



# Informe Seguimiento

## 2024

# II Plan Igualdad

Aprobado en Comisión Seguimiento II Plan de Igualdad con fecha por confirmar

## INFORME DE SEGUIMIENTO 2024 DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN FISAT SALESIANOS SOCIAL

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Datos generales</b>  | <b>3</b>  |
| <b>2. Información de resultados para cada área de actuación</b>  | <b>4</b>  |
| <b>Medidas II Plan igualdad FISAT previstas para 2024</b>  | <b>4</b>  |
| <b>Fichas de seguimiento de medidas 2024</b>   | <b>6</b>  |
| 20241022 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Protocolo promoción igualdad género - 5: Promoción y Desarrollo Profesional - G.       | 6         |
| 20241022 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Cambios puestos con reserva - 6: Retribución - J.                                      | 8         |
| 20250211 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Guía comunicación no sexista - 8: Comunicación No Sexista - N.                         | 10        |
| 20241022 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Reglamento régimen interno - 1: Cultura y Gestión Organizativa - A.                    | 12        |
| 20240702 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Curso capacitación cargos directivos - 4: Formación Interna y/o Continua - E.          | 14        |
| 20250207 Ficha de seguimiento medida II PI - Pendiente - Reglamento régimen interno - 7: Tiempo de Trabajo y Corresponsabilidad - A.             | 16        |
| <b>3. Información sobre el proceso de implantación</b>   | <b>18</b> |
| Adecuación de los recursos asignados   | 30        |
| Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.   | 30        |
| Soluciones adoptadas en su caso.   | 31        |
| <b>4. Información sobre impacto</b>  | <b>32</b> |
| Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.  | 32        |
| Cambios en la gestión y clima empresarial. Corrección de desigualdades.  | 32        |
| <b>5. Conclusiones y propuestas</b>  | <b>33</b> |
| Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario | 33        |

## 1. Datos generales

Razón social. Fundación FISAT Salesianos Social

Fecha del informe.

Periodo de análisis. 2024

Órgano/Persona que lo realiza. Recursos Humanos

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

### Medidas II Plan igualdad FISAT previstas para 2024

| Ámbito                                | Objetivo  | Nº | Medida  | Prioridad | Plazo de ejecución |
|---------------------------------------|---|----|---|-----------|--------------------|
| 5: Promoción y Desarrollo Profesional | Alcanzar la paridad en los equipos directivos locales de la entidad   | G  | Introducir protocolos a puestos de responsabilidad generales, neutros, establecidos de manera estandarizada en igualdad de género.  | 02 Alta   | diciembre de 2024  |
| 6: Retribución                        | Ampliar las medidas de conciliación familiar enfocadas a mujeres.   | J  | Proponer cambios de puesto laboral dentro de los proyectos de la Fundación que mejore las condiciones laborales de las mujeres con ascendientes y descendientes a cargo. Respetando que éstas puedan volver a su puesto de trabajo original cuando así lo soliciten | 02 Alta   | diciembre de 2024  |
| 8: Comunicación No Sexista            | Evaluar el uso de la guía de comunicación no sexista, testado por las personas trabajadoras de los proyectos. | N  | Evaluar el uso de la guía de comunicación no sexista, testado por las personas trabajadoras de los proyectos.   | 02 Alta   | diciembre de 2024  |

|   |  |   |   |          |                   |
|---|--|---|---|----------|-------------------|
| 1: Cultura y Gestión Organizativa         | Aumentar la visibilidad y conocimiento de las medidas de conciliación de la entidad por parte de las personas contratadas. | A | Creación de un protocolo laboral interno que sea conocido por cada persona trabajadora desde aspectos generales hasta por tipologías, y que puede incluir aspectos recogidos en el convenio colectivo, las buenas prácticas realizadas hasta ahora y acordadas con las y los trabajadores, además de desconexión digital. | 02 Alta  | diciembre de 2024 |
| 4: Formación Interna y/o Continua         | Formar y promocionar el acceso de las mujeres a puestos directivos   | E | Introducir el curso de capacitación para cargos directivos de forma anual en el plan de Formación de la entidad y reservar cuota del 50% de plazas, como mínimo, para mujeres.  | 03 Media | diciembre de 2024 |
| 7: Tiempo de Trabajo y Corresponsabilidad | Proteger y fomentar las medidas de conciliación familiar, desde la corresponsabilidad.                                     | A | Creación de un protocolo laboral interno que sea conocido por cada persona trabajadora desde aspectos generales hasta por tipologías, y que puede incluir aspectos recogidos en el convenio colectivo, las buenas prácticas realizadas hasta ahora y acordadas con las y los trabajadores, además de desconexión digital. | 03 Media | diciembre de 2024 |

## Fichas de seguimiento de medidas 2024

20241022 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Protocolo promoción igualdad género - 5: Promoción y Desarrollo Profesional - G.

