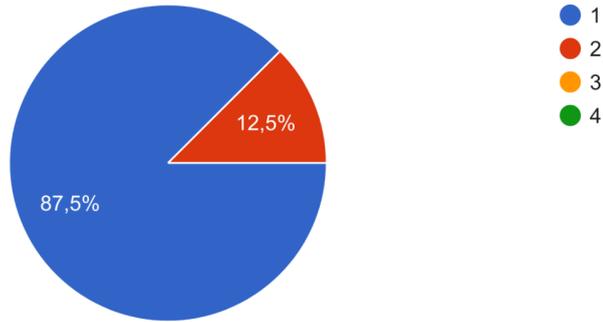
¿En el grado estimado?

8 respuestas



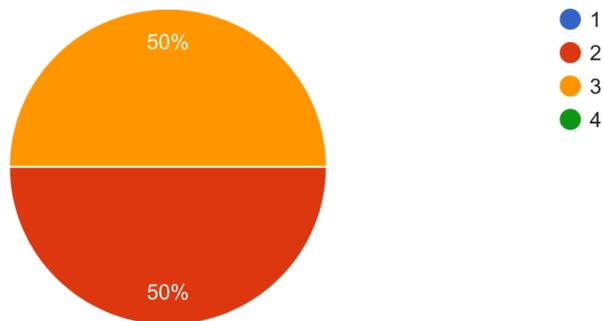
¿Ha habido resistencias?

8 respuestas



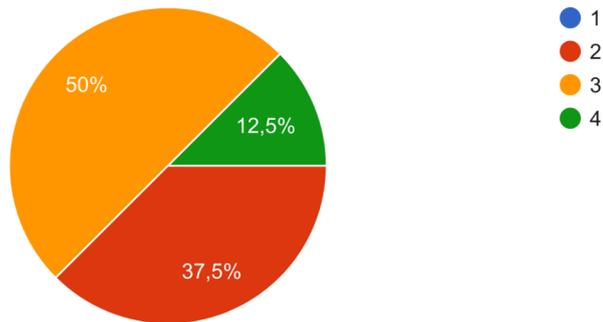
¿Han sido suficientes?

8 respuestas



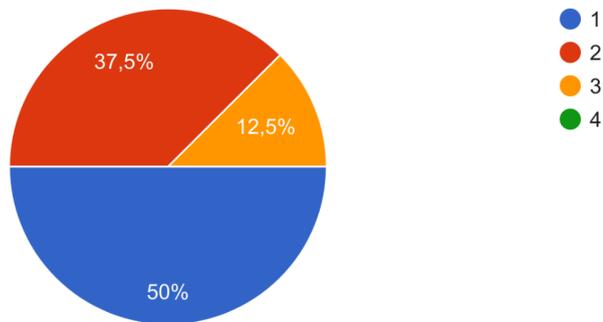
¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada?

8 respuestas



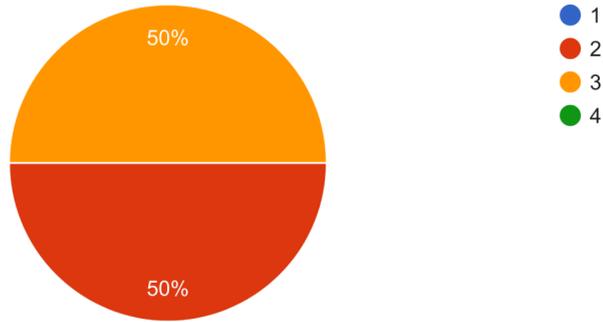
¿Se ha modificado?

8 respuestas



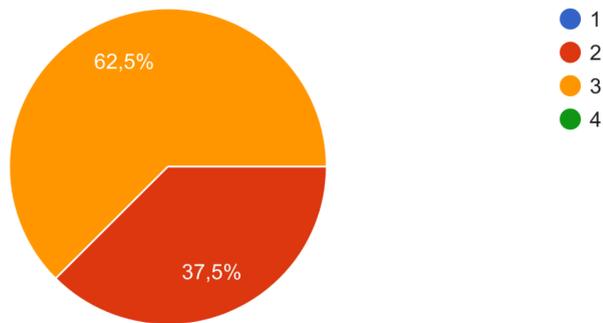
¿Se ha cumplido el calendario?

