

PLAN DE IGUALDAD

I.	PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	4
II.	PRESENTACIÓN FUNDACIÓN JUANSOÑADOR	6
III.	MARCO LEGAL	10
IV.	COMISIÓN DE IGUALDAD	13
V.	ÁREAS DE ACTUACIÓN	15
	AREA 1: ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	16
	AREA 2: SELECCIÓN	18
	AREA 3: PROMOCIÓN	21
	AREA 4: FORMACIÓN	24
	AREA 5: RETRIBUCIÓN	28
	AREA 6: CONCILIACIÓN	31
	AREA 7: SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	36
	AREA 8: CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	40
	AREA 9: SALUD LABORAL	44
VI.	CALENDARIO DE EJECUCIÓN	47
VII.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	50
VIII.	DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	53

01 **Presentación**

del plan de igualdad



Gracias al esfuerzo y participación de los y las profesionales de nuestra entidad, presentamos el **Plan de Igualdad** de la Fundación JuanSoñador.

Este Plan, declara nuestro **compromiso** en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Supone, asimismo, el compromiso con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política de Recursos Humanos, en consonancia con lo establecido en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

Asumimos el **principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Fundación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación

frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad

Reconocemos y agradecemos el gran trabajo realizado por las personas que forman parte de la **Comisión de Igualdad** y que han coordinado el diseño y elaboración de este Plan.

A partir de este momento, es tarea de todos y todas procurar la consecución de los objetivos y medidas que incluye, para que sea un plan hecho realidad.

José María Blanco
Vicepresidente Fundación JuanSoñador

02 **Presentación**

Fundación JuanSoñador



La Fundación JuanSoñador es una entidad sin ánimo de lucro que integra las plataformas sociales salesianas presentes en las autonomías de Galicia, Asturias y Castilla y León.

Se constituyó en junio de 2002 y figura inscrita en el Registro de Fundaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con el número 24-0061, con fecha del 19 de septiembre de ese mismo año, reconocida de interés general.

La **MISIÓN** de la Fundación, que define su finalidad principal, es la promoción integral y el desarrollo de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, familias y otras personas adultas en situación de riesgo y/o exclusión social, a través de casas, centros, programas y servicios socioeducativos de prevención, educación y protección social, de compensación educativa, de formación para la inclusión, de capacitación profesional, de emancipación e inserción sociolaboral.

Igualmente desarrolla programas para la promoción del voluntariado social y la participación ciudadana, la formación de los agentes educativos, la cooperación al desarrollo y la sensibilización en defensa de los derechos de las personas ante las situaciones de vulnerabilidad e injusticia social.

Asume como propia la propuesta educativa de Don Bosco y el estilo pedagógico del Sistema Preventivo. Todos sus proyectos se engloban dentro de una presencia salesiana más amplia, animada por la comunidad responsable de la misma, y presentan un modelo original de intervención, donde la Comunidad Educativa brinda una propuesta educativa integral, cuida el ambiente de familia y la acogida como característica principal en sus relaciones, y ofrece respuestas concretas, de calidad y diversificadas a las necesidades de las personas en dificultad, según los diferentes contextos.

La **VISIÓN** de la Fundación JuanSoñador, que expresa lo que desea ser y aportar a la sociedad, viene definida por cuatro palabras clave:

- Ser una VOZ común, pública y reconocida, de sensibilización y de denuncia, de incidencia social y de participación activa en las redes y foros oportunos para ser agentes eficaces de transformación social y de defensa de los derechos de todas las personas.
- Ser una RESPUESTA eficiente e integral para lograr la igualdad de oportunidades, adaptada a las necesidades reales de las personas destinatarias, presente en todas las obras salesianas,



innovadora y flexible, abierta a la sociedad, atenta a los nuevos retos y necesidades, que trabaja desde lo local y lo concreto para llegar a los cambios más globales y duraderos, que cuenta con los recursos humanos y económicos suficientes para llevar a cabo sus objetivos.

- Ser una **ALTERNATIVA** socioeducativa con calidad diferencial, desde un estilo pedagógico propio salesiano, con una oferta de educación integral e incondicional que pone al centro siempre a las personas, con criterios comunes y buenas prácticas compartidas, desde la experiencia y el camino recorrido por cada una, al servicio de la mejora continua de todas las personas.

- Ser una **COMUNIDAD** educativa identificada y comprometida, formada y competente, integradora y estable, compuesta por profesionales y personas voluntarias, que se siente cuidada y acompañada, que es reflexiva y activa, que trabaja en red con el resto de la obra salesiana, por la que se siente querida y apoyada con recursos humanos y materiales y a la que ofrece su sensibilización, formación e intervención específica.

Los **VALORES** fundamentales por los que optamos y nos identifican como Fundación son:

- La promoción y defensa de los De-

rechos Humanos y de los Derechos de la Infancia como modo concreto de luchar contra las causas de la pobreza, la injusticia y la exclusión social.

- La opción por las personas como sujeto de derechos, especialmente por las que viven en situaciones de mayor vulnerabilidad, y por una educación integral de las mismas que tiene como finalidad prevenir, promover y desarrollar respuestas a sus necesidades presentes y futuras.

- La identidad cristiana y salesiana, que actualiza los criterios y estilo educativo de Don Bosco: acogida, familiaridad, alegría, confianza en las posibilidades de las personas, relaciones y ambientes transmisores de valores humanos y religiosos.

- La promoción de la participación ciudadana, el voluntariado social y el trabajo en red, como medios para la construcción corresponsable de un mundo más solidario, justo y en paz.