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS  |  |
|--|--|
| Medida   | Introducir protocolos a puestos de responsabilidad generales, neutros, establecidos de manera estandarizada en igualdad de género.                             |
| Persona/Departamento responsable   | Recursos Humanos   |
| Fecha implantación   |  |
| Fecha de seguimiento   | 02/07/24<br>22/10/24   |
| Cumplimentado por  | 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                       | Otros motivos (Especificar)  |
| Indicadores de proceso   |  |
| Adecuación de los recursos asignados   |  |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación                                     | A la hora de redactar el Plan de igualdad se menciona muchos protocolos que no corresponden con la realidad Fundacional que tienen que formar parte de un RRII |
| Soluciones adoptadas (en su caso)  | Objetivo cumplido e incorporación de lo trabajado en el futuro RRII<br>Visto bueno de CSPI con fecha 22/10/24  |

| Indicadores de impacto   |   |
|--|---|
| <b>Reducción de desigualdades</b>                              | Acta de Comisión de Igualdad en el que se da el visto bueno prescindir del protocolo específico que no corresponden con la realidad Fundacional que tienen que formar parte de un RRII  |
| <b>Mejoras producidas</b>                                      | Detectar la necesidad de documentar un RRII con los documentos disponibles de la Fundación  |
| <b>Propuestas de futuro</b>                                    | Alcanzar la paridad en los equipos directivos locales de la entidad   |
| <b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Propuesta de modificación del protocolo de promoción a puesto directivo local desde una perspectiva de género: Recursos Humanos</li> <li>- Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección</li> </ul> |

20241022 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Cambios puestos con reserva - 6: Retribución - J.

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS   |   |
|---|---|
| <b>Medida</b>   | Proponer cambios de puesto laboral dentro de los proyectos de la Fundación que mejore las condiciones laborales de las mujeres con ascendientes y descendientes a cargo. Respetando que éstas puedan volver a su puesto de trabajo original cuando así lo soliciten   |
| <b>Persona/Departamento responsable</b>   | Recursos Humanos  |
| <b>Fecha implantación</b>   | 22/10/24  |
| <b>Fecha de seguimiento</b>   | 02/07/24<br>22/10/24  |
| <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>                       | Falta de recursos humanos<br>Falta de tiempo  |
| Indicadores de proceso  |   |
| <b>Adecuación de los recursos asignados</b>   | No corresponde  |
| <b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>                                     | A la hora de redactar el Plan de igualdad se mencionan muchos protocolos que no corresponden con la realidad Fundacional que tienen que formar parte de un RRII   |
| <b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>  | 1 Adaptación Dentro de Proyectos Actuales:<br>Queremos manifestar nuestra disposición a realizar adaptaciones en los roles laborales dentro de los proyectos actuales. Creemos que estas modificaciones pueden contribuir a mejorar las condiciones laborales de las mujeres con responsabilidades familiares. Sin embargo, esta flexibilidad está limitada al ámbito de cada proyecto en |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>particular y habría que estudiarla caso a caso de manera individual viendo su viabilidad de cara a correcto funcionamiento del proyecto.</p> <p>2 Limitaciones de Movilidad entre Proyectos:<br/>Actualmente, no contamos con la posibilidad de realizar cambios de puesto entre diferentes proyectos debido a la estructura organizativa, las necesidades específicas de cada uno de ellos y la particular financiación de cada proyecto. Sin embargo todos los casos pueden ser escuchados y trabajados para dar, si la hubiere, una respuesta a la necesidad.</p> <p>3 Condiciones para la Movilidad Interna:<br/>La Entidad publicita las vacantes temporales e indefinidas y las personas pueden optar al proceso de selección de manera preferente a la publicación externa.</p> <p>4 Compromiso con la Igualdad y la Conciliación:<br/>A pesar de estas limitaciones, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad y la conciliación laboral y familiar. La Entidad está dispuesta a explorar otras alternativas dentro de cada proyecto que puedan apoyar a nuestras trabajadoras con responsabilidades familiares.</p> |
| <b>Indicadores de impacto</b>                                  |  |
| <b>Reducción de desigualdades</b>                              | Constancia en los momentos y/o materiales de difusión de la introducción de la medida.   |
| <b>Mejoras producidas</b>                                      |  |
| <b>Propuestas de futuro</b>                                    | Ampliar las medidas de conciliación familiar enfocadas a mujeres.  |
| <b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b> | <p>Estudio y consenso de la implantación de la medida en los distintas tipología de proyectos de la entidad: Recursos Humanos</p> <p>- Incluir la medida en el protocolo de conciliación (Medida A): Recursos Humano</p>   |

20250211 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Guía comunicación no sexista - 8: Comunicación No Sexista - N.