8 respuestas



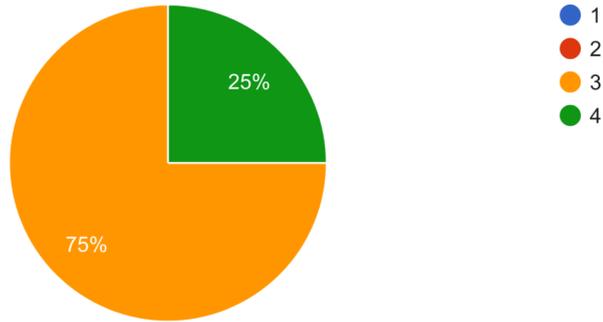
¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan?

8 respuestas



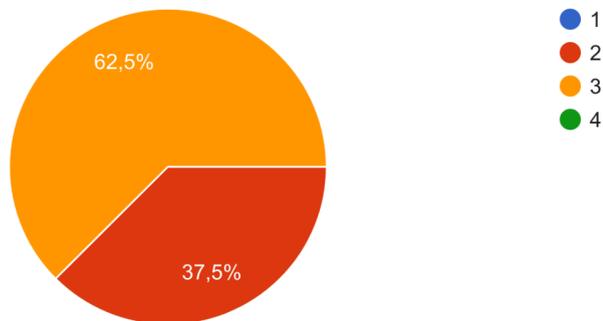
¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa?

8 respuestas



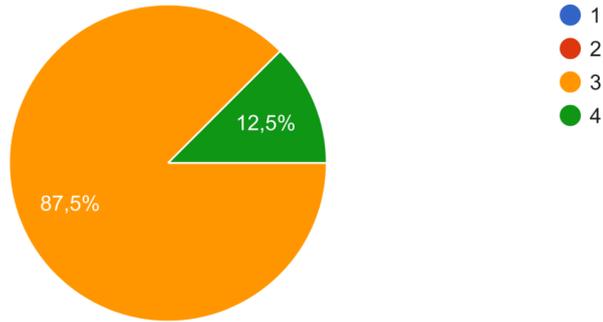
¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad?

8 respuestas



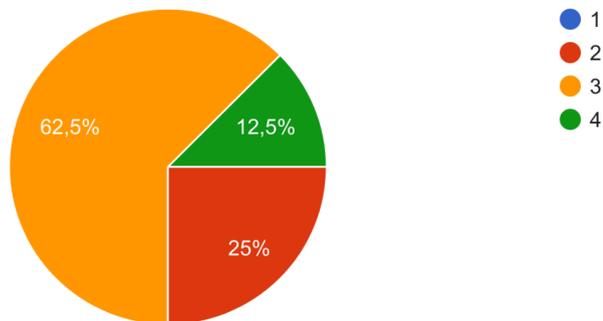
¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad?

8 respuestas



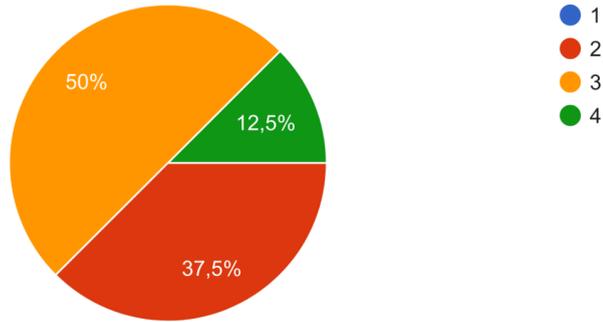
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa en los procedimientos?

8 respuestas



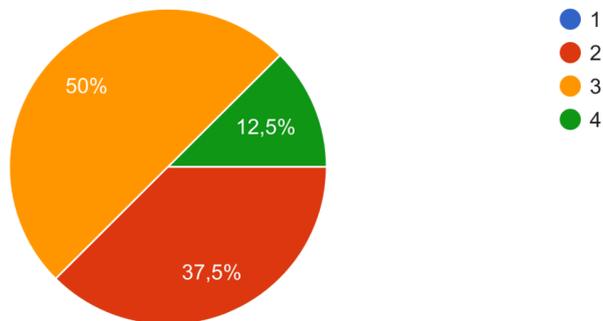
¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa?