- La transparencia, la coherencia y la responsabilidad social, con criterios éticos y de sostenibilidad en la gestión y en el uso de los recursos económicos, y que apuesta por procesos de calidad y formación continua en el desarrollo de todos nuestros proyectos.



El **ÁMBITO DE ACTUACIÓN** principal de la Fundación JuanSoñador es el ámbito social, a través de las siguientes áreas

de atención directa y líneas de intervención, en las que se encuadran todos nuestros proyectos:

Área de intervención:

ATENCIÓN INTEGRAL A LA INFANCIA, JUVENTUD Y FAMILIA

- Atención Socioeducativa
- Protección
- Reforma
- Formación Reglada (ACE, FPB y GM)
- Emancipación
- Atención Psicológica
- Intervención familiar
- Igualdad

Área de intervención:

EMPLEO

- Orientación laboral
- Formación especializada orientada al empleo
- Prospección, intermediación e inserción laboral
- Emprendimiento
- Desarrollo profesional

Área de intervención:

INCLUSIÓN SOCIAL

- Atención social de personas migrantes
- Atención social de personas refugiadas y solicitantes de protección internacional
- Atención social a otros colectivos en situación de vulnerabilidad
- Intervención Comunitaria
- Igualdad

03 **Marco**
legal

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros. En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla; y el posterior Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía

de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Fundación JuanSoñador, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley y al posterior Real Decreto. El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas y organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas y organizaciones de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral. Con la publicación del posterior Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se realizan una serie de modificaciones que debemos considerar en la elaboración del Plan de Igualdad



de la entidad, como la modificación del apartado 2 del artículo 45, en el que se establece que las medidas de igualdad y elaboración de un plan de igualdad deberá desarrollarse en empresas y organizaciones de cincuenta o más trabajadores; y la introducción de una nueva disposición transitoria décima segunda, donde se establece que para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, las empresas y organizaciones de más de ciento cincuenta hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras dispondrán de un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad, y que dichos periodos de transitoriedad se

computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, basándonos en la realidad de nuestras plataformas y su misión. Este compromiso quiere garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, elaborando medidas que consigan una igualdad real dentro de nuestra organización. Un proceso que genere espacios en los que la igualdad sea vertebral en todos los ámbitos, promoviendo así un cambio social que incide en la comunidad y que crea espacios seguros.

04 **Comisión** de igualdad



La Fundación Juan Soñador designó el 19 de diciembre de 2019 la creación de la Comisión de Igualdad.

Las personas integrantes de la Comisión de Igualdad de la Fundación Juan Soñador son:

- Natalia Sanz Jiménez (coordinadora)
- José María Blanco Alonso
- Cristina del Diego García
- Francisco Javier Maíllo Calama
- Noelia Soto Solana
- Lara Rives Busto

La comisión de igualdad tiene como función principal trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de la Fundación Juan Soñador.

Para ello se encargará de lo siguiente:

- Realización del Plan de Igualdad
- Supervisar el cumplimiento del Plan de Igualdad y sus objetivos
- Colaborar de forma activa en su implantación

- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad

- Deliberar, aprobar y ampliar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.

- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla trabajadora o por la dirección, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas, sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.)

- Atender las incidencias y/o denuncias que deriven del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

La comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria trimestralmente, de las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

05 **Áreas de** actuación



01

Estructura de la plantilla



Diagnóstico

En la Fundación JuanSoñador hay mayor número de mujeres que de hombres (72% frente a 28%). Al fin y al cabo seguimos siendo un reflejo de la sociedad, la rama a la que se dedica la Fundación JuanSoñador que es la educación, es una rama que se encuentra muy feminizada.

A partir de enero del 2020 ha cambiado la estructura del equipo directivo pasando de ser dos personas las que ocupaban la dirección (dirección social y dirección de gestión, ambos varones) a ser un equipo de dirección de siete personas compuesto por 4 hombres y 3 mujeres.

Las personas que llevan más tiempo y tienen más experiencia asumen pues-

tos de más responsabilidad, en este caso los hombres que hay tienen más antigüedad, en los últimos años se han ido incorporando sobre todo mujeres a la Fundación.

La Fundación JuanSoñador está en proceso de cambio de organigrama debido a una fusión con otras entidades sociales pertenecientes a Salesianos. Esta fusión tardará en realizarse por completo dos años más, pero las estructuras están creadas y funcionando desde enero de 2020. En esta nueva estructura el equipo directivo de la nueva Fundación Bosco Social es paritario, al igual que el resto de equipos de trabajo y otras estructuras intermedias también.



Objetivos

- Eliminar la discriminación por género fomentando la participación equilibrada de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla de la Fundación.
- Describir los puestos de trabajo con perspectiva de género.



Medidas actuales

Está potenciada la participación de mujeres en comisiones y órganos decisorios siendo en la actualidad la mayoría de los órganos paritarios.



Medidas a implantar

- Revisar con perspectiva de género la descripción de los requisitos de los puestos de trabajo. Será responsable el equipo de recursos humanos y se implantará en el primer semestre de 2021.
- Potenciar que haya un equilibrio en los puestos directivos, territoriales y de área. Será responsable el consejo de dirección y se implantará entre el 2022 y 2024

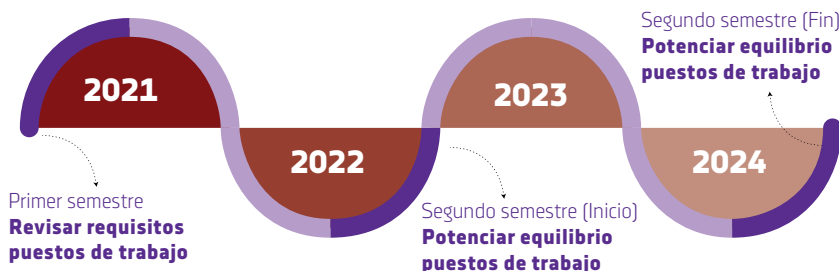


Indicadores de seguimiento (cuantitativos y cualitativos)

- Elaborado un documento con la descripción de los puestos con perspectiva de género.
- Revisada periódicamente la paridad en todos los órganos de la entidad.