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS   |  |
|---|--|
| <b>Medida</b>   | Evaluar el uso de la guía de comunicación no sexista, testado por las personas trabajadoras de los proyectos.  |
| <b>Persona/Departamento responsable</b>   | Comisión de Igualdad   |
| <b>Fecha implantación</b>   | Enviar a partir de un mes de la comunicación de RRHH y como tarde antes de que acaba el año para poder revisar las respuestas recogidas antes de la reunión de febrero de 2025 |
| <b>Fecha de seguimiento</b>   | 02/07/24<br>23/10/24<br>11/02/25   |
| <b>Cumplimentado por</b>  | - Área de Recursos Humanos<br>- Área de Secretaría Técnica<br>- Responsable de Comunicación  |
| 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  |
| Indicadores de proceso  |  |
| <b>Adecuación de los recursos asignados</b>   |  |
| <b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>                                     |  |
| <b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>  | Se acuerda que Secretaría Técnica lance la encuesta motivando<br>- el punto desde el plan de igualdad<br>- destacar el trabajo previo que se hizo incluso antes del plan de    |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>igualdad de la guía</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- se ha actualizado hasta la fecha.</li> <li>- Anualmente se presenta a las personas de referencia de comunicación</li> </ul> <p>11/02/25 en CSPI</p> <p>En marzo con la campaña del 8M adjuntar dar guía y/o con infografías para sensibilizar y dar a conocer la herramienta.</p> <p>En el III Plan de Igualdad contar con esta herramienta comunicativa como un elemento más en el diseño de las propuestas correspondientes.</p> <p>Que todo el mundo se puede formar en esta guía</p> <p>Como miembros de la comisión sensibilizar y motivar en nuestras realidades que vivimos dentro de la Fundación para aumentar la participación.</p> |
| <b>Indicadores de impacto</b>                                  |   |
| <b>Reducción de desigualdades</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 20241022 Evaluación manual lenguaje inclusivo</li> <li>- Acta de la comisión de igualdad que deja constancia de la evaluación y propuesta de medidas correctoras.</li> <li>- Acta del Consejo de Dirección que deja constancia de la aprobación de las medidas correctoras.</li> </ul>   |
| <b>Mejoras producidas</b>                                      | <p>Actualización de la guía</p> <p>Lenguaje no sexista en la Fundación FISAT Salesianos Social</p>  |
| <b>Propuestas de futuro</b>                                    | <p>Evaluar el uso de la guía de comunicación no sexista, testado por las personas trabajadoras de los proyectos.</p>  |
| <b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Redacción del formulario de evaluación del Plan de la guía de comunicación no sexista: Recursos Humanos</li> <li>- Órganos consultados: Comisión de Igualdad y Consejo de Dirección</li> <li>- Implantación de la herramienta del formulario de evaluación: Secretaría Técnica</li> <li>- Evaluación, detección de necesidades y propuesta de medidas correctoras: Comisión de Igualdad</li> <li>- Aprobación de las medidas correctoras: Consejo de Dirección</li> </ul>  |

20241022 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Reglamento régimen interno - 1: Cultura y Gestión Organizativa - A.

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS   |   |
|---|---|
| <b>Medida</b>   | Creación de un protocolo laboral interno que sea conocido por cada persona trabajadora desde aspectos generales hasta por tipologías, y que puede incluir aspectos recogidos en el convenio colectivo, las buenas prácticas realizadas hasta ahora y acordadas con las y los trabajadores, además de desconexión digital. |
| <b>Persona/Departamento responsable</b>   | Recursos Humanos  |
| <b>Fecha implantación</b>   | 22/10/24  |
| <b>Fecha de seguimiento</b>   | 02/07/24<br>24/09/24<br>22/10/24  |
| <b>Cumplimentado por</b>  | - Área de Recursos Humanos<br>- Área de Secretaría técnica<br>- Responsable de Comunicación   |
| 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<br>Falta de tiempo  |
| Indicadores de proceso  |   |
| <b>Adecuación de los recursos asignados</b>   |   |
| <b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>                                     | Muchos protocolos en vigor<br>Legislación que obliga a implementar nuevos protocolos<br>Marco jurídico muy amplia que dificulta la actualización y puesta en común en un único documento cohesionada  |
| <b>Soluciones adoptadas (en su</b>  | Medición a través del informe de psicosociales realizado en la entidad  |

|  |  |
|--|--|
| <b>caso)</b>   | en el año 2023   |
| <b>Indicadores de impacto</b>                                  |  |
| <b>Reducción de desigualdades</b>                              | En las encuestas de satisfacción para personal contratado, facilitadas a posterior de la difusión del protocolo, se preguntará por el conocimiento de dicho protocolo, obteniendo un resultado afirmativo superior al 75%  |
| <b>Mejoras producidas</b>                                      | Detectar la necesidad de documentar un RRH con los documentos disponibles de la Fundación  |
| <b>Propuestas de futuro</b>                                    | Aumentar la visibilidad y conocimiento de las medidas de conciliación de la entidad por parte de las personas contratadas.   |
| <b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Redacción del protocolo: 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 y Consejo de Dirección.</li> <li>- Maquetación y diseño del protocolo: Comunicación</li> <li>- Difusión: Cauces de comunicación internos y en las jornadas de PES.</li> <li>- Modificación de las encuestas de satisfacción para el personal contratado: Secretaría Técnica</li> </ul> |

20240702 Ficha de seguimiento medida II PI - Finalizada - Curso capacitación cargos directivos - 4: Formación Interna y/o Continua - E.

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS  |  |
|--|--|
| Medida   | Introducir el curso de capacitación para cargos directivos de forma anual en el plan de Formación de la entidad y reservar cuota del 50% de plazas, como mínimo, para mujeres. |
| Persona/Departamento responsable   | Recursos Humanos   |
| Fecha implantación   | 17-18 de abril   |
| Fecha de seguimiento   | 02/07/24   |
| Cumplimentado por  | - Área de Recursos Humanos<br>- 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   |  |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación                                     | Ajuste de agendas al no estar planificada previamente  |
| Soluciones adoptadas (en su caso)  | Suspender reunión del CDZC   |
| Indicadores de impacto   |  |
| Reducción de desigualdades   | - Constancia del curso en los planes de formación anuales.   |

|  |   |
|--|---|
|  | - Constancia de las mujeres inscritas en el curso, siendo como mínimo del 50% de la participación   |
| <b>Mejoras producidas</b>                                      |   |
| <b>Propuestas de futuro</b>                                    | Formar y promocionar el acceso de las mujeres a puestos directivos  |
| <b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusión del curso de capacitación para cargos directivos en el plan anual de formación: Recursos Humanos</li> <li>- Modificación de la herramienta de vacantes e inscripción en el curso para cargos directivos: Secretaría Técnica</li> </ul> |

20250207 Ficha de seguimiento medida II PI - Pendiente - Reglamento régimen interno - 7: Tiempo de Trabajo y Corresponsabilidad - A.