8 respuestas



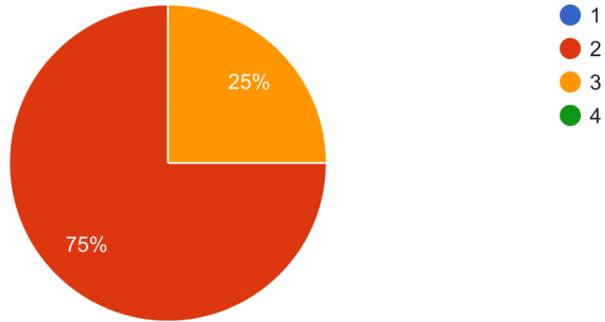
¿Se han producido cambios en la relación con el entorno?

8 respuestas



¿Se han producido cambios en las relaciones comerciales?

8 respuestas



Resumen

Datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

Si los hubiera, valorar los desajustes en general.

1. Vamos ajustando tiempos respecto el año anterior sin llegar a mantener el ritmo de ejecución de medidas deseado.
2. Aplazamiento en alguna de las medidas
3. La mayoría de los retrasos son debido a falta de recursos exclusivos para hacer frente a las políticas generales
4. Es más un problema de la visibilidad y dinamización del procedimiento que de la aplicación del mismo
5. En general el plan ha mejorado con respecto al 2022
6. Desajustes por ser entidad pequeña

Observaciones RECOGIDA de DATOS

1. Es más un tema de aplicación/desarrollo de medidas que de recogida de datos para análisis
2. La recogida de datos a través de las actas en las reuniones son efectivas y recogen todos los datos de forma eficiente y clara

¿Qué incidencias se han detectado?

1. Falta de recursos para ejecutar las medidas
2. Tener que aplazar alguna de las medidas
3. Retrasos en los plazos de cuando se diseñó
4. nada
5. Ninguna
6. simplemente los plazos que no todos se han cumplido,
7. bajo mi perspectiva no ha habido grandes incidencias
8. Aplazar plazos de medidas, por falta de recursos

¿Cómo se han solucionado?

1. Posponiendo tiempos de ejecución y reformulando medidas

2. proponiendo nueva fecha y trabajando en la medida para llegar al nuevo objetivo
3. Mediante consenso de modificación del plazo en Comisión de Seguimiento
4. Proponiendo nuevas reuniones para terminar los temas pendientes
5. No ha echo falta
6. Buscando opciones y volviendo a pensar en como llevar a cabo las medidas
7. Abordando dando respuesta o calendarizando las incidencias para abordarlas
8. reformulando las medidas

En el caso existieran obstáculos ¿Cuáles?

1. Algunas de las medidas, una vez implantadas se ha detectado una necesidad de adaptación y por tanto posponer, como puede ser la del curriculum ciego
2. La inmediatez de las respuestas en nuestro trabajo y la gran cantidad de frentes de actuación que no permiten avanzar de forma constante
3. LA falta de recursos económicos
4. falta de recursos para trabajar este plan de forma exclusiva...hay muchos más temas en la lista de tareas/responsabilidades

Observaciones NECESIDADES

1. La comisión de igualdad necesita de una mayor experiencia que se obtiene con el paso de los años y la práctica para así trabajar con mayor fluidez y seguridad
2. No ha habido planteamientos de nuevas necesidades urgentes
3. El equipo de trabajo ha sido más resolutivo que en el 2022 ya que la experiencia ha hecho que se entienda mejor las cosas y poder participar más.
4. No creo que haya habido nueva necesidades

Si ha habido cambios o ajustes en el desarrollo del plan ¿Cuáles?

1. Las fechas de algunas medidas se han modificado ya que no ha dado tiempo a su implantación. Algunas medidas como la del CV ciego se está reajustando para adaptarse a la realidad de la entidad.
2. Sobre fechas
3. Ralentización de la puesta en marcha de las medidas

Observaciones RECURSOS

1. El tiempo es el recurso máspreciado y tenemos problemas para dedicar más a esta tarea
2. Dificultad en dedicar más tiempo a la ejecución del Plan

¿En qué áreas?

1. "Incorporación de Dirección área de administración al CDZC
2. Paridad en los EDL"
3. Equipos en igualdad de género. Se tiene en cuenta en equipos directivos el ampliar la presencia del sexo femenino.
4. En la línea intermedia de la Entidad
5. Se tiene en cuenta la paridad para las diferentes responsabilidades.