Calendario





Selección



Diagnóstico

En la Fundación JuanSoñador los anuncios de empleo se difunden por internet (página web, redes sociales, etc.), a través de las oficinas de empleo, tableros de anuncios en las distintas sedes de la Fundación, otras entidades sociales, colegios profesionales, base social de la organización (voluntariado, personas que hicieron prácticas en la entidad, etc.) y también a través de relaciones informales (personas conocidas, amistades, etc.).

Existe un modelo de convocatoria estándar con una parte de competencias generales y otra de competencias específicas para el puesto concreto. Con este documento es con el que se realiza la convocatoria.

Se ha elaborado por parte del equipo de RRHH un protocolo de selección de personal, con el objetivo de garantizar la mayor objetividad en la selección de personal



Objetivos

- Evitar prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso a la Fundación.
- Eliminar la discriminación por género en los anuncios, demandas y publicaciones de empleo que se realizan.



Medidas actuales

- Ya existe una declaración de principios que contiene las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.



Medidas a implantar

- Confeccionar anuncios y demandas de empleo en los que no se introduzcan sesgos ni diferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje y fotografías no sexistas. Será responsable el Coordinador/a territorial RRHH y se implantará en el primer semestre de 2021.
- Hacer referencia al compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades en la publicación de ofertas de empleo. Será responsable el Coordinador/a territorial RRHH y se implantará en el primer semestre de 2021.
- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas responsables de los procesos de selección de personal. Será responsable la comisión de igualdad y se implantará en 2022.
- Recoger información sobre criterios y prácticas de selección de la entidad, para revisarlos con perspectiva de género. Será responsable la comisión de igualdad y se implantará en el primer semestre de 2024
- Evitar la expresión o presentación de requisitos que no sean absolutamente necesarios para el puesto y que pueden actuar como mecanismos de discriminación. Será responsable el equipo de Recursos humanos y se implantará en el primer semestre de 2021
- En la realización de pruebas técnicas cuidar que no se esté sobrevalorando las habilidades y rasgos identificativos socialmente como características propias de uno u otro sexo. Será responsable el equipo de Recursos humanos y se implantará en el primer semestre de 2021.

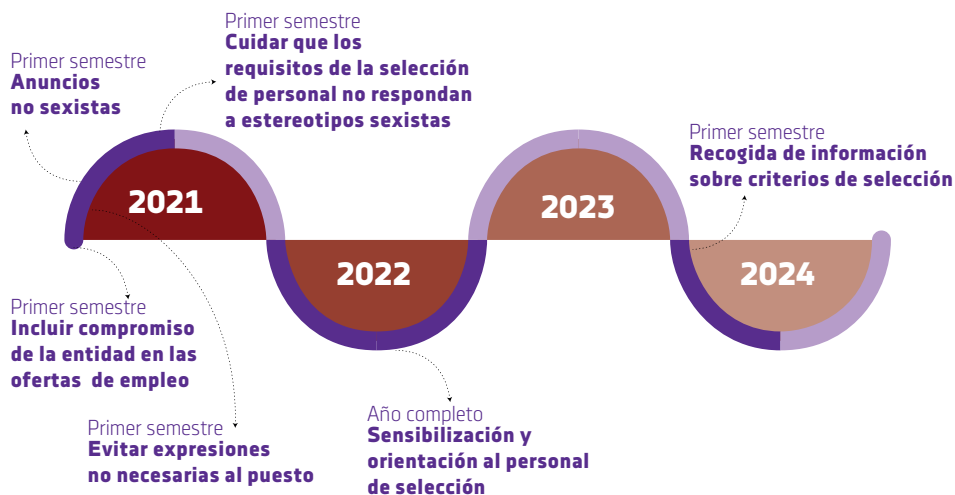


Indicadores de seguimiento (cuantitativos y cualitativos)

- Elaborados el 100 % de los anuncios y demandas de empleo sin discriminación por género y con lenguaje y fotografías inclusivas.
- Número de ofertas de empleo publicadas con referencia al compromiso de la organización por la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- Realizada la formación en perspectiva de género a las personas que participan en los procesos de selección.
- Analizado el nº de personas que participan en las formaciones
- Verificado que en el protocolo de selección de personal y documentos anexos se cumplen las medidas.



Calendario





03

Promoción



Diagnóstico

En los últimos dos años han promocionado el 8.3% de las mujeres y el 9.7% de los hombres.

Desde la Fundación hay una apuesta clara por hacer equipos paritarios, aunque existe una realidad social externa, que genera esta falta de oportunidades para las mujeres. Ya se están realizando determinadas acciones para potenciar la conciliación, como por ejemplo las formaciones internas que se realizan entre semana.

Aun así la situación de las mujeres, sobre las que sigue recayendo en mucha mayor proporción las tareas del hogar y los cuidados, dificulta la igualdad con respecto a las posibilidades de ocupar puestos de responsabilidad que llevan asociados más dedicación.

A pesar de las dificultades, se apuesta por la paridad en los equipos y existe una sensibilidad por tener en cuenta las posibilidades de conciliación.