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS   |   |
|---|---|
| <b>Medida</b>   | Creación de un protocolo laboral interno que sea conocido por cada persona trabajadora desde aspectos generales hasta por tipologías, y que puede incluir aspectos recogidos en el convenio colectivo, las buenas prácticas realizadas hasta ahora y acordadas con las y los trabajadores, además de desconexión digital. |
| <b>Persona/Departamento responsable</b>   | Recursos Humanos  |
| <b>Fecha implantación</b>   |   |
| <b>Fecha de seguimiento</b>   | 02/07/24  |
| <b>Cumplimentado por</b>  | - Área de Recursos Humanos<br>- Área de Secretaría Técnica<br>- Área de Administració   |
| 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>   | Pendiente   |
| <b>Indiciar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado</b>                       | Falta de recursos humanos<br>Falta de tiempo  |
| Indicadores de proceso  |   |
| <b>Adecuación de los recursos asignados</b>   |   |
| <b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>                                     | Mucha documentación por revisar<br>Muchos protocolos en vigor en la entidad<br>Falta de recursos para ponernos a trabajar periódicamente con un RRII a nivel EDZC y/o CDZC  |
| <b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>  | Planificar reunión de trabajo en el EDZC  |

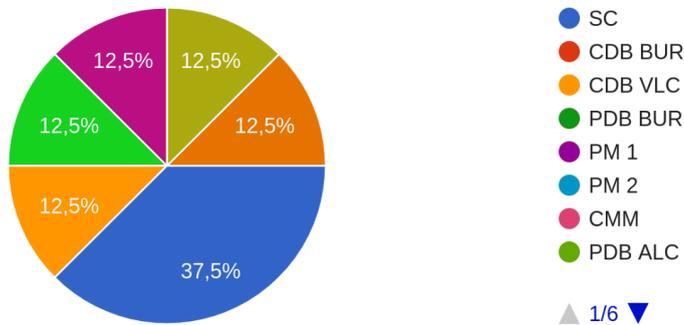
| Indicadores de impacto   |  |
|--|--|
| <b>Reducción de desigualdades</b>                              | En las encuestas de satisfacción para personal contratado, facilitadas a posterior de la difusión del protocolo, se preguntará por el conocimiento de dicho protocolo, obteniendo un resultado afirmativo superior al 75%  |
| <b>Mejoras producidas</b>                                      |  |
| <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> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Redacción del protocolo: 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 y del Consejo de Dirección.</li> <li>- Maquetación y diseño del protocolo: Comunicación</li> <li>- Difusión: Cauces de comunicación internos y en las jornadas de PES.</li> <li>- Modificación de las encuestas de satisfacción para el personal contratado: Secretaría Técnica</li> </ul> |

Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

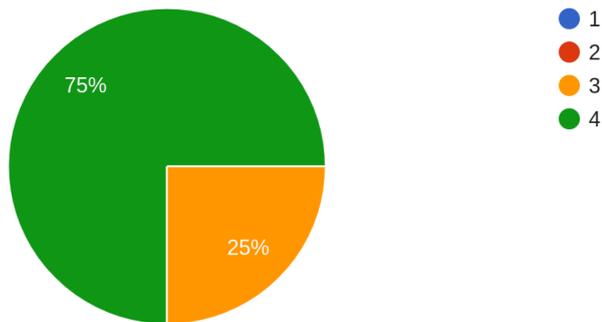
### 3. Información sobre el proceso de implantación

En base a 20250327 Anexo XIII. Modelo de Cuestionario para el Seguimiento II Plan Igualdad 2024.pdf

Proyecto  
8 respuestas

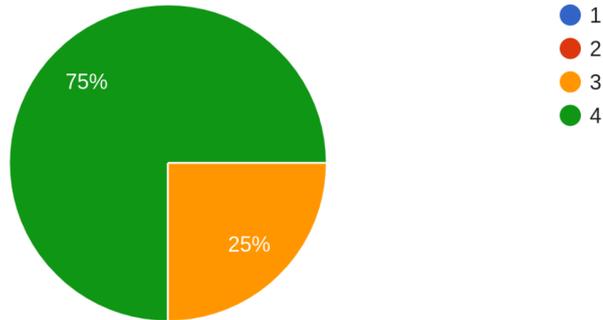


¿Los datos recogidos están claros?  
8 respuestas



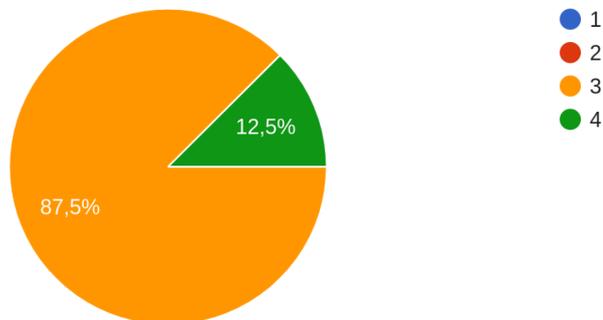
¿Son coherentes?