Observaciones DIMENSIÓN INTERNA

1. Se han modificado algunos temas administrativos y de recursos humanos
2. Paridad en los equipos directivos
3. Para lograr una mejora significativa en la calidad de los datos, es esencial recopilar la mayor cantidad de información posible. No obstante, se considera prioritario valorar primero las medidas ejecutadas, reconociendo que la recopilación interna de datos requiere un tiempo que, en ocasiones, es difícil de disponer.

Observaciones DIMENSIÓN EXTERNA

1. En general el plan de igualdad asegura un seguimiento de las medidas y aporta puntuación para la solicitud de las subvenciones con lo que nos hace visibles en cuanto a medidas que ya se estaban llevando a cabo en la entidad y nuevas que nos sensibilizan en el sector.
2. Nada a destacar de forma importante
3. Para lograr una mejora significativa en la calidad de los datos, es esencial recopilar la mayor cantidad de información posible. No obstante, se considera prioritario valorar primero las medidas ejecutadas, reconociendo que la recopilación interna de datos requiere un tiempo que, en ocasiones, es difícil de disponer.

3. Información sobre el proceso de implantación

Adecuación de los recursos asignados

- La adecuación de los recursos se adapta a las propuestas de las medidas trabajadas. En todo momento se ha hecho partícipe a todas las personas de la comisión facilitando el traslado de la información y de la valoración conjunta de las medidas adoptadas.
- El Consejo de Dirección ha cumplido con el compromiso de apoyar activamente la ejecución de las acciones así como la incorporación de la igualdad en la entidad.
- Se ha facilitado formación en igualdad a personas trabajadoras y los recursos, materiales y personas necesarias para la puesta en marcha de las acciones.
- La información y el estado de cada medida ha estado en todo momento actualizado y recogido estando tal información, al alcance de todas las personas que forman la comisión.
- En todo momento se ha realizado un seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas y así registrar toda la información.
- Los recursos asignados al Plan de Igualdad han sido generalmente suficientes, aunque en algunos casos ha habido limitaciones
- Los recursos humanos han sido limitados, ya que el personal encargado de implementar el Plan de Igualdad también tiene otras funciones
- Se ha dispuesto del presupuesto necesario para la aplicación de las medidas que lo requieren

Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución

- La principal dificultad ha sido la de cumplir con el cronograma establecido en alguna de las medidas.
- Se ha actuado con flexibilidad en los casos en los que la realidad de la entidad ha necesitado de un reajuste de fecha en algunas de las medidas.
- Algunos indicadores no estaban claramente relacionados con sus objetivos.
- Se ha utilizado un enfoque de ensayo y error en la implementación de algunas medidas, lo que ha retrasado su correcta implantación.

- El crecimiento de la entidad ha dificultado la documentación de algunos procesos.
- Se ha necesitado adaptar algunas medidas a la realidad de la entidad.

Soluciones adoptadas en su caso.

Mediante consenso en la Comisión de Seguimiento se han pospuesto los tiempos de ejecución basadas en la realidad de la entidad y se ha continuado trabajando en la medida para llegar al nuevo objetivo.

Presentar al Consejo las propuestas para la previsión de los presupuestos en las medidas que así lo han necesitado para definir el concepto y poder llevarlas a cabo.

Se han reajustado algunas medidas para adaptarlas a la realidad de la entidad.

Se han presentado propuestas al Consejo para la previsión presupuestaria de las medidas que lo han necesitado.

4. Información sobre impacto

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 para diciembre 2024

OBJETIVO 2: Detectar las necesidades de conciliación de las personas contratadas.

Medida prevista para diciembre 2023

La medida se pospone al próximo año con la idea de incluir en la entrevista de seguimiento anual del personal contratado, un apartado que mida su satisfacción respecto a la conciliación personal y/o familiar. El sentido de este cambio está en la fecha de la entrevista anual y que así pueda coincidir con la próxima que se vaya a realizar en el año 2024.

La medida se ha ejecutado en 2024 incorporando dos preguntas a las encuestas de satisfacción

No corresponde 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

OBJETIVO 4: Protocolizar los criterios de igualdad en el proceso de selección y contratación.

Medida prevista para diciembre 2023

Esta medida es trasladada al año 2024 por falta de adecuación de la medida a la realidad de la entidad. Pese a cumplirse con los criterios de igualdad en el proceso de selección, estos no están todavía protocolizados ya que el crecimiento de la entidad está dificultando documentar el proceso. El impacto que se pretende, y que pese a no tener protocolizado ya se observa en la entidad, es el de tener la garantía que las decisiones de contratación no estén influenciadas por prejuicios relacionados con el género.