Objetivos

- Fomentar la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción interna en los distintos niveles de responsabilidad y en los puestos de decisión.
- Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la entidad, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.



Medidas actuales

- Incorporado un lenguaje no sexista a la clasificación profesional.
- Existe un Plan de Acompañamiento a las personas trabajadoras de la entidad.
- Se comunica la existencia de vacantes abiertas a todas las personas con la cualificación necesaria, independientemente de su sexo y situación familiar.



Medidas a implantar

- Incluir al personal con jornada reducida en las ofertas de promoción y en los puestos visibles o de responsabilidad. Los responsables serán las Direcciones territoriales y el plazo de implantación el primer semestre de 2021.
- Informar a toda la plantilla sobre los procedimientos y criterios para la promoción del personal. Sus responsables serán las Direcciones territoriales y el plazo de implantación el primer semestre de 2023.
- Revisar los criterios de promoción para asegurar que estos no suponen desigualdades entre hombres y mujeres. Los responsables serán la Comisión de Igualdad y la Coordinación territorial de RRHH y se implantará en el primer semestre de 2022.
- Actualizar el Plan de Acompañamiento de la entidad. La responsabilidad recaerá en la Coordinación territorial RRHH y el plazo será el primer semestre de 2023.
- Definir procedimientos y criterios objetivos para la promoción del personal. Los responsables serán el equipo de RRHH y se implantará en el segundo semestre de 2022.

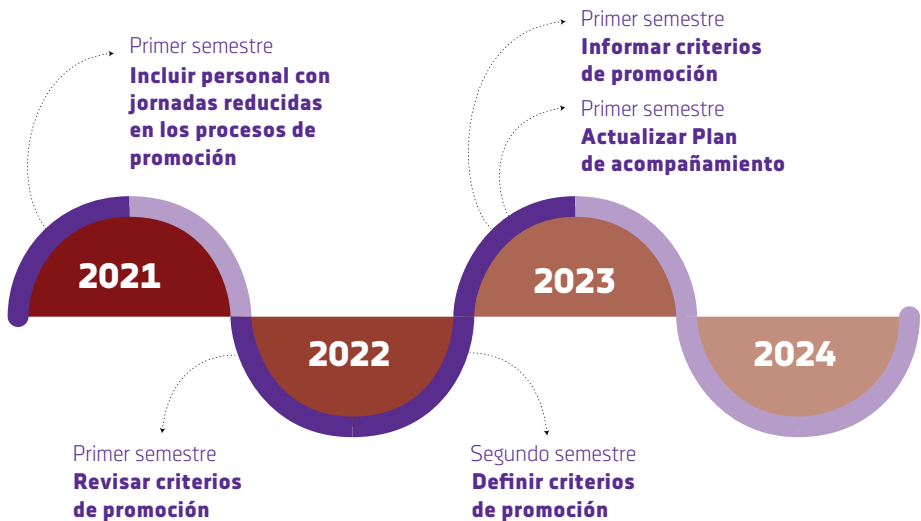


Indicadores de seguimiento (cuantitativos y cualitativos)

- N° de trabajadores y trabajadoras con jornada reducida incluidos/as en las ofertas de promoción y en los puestos visibles o de responsabilidad.
- Documento elaborado de procedimientos y criterios de promoción.
- Documento revisado de criterios de promoción.
- Información publicada o enviada a toda la plantilla sobre los procedimientos y criterios.
- Número de personas trabajadoras a las que se aplica el Plan de Acompañamiento.



Calendario





Formación



Diagnóstico

La entidad posee un plan de formación, diversificado según numerosos criterios (formación de iniciación y continua, formación de especialización por áreas, formación técnica y en identidad), dirigido a todo el personal de la entidad sin diferenciación por categorías profesionales o sexo.

La valoración general de la formación recibida es positiva, tanto en contenidos como por el ambiente que se crea de interrelación, conocimiento entre equi-

pos, etc. La mayor dificultad viene dada porque a veces los horarios son en parte o totalmente fuera del horario laboral, lo cual complica la conciliación familiar.

Aunque sí ha habido alguna formación puntual sobre educar en la igualdad o hay personas que por su cuenta o desde la entidad han hecho cursos sobre igualdad y perspectiva de género, no hay un plan específico y sistemático que garantice esta formación para todo el personal.



Objetivos

- Promover la formación en materia de igualdad y perspectiva de género de todas las personas que forman parte de la Fundación (dirección, personas contratadas y voluntarias), para su aplicación tanto en las áreas

transversales (RR.HH., Formación y Pastoral, Incidencia y Comunicación, Estrategia y Gestión) como en todas las áreas de intervención directa (Infancia, Juventud y Familia, Empleo, Inclusión Social).



Medidas actuales

- Con motivo de la elaboración de este Plan se ha llevado a cabo una primera formación básica a todo el personal sobre lo que implica la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y lo que incluye este Plan.

- Se ha facilitado la participación de algunas personas en cursos sobre igualdad de género y de desarrollo de proyectos con perspectiva de género.