8 respuestas



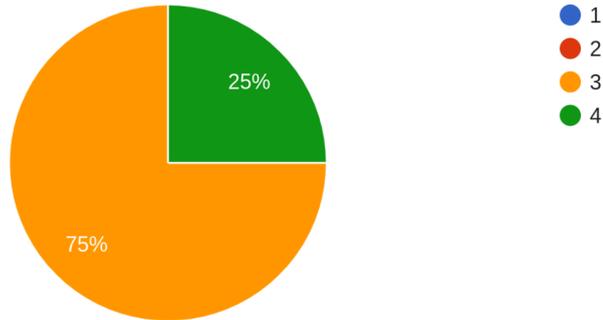
¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto?

8 respuestas



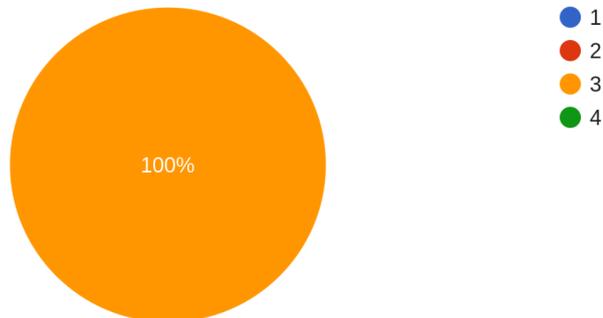
En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?

8 respuestas



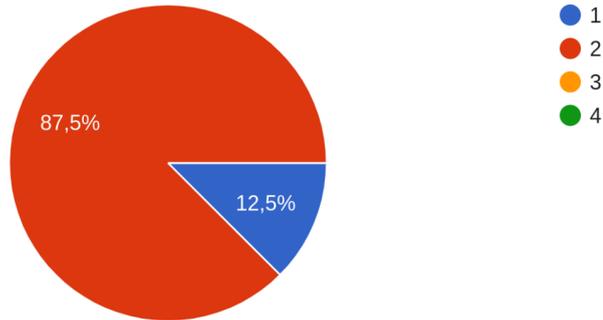
¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción?

8 respuestas



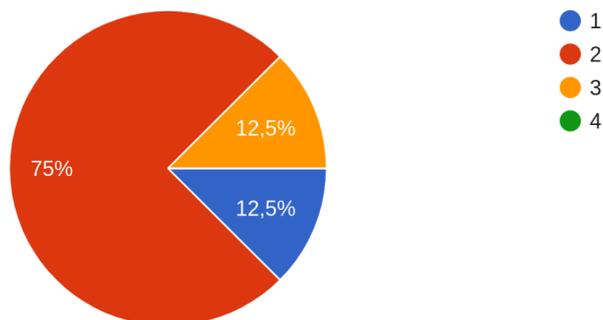
¿Hay retrasos importantes?

8 respuestas



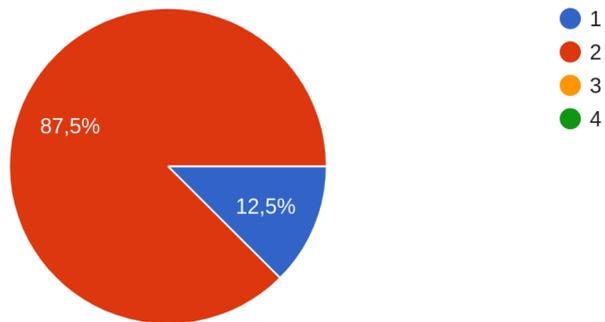
¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan?

8 respuestas



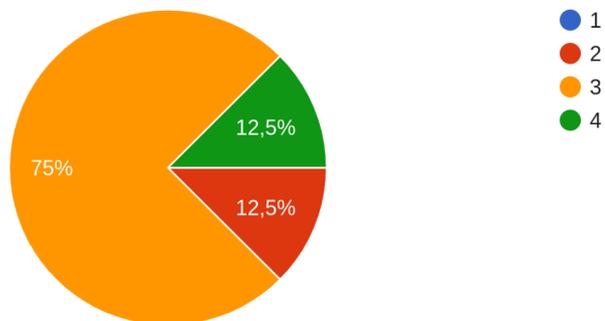
¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación?

8 respuestas



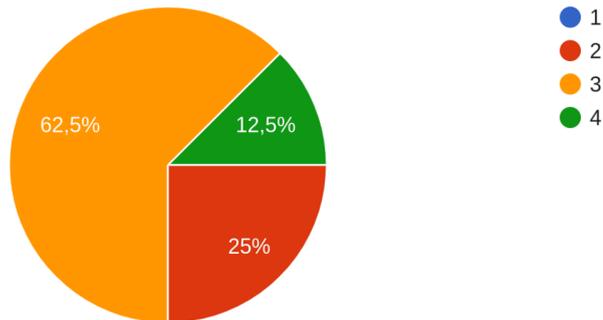
¿Se puede dar respuesta?