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

No corresponde OBJETIVO 6: Formación continúa en igualdad para todas las personas contratadas de la entidad
Medida prevista para diciembre 2022 Cumplido

OBJETIVO 7: Alcanzar la paridad en los equipos directivos locales de la entidad

2 Medidas prevista para diciembre 2023 - Cumplidas

Alcanzar la paridad en los equipos directivos locales de la entidad ha significado una mayor tendencia hacia el impulso de políticas que concilian mejor la vida laboral, personal y familiar. Esto también mejora el clima laboral y ofrece confianza a las mujeres que pese a no formar parte de estos equipos, se sienten representadas.

1 medida prevista para diciembre 2024

No corresponde OBJETIVO 8: Ampliar las medidas de conciliación familiar enfocadas a mujeres.
No corresponde OBJETIVO 9: Proteger y fomentar las medidas de conciliación familiar, desde la corresponsabilidad.

2 Medidas prevista para diciembre 2022

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

1 Medida prevista para diciembre 2022

1 medida prevista para diciembre 2023

Se trabaja de la mano de Quironprevención para la evaluación de la prevención de riesgos psicosociales.

Previene que se den desigualdades por motivos de género.

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

1 medida prevista para diciembre 2023

El objetivo es adaptar el Sistema de Protección Interno, ya existente, haciendo explícito las posibles situaciones de acoso laboral, de género y/o sexual. Dicha adaptación contará con un “punto violeta” en cada PES, con una trabajadora formada en atención a víctimas de violencia de género. La medida se ve aplazada en el tiempo para funcionar con todo lo propuesto pero si está activo el SDPI para cualquier tipo de denuncia.

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

Está disponible en la web el protocolo de acoso por razón de sexo y previsto para 2024 la sensibilización formación para la detección de los posibles casos. Se está trabajando para la formación mediante el Curso de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el ámbito laboral.

Cambios en la gestión y clima empresarial. Corrección de desigualdades.

Si es cierto que la entidad ya cumplía con muchas de las medidas que el propio Plan de Igualdad propone pero sentarse a definir las y protocolizarlas ha resultado todo un reto. La Comisión de Igualdad ya ha finalizado su segundo año de implantación del Plan y es notable la experiencia del equipo y coordinación que facilita el trabajo o el entender los tiempos en los procesos. El Plan de Igualdad facilita el poner énfasis en aspectos que en ocasiones pasan desapercibidos pero que una vez se analizan o trabajan se observan los resultados obtenidos. En general una entidad que

apuesta por implantar un Plan donde puedan corregirse las diferentes desigualdades ofrece seguridad y confianza a las personas que la conforman. Se considera que esta ha sido su mayor corrección, la de hacer sentir partícipe y representadas a todas las personas de la entidad por igual.

Este impacto se puede apreciar en varios aspectos:

Cambio cultural: mayor sensibilidad en los equipos de trabajo.

Mejora del clima laboral: generando un ambiente de mayor confianza y seguridad, especialmente para las mujeres. La participación de los miembros de la comisión en el debate sobre las medidas del Plan ha permitido considerar diferentes perspectivas y encontrar soluciones conjuntas, lo que ha fortalecido el trabajo en equipo.

Corrección de desigualdades: El Plan de Igualdad ha permitido identificar y corregir desigualdades entre hombres y mujeres en la Fundación. Si bien la entidad ya cumplía con muchas de las medidas propuestas, el proceso de definir las y protocolizarlas ha supuesto un reto y ha puesto de manifiesto la necesidad de ajustar algunas prácticas.

Mayor visibilidad y compromiso social: La implementación del Plan de Igualdad ha mejorado la visibilidad y el compromiso social de la Fundación- La entidad ha obtenido una mejor puntuación en convocatorias de financiación y se ha posicionado como un referente en la lucha contra las desigualdades estructurales.

Retos y dificultades: La implementación del Plan de Igualdad también ha presentado algunos retos y dificultades.

- La falta de recursos exclusivos para la gestión del Plan ha provocado retrasos en la implementación de algunas medidas
- El crecimiento de la entidad ha dificultado la documentación de algunos procesos
- La necesidad de ajustar algunas medidas a la realidad de la entidad ha generado la reprogramación de plazo

A pesar de las dificultades, la **valoración general del Plan de Igualdad es positiva**. La Comisión de Seguimiento ha destacado el cambio cultural generado, la mejora del clima laboral y la corrección de desigualdades. Además, se ha resaltado la importancia del Plan para la obtención de financiación y el posicionamiento de la Fundación como un referente en materia de igualdad.