Medidas a implantar

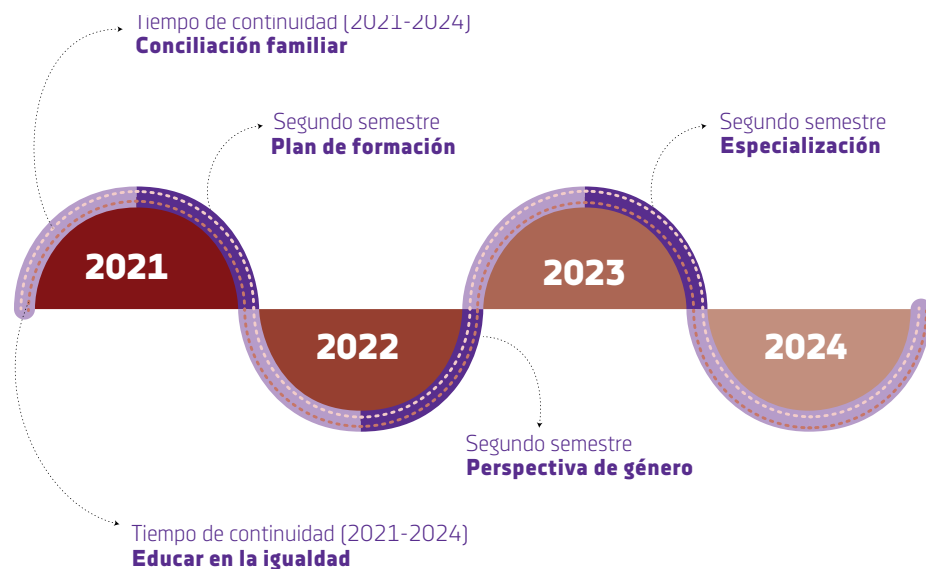
- Impartir acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad y perspectiva de género a todo el personal de la entidad, de acuerdo con un plan sistemático de formación inicial y continua en este ámbito. La responsabilidad recaerá sobre los departamentos de Comisión de Igualdad y Coordinación Territorial de Formación y se implantará en el segundo semestre de 2021.
- Impartir la formación siempre que sea posible dentro del horario laboral, o, si no es factible en su totalidad, la mayor parte, para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares. Compensar las jornadas cuando sea en parte o en su totalidad fuera del horario laboral. La responsabilidad será de Dirección Territorial y Coordinación Territorial de Formación y se realizará de continuo entre 2021 y 2024.
- Incluir la perspectiva de género en el resto de acciones formativas y en el diseño de todos nuestros proyectos de intervención. Los responsables serán la Coordinación territorial de Formación las Coordinaciones territoriales de Intervención y las Direcciones de áreas de atención directa y el tiempo el segundo semestre de 2022
- Educar para la igualdad a todas las personas destinatarias, de modo transversal y con proyectos o acciones específicas. Los responsables serán la Dirección Territorial y los Directores/as Plataformas el tiempo será continuo entre 2021 y 2024
- Favorecer la especialización de algunas personas de la plantilla en igualdad de género que puedan asesorar o formar parte de la Comisión de Igualdad responsable del desarrollo de este Plan. La responsabilidad recaerá sobre la Dirección Territorial y la Comisión de Igualdad, y la temporalidad será el segundo semestre de 2023



Indicadores de seguimiento (cuantitativos y cualitativos)

- Elaborado un Plan Formativo sobre igualdad y perspectiva de género.
- Número de cursos realizados sobre igualdad y perspectiva de género en el periodo 2021-2024.
- Número de personas participantes en los cursos, distribuidos por puestos directivos, personal contratado no directivo, personal voluntario.
- Número de cursos realizados en su totalidad dentro del horario laboral y cuando no ha sido así medidas tomadas para facilitar la conciliación familiar.
- Contenido directo o indirecto sobre perspectiva de género en las otras acciones formativas llevadas a cabo por la entidad.
- Contenido directo o indirecto sobre perspectiva de género en el diseño de los proyectos de intervención llevados a cabo por la entidad.
- Número de proyectos, talleres o acciones llevadas a cabo con las personas destinatarias con la finalidad de educar para la igualdad.
- Número de personas que han hecho algún curso de especialización en igualdad y perspectiva de género facilitado de algún modo desde la entidad.

Calendario





Retribución



Diagnóstico

Todo el personal de la entidad se rige por el III Convenio Estatal de Protección y Reforma, lo que garantiza un sistema retributivo común basado en las categorías profesionales y funciones a desempeñar, evitando desigualdades entre hombres y mujeres.

La evaluación del desempeño se hace por competencias, con una metodología que intenta ser lo más objetiva posible.

No se conocen suficientemente los complementos y pluses existentes en la entidad y los criterios objetivos de aplicación. Para la elaboración del diagnóstico de

esta área se ha realizado una auditoría retributiva interna. Teniendo como resultado que la retribución salarial media actual en los puestos directivos y mandos intermedios es inferior en las mujeres con respecto a los hombres. Esto es debido a que, en estos momentos, algunos hombres están asumiendo más funciones en esos puestos, con lo cual perciben mayores complementos, pero sería necesario intentar lograr la igualdad real en funciones y complementos en dichos puestos directivos e intermedios. También influye que hay más hombres con una antigüedad más alta en esos puestos.



Objetivos

- Asegurar un sistema retributivo, tanto en su parte fija como variable, claro y conocido por todo el personal, en función de la valoración de los puestos

de trabajo y las funciones a desempeñar con independencia de las personas que los ocupan, evitando desigualdades entre hombres y mujeres.



Medidas actuales

- La plantilla conoce el Convenio Estatal de Protección y Reforma por el que se rige la entidad, con sus tablas salariales correspondientes, tanto en su parte fija como variable.

- La plantilla conoce la clasificación profesional de todos los puestos de trabajo, con los criterios para hacerla y las funciones que corresponde a cada puesto.