8 respuestas



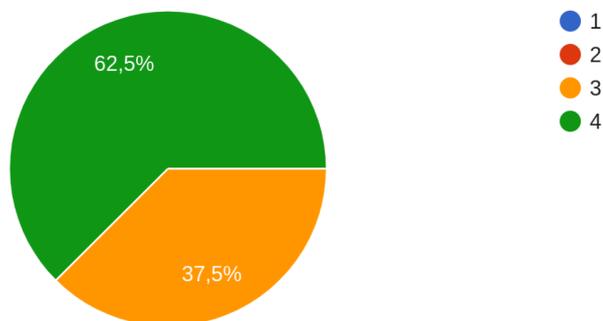
¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?

8 respuestas



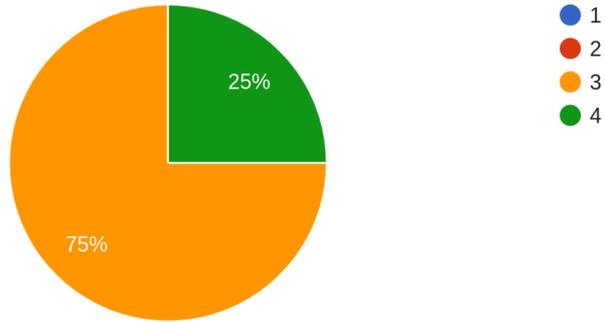
¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso?

8 respuestas



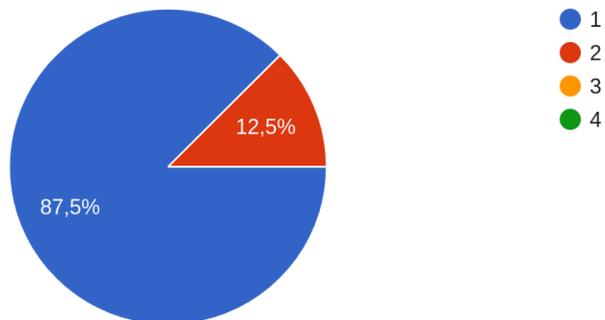
¿En el grado estimado?

8 respuestas



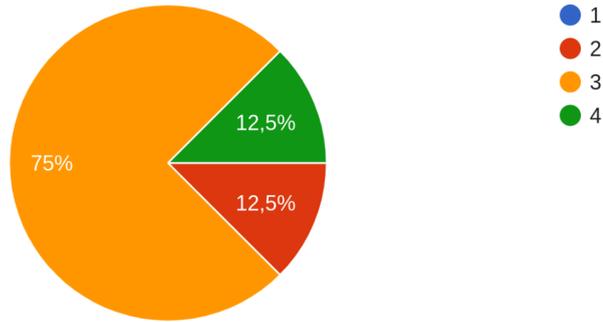
¿Ha habido resistencias?

8 respuestas



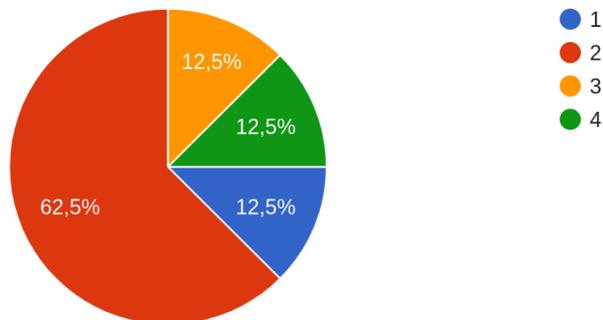
¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada?

8 respuestas



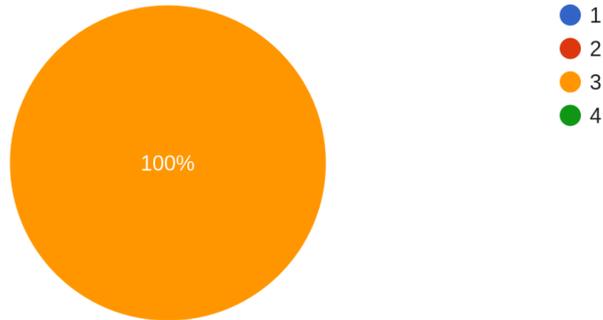
¿Se ha modificado?

8 respuestas



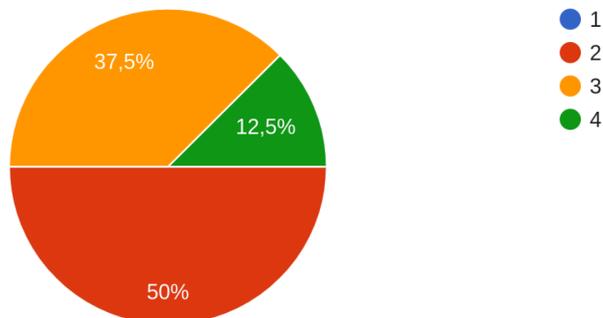
¿Se ha cumplido el calendario?

