

**EVALUACIÓN FINAL DEL II PLAN DE IGUALDAD**  
**LA FUNDACIÓN FISAT SALESIANOS SOCIAL 2021 - 2025**

## ÍNDICE

<b>1. Datos generales</b>	<b>3</b>
<b>2. Información de resultados para cada área de actuación</b>	<b>4</b>
Valoración general:	5
<b>3. Información sobre el proceso de implantación</b>	<b>5</b>
<b>4. Información sobre impacto</b>	<b>7</b>
<b>5. Conclusiones y propuestas</b>	<b>8</b>

## 1. Datos generales

- **Razón social:** Fundación FISAT Salesianos Social
- **Fecha del informe:** Junio de 2025
- **Periodo de análisis:** 2022, 2023 y 2024
- **Comisión/Persona que lo realiza:** Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad
- Fuentes del informe
  - [Guía del Ministerio para la elaboración de planes de igualdad en las empresas](#)
    - Anexo XVI. Modelo de cuestionario para la dirección
    - Anexo XVII. Modelo de cuestionario para la plantilla 68 respuestas
    - Anexo XV. Modelo de cuestionario de evaluación para la comisión de seguimiento
  - Informe Seguimiento anuales
    - [Informe Seguimiento 2022 II Plan Igualdad](#)
    - [Informe Seguimiento 2023 II Plan Igualdad](#)
    - [Informe Seguimiento 2024 II Plan Igualdad](#)

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

Durante el trienio 2022 - 2024, se ha implementado un conjunto amplio de medidas del II Plan de Igualdad. Se han ejecutado o iniciado más de 20 acciones, destacando:

- Curriculum ciego (implementado y descartado tras una fase piloto).
- Formación continua en igualdad incorporada en el Plan de Formación.
- Adaptación de puestos de trabajo para mujeres gestantes.
- Protocolos de sustitución por conciliación.
- Permisos retribuidos por violencia de género.
- Protocolo de acceso a formación/promoción para personas en excedencia.
- Incorporación de "puntos violeta" en centros con su correspondiente formación previa.
- Evaluación de puestos con perspectiva de género.

Se ha observado una mejora en los sistemas de protección interna, así como en el compromiso institucional con la igualdad. No obstante, se han identificado retrasos y necesidad de reformular medidas. Las respuestas de los cuestionarios indican:

- Alta valoración por parte de la dirección (100% considera positivo el impacto del plan).
- Percepción positiva por parte de la plantilla (76,5% reconoce mejoras en conciliación; 94% uso de lenguaje inclusivo).
- Valoración crítica de la Comisión sobre los recursos disponibles y la falta de tiempo para una aplicación plena.

### Valoración general:

Grado de cumplimiento de objetivos	MEDIO	ALTO
Nivel de realización de acciones		ALTO
Obtención de resultados esperados	MEDIO	
Cumplimiento de indicadores	MEDIO	
Nuevas necesidades detectadas	BAJO	MEDIO
Corrección de desigualdades		ALTO
Compromiso institucional		ALTO

### 3. Información sobre el proceso de implantación

Indicador	Valoración	
Desarrollo de acciones	MEDIO	ALTO
Implicación de la plantilla	MEDIO	
Presupuesto previsto	MEDIO	
Cumplimiento del calendario	BAJO	MEDIO

- El presupuesto ha sido medio, con disponibilidad puntual, pero sin asignación exclusiva.
- La implicación de la plantilla ha sido media, con buena acogida a las medidas visibles, pero bajo conocimiento general del plan.
- Las acciones se han desarrollado con intensidad desigual y retrasos debido a sobrecarga de trabajo y falta de personal dedicado.

Dificultades:

- Retrasos en plazos.
- Falta de criterios técnicos iniciales para algunas medidas.
- Alta exigencia de documentación y falta de homogeneidad en los procesos.

Soluciones:

- Reformulación de medidas.
- Planificación realista y por fases.
- Integración de medidas en los procedimientos ordinarios.
- Canales de comunicación específicos (ej. FISAT LIST).

## 4. Información sobre impacto

Se ha fortalecido la perspectiva de igualdad en formación, selección, prevención de riesgos y promoción. La plantilla percibe una mejora en las condiciones y una mayor concienciación. Se ha ganado visibilidad externa y mejora de posicionamiento ante convocatorias. Indicadores de impacto:

Cambio cultural		ALTO
Reducción desequilibrios mujeres	MEDIO	BAJO
Reducción desequilibrios hombres	MEDIO	
Cambios en actitudes dirección		ALTO
Cambios en actitudes plantilla		ALTO
Imagen externa	MEDIO	

## 5. Conclusiones y propuestas

- El II Plan ha sido clave para consolidar una cultura de igualdad.
- La experiencia de la Comisión ha mejorado.
- Existen medidas de alto impacto que deben consolidarse y replicarse.
- Se requiere una planificación más realista para el futuro.

Propuestas de mejora:

- Ejecutar medidas pendientes.
- Reajustar plazos e indicadores.
- Ampliar comunicación interna y formación continua.
- Consolidar el Reglamento de Régimen Interno con enfoque de igualdad.
- Fortalecer seguimiento con indicadores cualitativos y cuantitativos.
- Establecer un presupuesto específico para futuras acciones.