Medidas a implantar

- Dar a conocer a todos los/as trabajadores/as de la entidad, al inicio de cada año, las tablas salariales correspondientes al mismo, con la clasificación profesional de todos los puestos de trabajo y el salario que les corresponde tanto en su parte fija como variable. Los responsables serán el director territorial y la Coordinación territorial de RR.HH. Se implantará a lo largo de los primeros semestres de 2021, 22, 23 y 24.
- Establecer y dar a conocer a toda la plantilla unos criterios claros y transparentes sobre todos los complementos y pluses salariales existentes en el sistema retributivo de la entidad, vinculados a la responsabilidad y funciones de cada puesto de trabajo, de modo que se evite cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres. Los responsables serán el director territorial y la Coordinación territorial de RR.HH. Se implantará a lo largo de los primeros semestres de 2021, 22, 23 y 24.
- Implantar una herramienta de evaluación del desempeño. La responsabilidad será de la Coordinación Territorial de RR.HH. y la temporalidad el primer semestre del año 2022.
- Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad y tomar medidas en caso de que esté descompensado. La responsabilidad recaerá sobre la Comisión de Igualdad y se implantará en el segundo semestre de 2024
- Realizar una auditoría retributiva. La responsabilidad será de la Comisión de Igualdad y se realizará en el primer semestre del 2022.

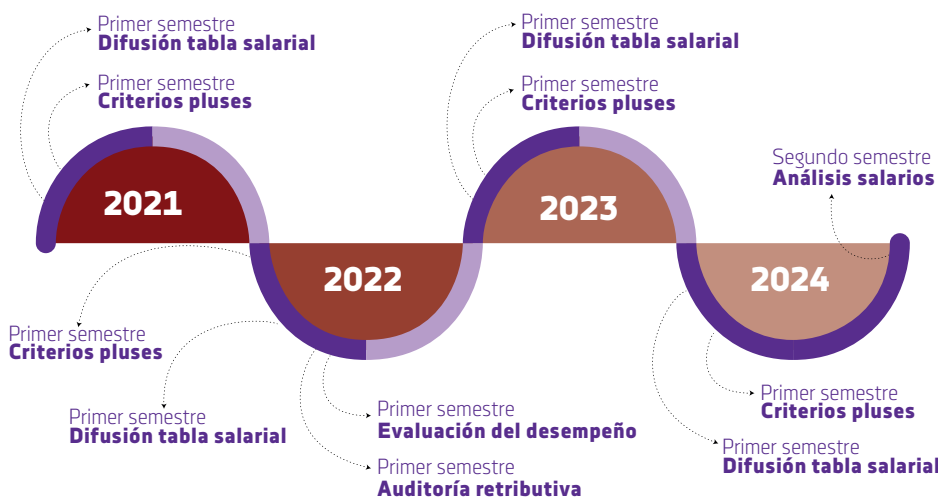


Indicadores de seguimiento (cuantitativos y cualitativos)

- Elaborado documento con acceso para todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad sobre las tablas salariales aplicadas cada año para cada puesto de trabajo, según la categoría y funciones desempeñadas, con una descripción y criterios claros y transparentes sobre los complementos y pluses salariales que se aplican en cada caso.
- Comprobada la inexistencia, o disminución gradual, de posibles desigualdades de retribución salarial media entre hombres y mujeres en todas las categorías profesionales de la entidad, mediante un análisis de estos datos.
- Tomadas medidas en caso de que fuesen necesarias.
- Número de trabajadores/as a los/as que se le aplica la herramienta de evaluación del desempeño por competencias/valores.



Calendario





06 Conciliación



Diagnóstico

En la entidad, hay medidas de conciliación ya establecidas. Se hace presente un desconocimiento de las mismas, siendo un poco más de 1/3 de las personas encuestadas quienes conocen las medidas ya efectivas, lo que hace que no exista una amplia mayoría de la plantilla que considere que se está favoreciendo la conciliación.

Se refleja la necesidad de informar sobre la conciliación y que las medidas estén claramente determinadas en la documentación que se estime oportuna

por parte de Recursos Humanos y dentro del Plan de Igualdad. Es un tema recurrente en las distintas preguntas que se realizaron y por tanto entendemos que preocupa y es una prioridad para las personas que trabajan en la entidad. Cuando hacen referencia a la conciliación familiar, se hace en genérico y si se hacen especificaciones van dirigidas a medidas de conciliación en relación al horario, modalidad de trabajo y mejora del convenio vigente respecto a días de asuntos propios o disposición para hacer uso de los días de vacaciones.



Objetivos

- Impulsar a través de la entidad medidas comunes de apoyo para la conciliación, así como de la organización de la jornada laboral, la corresponsabilidad de la entidad y de toda la plantilla

para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, asegurando que las medidas de flexibilidad dentro de la jornada laboral no tengan consecuencias negativas para el personal.



Medidas actuales

- Se valoran en los casos que así lo requieran medidas de flexibilización en el espacio de trabajo (video conferencias, trabajo en casa) en la distribución horaria siempre que el puesto lo permita (adaptación de la jornada, de hora de entrada y salida, etc.).
- Regulación de los días de permiso teniendo en cuenta las necesidades de los y las trabajadores/as.
- Libre elección del periodo vacacional completo en la mayoría de puestos, salvo en los que por exigencias de gestión del proyecto requieran que parte del periodo vacacional esté distribuido previamente.



Medidas a implantar

- Adoptar de forma unificada en la entidad medidas de flexibilización en el espacio de trabajo (adaptadas a las necesidades del proyecto), dando preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos vacacionales a quienes tengan responsabilidades familiares, además de flexibilidad horaria y modo de trabajo (teletrabajo) para compatibilizar la atención a la familia. La responsabilidad será de la Comisión de igualdad, la Coordinación territorial de RR.HH. y la Dirección de la Plataforma Social. La temporalidad será continuada desde 2021 hasta 2024.
- Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que se establezcan en la entidad y darlo a conocer a toda la plantilla. La responsabilidad recaerá sobre la Comisión de igualdad, la Coordinación territorial de RR.HH. y el Equipo de RRHH. Y se implantará en el segundo semestre de 2021.