8 respuestas



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

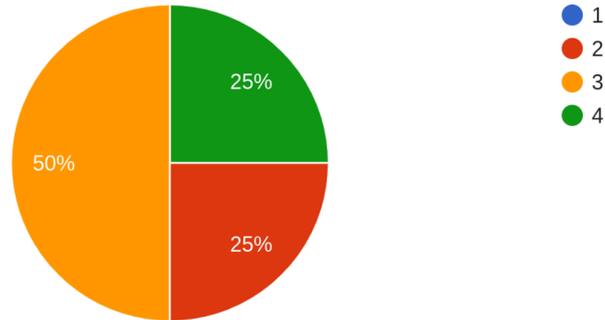
8 respuestas



En el área de RRHH se ha garantizado que los EDL hubiera más presencia femenina para equipar la toma de decisiones a la estructura

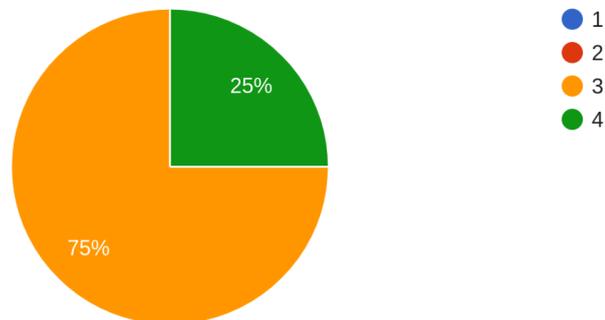
¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad?

8 respuestas



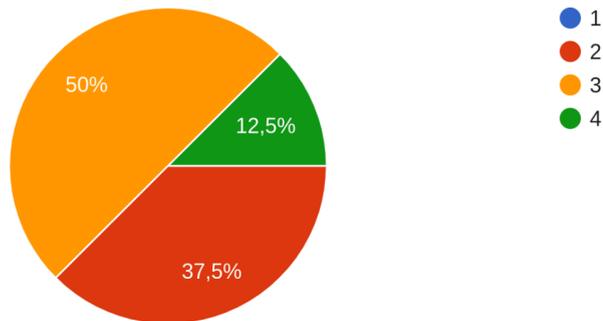
¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad?

8 respuestas



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

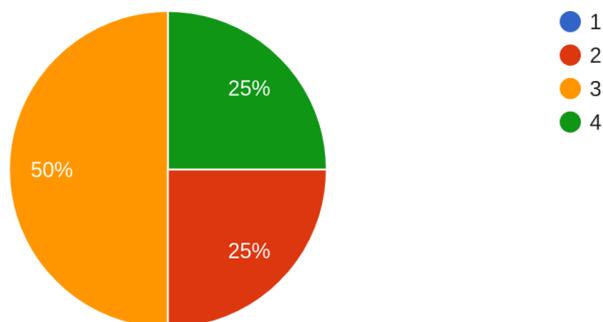
8 respuestas



La entidad ya venía desarrollando alguna de las medidas que el plan de igualdad propone anteriormente a la implantación del mismo y es por ello que no se han producido grandes cambios en la cultura de la misma. No obstante, se han acogido nuevas medidas con las que actualmente se trabaja. La participación dentro de la Comisión de Igualdad es representativa a toda la plantilla de trabajadores dando oportunidad al debate y las propuestas a valorar. Se lleva a cabo de una forma dinámica y con el compromiso de mejora continúa. Se ha mejorado en cuanto al uso del lenguaje inclusivo y la percepción de los micromachismos

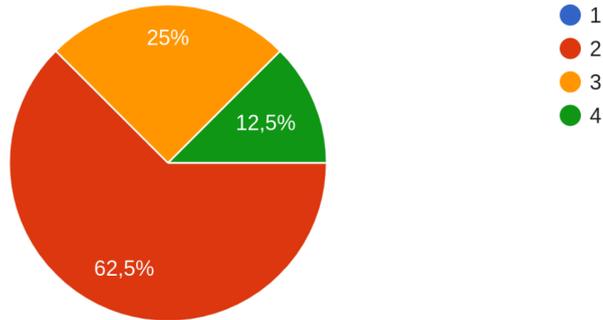
¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa?

8 respuestas



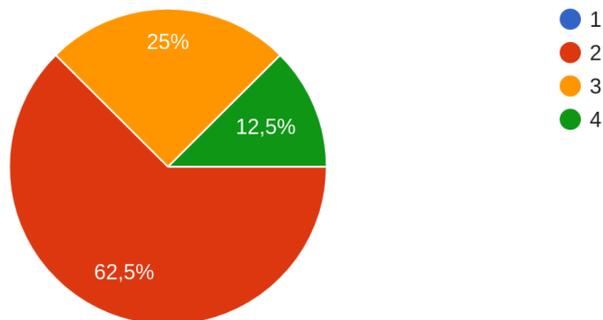
¿Se han producido cambios en la relación con el entorno?

8 respuestas



¿Se han producido cambios en las relaciones comerciales?

8 respuestas



## **Adecuación de los recursos asignados**

- Los recursos económicos y humanos disponibles han permitido avanzar en la mayoría de medidas, aunque en algunos casos ha sido necesario redistribuir esfuerzos para asegurar su implantación.
- La planificación inicial ha resultado suficiente para varias acciones, si bien se ha hecho evidente que algunas medidas requerían una mayor dotación de tiempo y personal.
- En determinados momentos ha sido complejo compatibilizar el desarrollo de medidas del Plan con las exigencias del trabajo diario en intervención social y los servicios centrales.
- Se han priorizado aquellas acciones con mayor viabilidad y retorno inmediato.
- La coordinación entre área ha permitido optimizar los recursos disponibles, aunque el contexto estructural de la entidad condiciona la disponibilidad permanente para llevar adelante todas las obligaciones legales y políticas generales a implantar en la entidad en los últimos años.
- En la medida de lo posible, se han integrado las actuaciones del Plan dentro de las rutinas ya existentes para facilitar su ejecución con los recursos disponibles.