En resumen: La implementación del Plan de Igualdad en FISAT ha tenido un impacto positivo en la gestión y el clima empresarial, fomentando un cambio cultural hacia la igualdad, mejorando el clima laboral y corrigiendo desigualdades. A pesar de los retos y dificultades, la valoración general del Plan es positiva, destacando su importancia para la visibilidad, el compromiso social y la financiación de la Fundación.

seguimiento se estima necesario

5. Conclusiones y propuestas

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

Se realiza una valoración positiva del segundo año del Plan de Igualdad de la Fundación por parte de la Comisión de Seguimiento ya que como se ha comentado anteriormente, el equipo cuenta con una mayor experiencia y entendimiento sobre el mismo. Continúa siendo evidente el 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.

Se han ejecutado las medidas que quedaban pendientes del año 2022.

Se han programado las reuniones de la Comisión de forma anual facilitando así el desarrollo y planificación de las mismas.

Se ha ofrecido formación en temática de igualdad a una parte de la plantilla.

- Ejecutar las medidas pendientes del 2023 a lo largo del 2024.

- Ampliar la formación de igualdad para que llegue a todas las personas que forman parte de la entidad.
- Socializar desde la representación laboral de las personas trabajadoras el estado de las medidas implantadas

El II Plan de Igualdad de FISAT ha tenido un impacto positivo en la Fundación, evidenciando un cambio cultural hacia la igualdad y la equidad. Este cambio cultural se refleja en la formación implementada, la mayor sensibilización del personal y la facilidad en la implantación y ejecución de las medidas. La Comisión de Seguimiento ha valorado positivamente la ausencia de resistencias en la aplicación de las medidas.

Avances en la consecución de objetivos:

- Se ha logrado la paridad en los equipos directivos locales de la entidad, lo que ha impulsado políticas que concilian mejor la vida laboral, personal y familiar y ha generado un clima laboral más positivo.
- Se ha implementado el currículum ciego en la primera fase del proceso de selección, aunque se han identificado áreas de mejora para asegurar que se tenga en cuenta la diversidad de género en los equipos.
- Se ha proporcionado formación en igualdad a las personas trabajadoras y a los cargos directivos.
- Se ha elaborado un protocolo de sustitución efectiva para los casos de maternidad, paternidad, adopción, etc., aunque no siempre se ha podido aplicar desde el primer momento.⁸

Dificultades y soluciones:

- Cumplimiento del cronograma: La principal dificultad ha sido cumplir con el cronograma establecido debido a la falta de recursos exclusivos para la gestión del Plan y al crecimiento de la entidad. Se ha actuado con flexibilidad posponiendo los plazos de ejecución de algunas medidas y reajustando otras a la realidad de la entidad.
- Documentación de procesos: El crecimiento de la entidad ha dificultado la documentación de algunos procesos. Se ha trabajado en la protocolización de los criterios de igualdad en el proceso de selección y contratación.

Recursos: Se ha detectado la necesidad de contar con más recursos, tanto humanos como económicos, para la implementación del Plan.

Propuestas:

- Ejecutar las medidas pendientes: Completar la implementación de las medidas que quedaron pendientes en los años anteriores.
- Reevaluar la periodificación: Ajustar los plazos de ejecución de las medidas a los recursos disponibles.
- Programación de reuniones: Establecer un calendario de reuniones de la Comisión de Seguimiento.
- Formación: Ampliar la formación en igualdad para que llegue a todas las personas de la entidad.
- Socialización: Difundir el estado del Plan y las medidas implementadas tanto a nivel interno como externo.
- Buenas prácticas: Identificar y poner en valor las buenas prácticas en materia de igualdad ya existentes en la Fundación.

Actualización: Revisar y actualizar las medidas del Plan según las conclusiones del seguimiento.

La valoración general del II Plan de Igualdad de FISAT es positiva. Se ha logrado un avance significativo en la promoción de la igualdad y la equidad en la Fundación, aunque todavía existen áreas de mejora. La Comisión de Seguimiento considera fundamental continuar trabajando en la implementación del Plan, adaptando las medidas a la realidad de la entidad y buscando soluciones para las dificultades encontradas.