- Potenciar una conciliación correspondiente fomentando el acceso de los hombres a las medidas de conciliación establecidas por ley y visibilizando internamente nuestro posicionamiento. La responsabilidad recaerá sobre la Comisión de igualdad y la Coordinación territorial de RR.HH. Y la implantación será continuada desde 2021 hasta 2024.
- Realizar un protocolo para facilitar la lactancia. Flexibilizar horarios, adaptar los puestos de trabajo y habilitar salas que faciliten la extracción de leche materna. (adaptadas a las posibilidades de los proyectos y los centros). La responsabilidad será de la Comisión de igualdad y la Coordinación territorial de RR.HH. Se llevará a cabo en el primer semestre de 2022.
- Planificar, en la medida de lo posible, las tareas de forma que se eviten reuniones fuera del horario de trabajo o las horas extraordinarias y/o compensarlas cuando sea necesario. Serán responsables las Coordinaciones de los equipos de trabajo y la temporalidad será de continuidad desde 2021 hasta 2024.
- Acompañar en el proceso de actualización para las personas que se incorporan después de la interrupción de su trayectoria laboral. La responsabilidad será de la Dirección de Plataforma, y será continuo desde 2021 hasta 2024.
- Revisar y medir anualmente lo acordado en el catálogo de medidas de conciliación. La responsable será la comisión de igualdad y se implantará en los segundos semestres de 2022 y 2024.

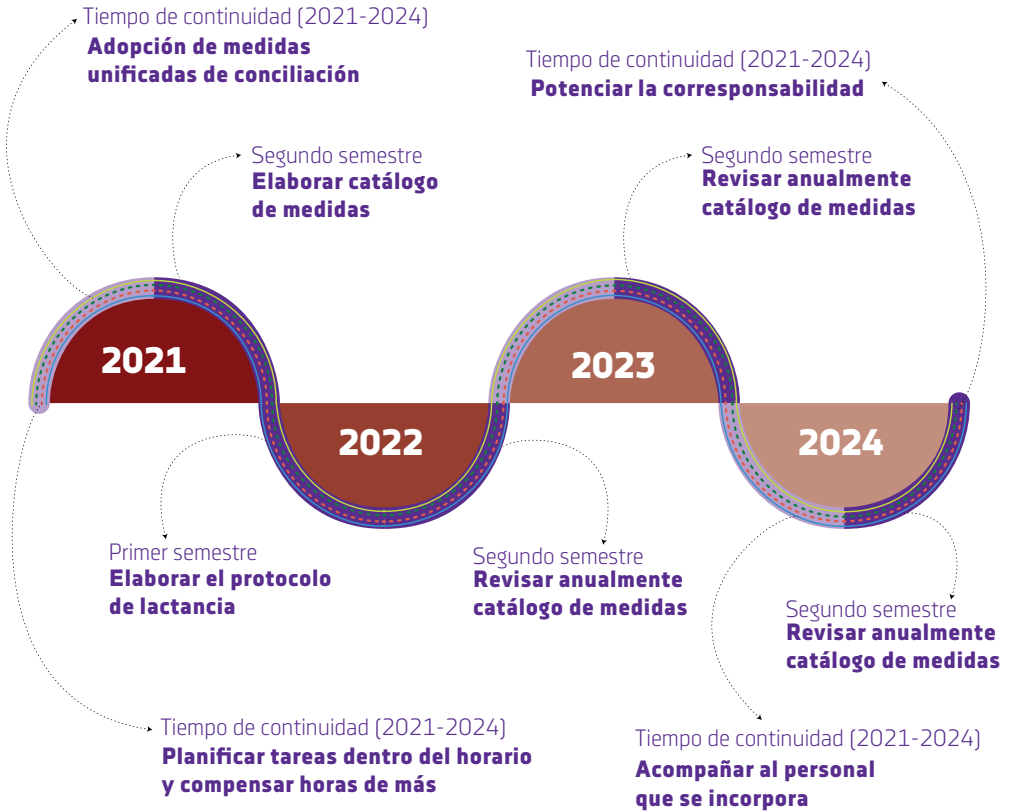


Indicadores de seguimiento (cuantitativos y cualitativos)

- Elaboración del catálogo de unificación de medidas de flexibilización en el espacio de trabajo.
- Difusión del catálogo de medidas de conciliación y las distintas acciones a toda la plantilla.
- Realizar acompañamientos para la reincorporación de la plantilla.
- Nº de solicitudes presentadas por hombres y mujeres para la solicitud de medidas de conciliación.
- Nº de medidas de conciliación mejoradas implantadas.
- Nº de acciones de sensibilización sobre el fomento de la corresponsabilidad realizadas.
- Elaboración del protocolo para facilitar la lactancia.
- Difusión del protocolo para facilitar la lactancia a toda la plantilla.
- Elaboración de un cuestionario anual que recoja el uso y eficacia de las medidas adoptadas.
- Porcentaje de mejora de la satisfacción laboral de la plantilla en relación con la conciliación familiar.



Calendario





Diagnóstico

Las relaciones y el clima laboral en la entidad son buenas, no habiendo conflictos entre mujeres y hombres.

La entidad no tiene un protocolo de actuación para la prevención del acoso para las personas trabajadoras y voluntarias, si tiene un protocolo de protección para las personas destinatarias de los proyectos.