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

- Una de las principales dificultades ha sido la falta de disponibilidad de personal y medios humanos para la implementación de ciertas medidas.
- El ajuste entre los tiempos de tareas de las áreas y los tiempos que se requieren para la correcta implantación de las medidas ha sido un reto constante, especialmente en los procesos que requerían consulta o validación de varios equipos.
- Algunas medidas previstas han resultado más complejas de adaptar a la realidad de la entidad de lo inicialmente estimado, lo que ha llevado a revisar plazos o metodologías.
- Aunque no se han identificado resistencias explícitas, sí se han detectado inercias en los equipos que han dificultado la interiorización de algunos cambios culturales.
- En algunos casos, la carga de trabajo estructural de los equipos ha hecho difícil mantener un seguimiento continuo y detallado de las acciones previstas.
- La coordinación con agentes externos, como servicios de prevención, también ha supuesto un desafío logístico en ciertas medidas.

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

- Se han ajustado los calendarios de ejecución y reformulado parcialmente algunas medidas para adecuarlas al contexto real de la entidad.
- En varios casos se ha optado por posponer determinadas actuaciones al siguiente periodo anual o plan de igualdad, priorizando otras con mayor viabilidad inmediata.
- Se han consolidado los momentos de trabajo entre las áreas implicadas para mejorar la trazabilidad y la eficacia del seguimiento.
- Algunas dificultades se han abordado desde la Comisión de Seguimiento, valorando alternativas consensuadas con la RLPT y ajustando las medidas a las prioridades del momento.
- Se han aprovechado espacios formativos ya existentes para incorporar contenidos del plan de igualdad, facilitando así la implantación sin sobrecargar agendas.

## 4. Información sobre impacto

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

- Se han cumplido varias de las acciones previstas, especialmente aquellas centradas en sensibilización y comunicación interna. Se detecta la necesidad de seguir haciendo difusión y sensibilización del propio y plan y de las medidas.
- Aunque algunos objetivos están en fase de desarrollo, se ha generado una mayor conciencia sobre la importancia del plan, tanto en equipos técnicos como en órganos de dirección.
- El trabajo coordinado con la Comisión de Igualdad ha permitido mantener el foco en los compromisos asumidos, a pesar de los desajustes puntuales.
- Se ha avanzado especialmente en aquellas acciones que no requerían inversión directa, como las relacionadas con protocolos o inclusión de preguntas en herramientas ya existentes.
- Las acciones vinculadas a la conciliación y a la promoción profesional con enfoque de género muestran una tendencia positiva, aunque con margen de mejora.
- Se ha incrementado el número de sesiones formativas vinculadas a la igualdad, lo que ha permitido que más personas de la plantilla cuenten con herramientas básicas para identificar y actuar ante situaciones de desigualdad. Esta formación, adaptada a los distintos perfiles profesionales, ha favorecido una mayor sensibilidad en el día a día y una mayor coherencia en la implementación de medidas del Plan.

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

- Se han dado pasos importantes para identificar y reducir desigualdades, especialmente en los ámbitos de promoción interna y prevención del acoso.
- La elaboración de protocolos específicos ha permitido visibilizar y atender situaciones que anteriormente no estaban suficientemente reguladas.
- La incorporación de criterios de paridad en la selección de mandos intermedios repercutiendo en la composición de equipos directivos locales ha tenido un impacto positivo.
- Las medidas que contemplan situaciones de especial vulnerabilidad, como el permiso por violencia de género, suponen un avance significativo en equidad.

## 5. Conclusiones y propuestas

- El proceso de implantación ha sido sostenido y con avances significativos, especialmente en medidas vinculadas a la cultura organizativa y a los protocolos .
- Se ha conseguido integrar la perspectiva de igualdad en distintos ámbitos de gestión, aunque los ritmos han estado condicionados por los recursos disponibles.
- El trabajo conjunto entre la entidad y la representación legal de las personas trabajadoras ha sido clave para avanzar de forma realista y adaptada a la complejidad de la Fundación.
- Algunas acciones han requerido más tiempo del previsto, pero el compromiso se ha mantenido a lo largo del periodo gracias a la implicación de las personas responsables de las medidas.
- La implementación del plan ha generado aprendizajes importantes que permitirán mejorar el diseño de futuras medidas.
- En conjunto, el balance es positivo, aunque es necesario consolidar lo ya iniciado y mantener una perspectiva realista en la planificación de los siguientes planes.

### **Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario**

- Se propone revisar los plazos de ejecución de algunas medidas, ajustándolos a la realidad fundacional y los equipos de trabajo que implantan las medidas.
- Valorar la reformulación de medidas que requieren una inversión económica elevada o una dedicación exclusiva, para plantearlas de manera más escalonada o con acciones intermedias.
- Incorporar nuevas acciones centradas en la difusión interna del plan y la mejora de la comunicación para aumentar la implicación del personal de la entidad.
- Reforzar los mecanismos de seguimiento e indicadores cualitativos, que permitan una valoración más cercana al impacto real de las medidas en el día a día.
- Estudiar la posibilidad de incluir medidas específicas de acompañamiento a los equipos directivos y mandos intermedios, como agentes clave en la implantación del plan.
- Integrar de forma más sistemática la igualdad en las formaciones obligatorias y en los protocolos de bienvenida, favoreciendo así una cultura organizativa más cohesionada desde el inicio.