Objetivos

- Sensibilizar sobre el acoso de manera que todas las personas que forman parte de Fundación JuanSoñador asuman el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual, estableciendo un trato basado en la igualdad y el respeto mutuo.
- Garantizar que exista dentro de la Fundación JuanSoñador un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.
- Tener un protocolo compartido y conocido por todas las personas de la entidad.



Medidas actuales

- No existe un protocolo específico en la Fundación.



Medidas a implantar

- Crear un Protocolo de actuación que evite el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras. La responsabilidad recaerá sobre la Comisión de igualdad y se implantará en el primer semestre de 2021.
- Establecer procedimientos apropiados para la queja y la denuncia de cualquier tipo de acoso sexual o por razón de género, protegiendo a las posibles víctimas como criterio de partida. La responsabilidad recaerá sobre la Comisión de igualdad y se implantará en el primer semestre de 2021.
- Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo. Será responsable la comisión de igualdad y su temporalidad se dará en el primer semestre de 2021.
- Difundir el protocolo de actuación a toda la plantilla. La Comisión de igualdad y las Direcciones territoriales serán responsables y la temporalidad de nuevo se dará en la primera mitad del año 2021.
- Elaborar un díptico con un resumen de los aspectos más importantes del protocolo y el procedimiento de actuación en caso de notificación de denuncia. Será responsable el Equipo de incidencia y comunicación, y estará disponible en el primer semestre de 2021.
- Dar formación específica sobre los diversos aspectos relacionados con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. La Comisión de igualdad será responsable y se llevará a cabo entre el año 2022 y 2024.

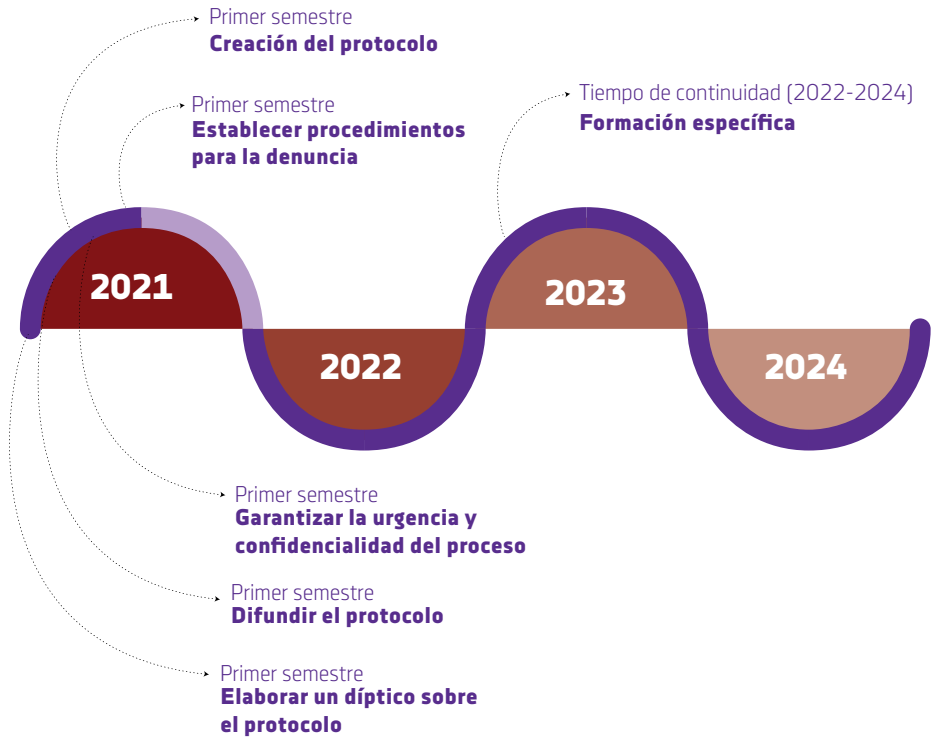


Indicadores de seguimiento (cuantitativos y cualitativos)

- Elaborado protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Establecido el protocolo de actuación ante alguna queja o denuncia y personas responsables.
- Asegurada la rapidez y la confidencialidad en los casos de notificación de alguna situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Nombrada la persona responsable y la comisión encargada.
- Difundido el protocolo a todo el personal de la Fundación JuanSoñador
- Elaborado el díptico resumen del protocolo
- Realizada la formación específica sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, diferenciando número de participantes desagregados por sexo.



Calendario





Cultura organizativa y clima laboral



Diagnóstico

En general, la plantilla tiene la percepción del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres por parte de la Fundación, lo cual indica una cultura organizativa dentro de la misma en el que la igualdad se tiene presente. También indican que, si bien se trabaja en la dirección correcta, es necesaria la sensibilización, así como la elaboración y promoción del Plan de Igualdad.

En cuanto al clima laboral, se ve necesario avanzar en medidas de conciliación y conocimiento de las mismas por los trabajadores y trabajadoras. Mejorar también en el uso del lenguaje inclusivo y tener en cuenta a la plantilla en la elaboración del Plan de Igualdad. A destacar que, por encima del 80% de trabajadoras y trabajadores sabría a quién dirigirse en caso de ser conocedor/a de un caso de acoso.



Objetivos

- Llevar a cabo una cultura organizativa enfocada hacia los principios que inspiran el Plan de Igualdad, manteniendo formada a la plantilla y sensibilizando tanto a la familia salesiana como de cara al exterior, en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Apostar por un clima laboral que facilite la igualdad entre mujeres y hombres, donde no haya discriminación por razón de sexo y se facilite la conciliación laboral y familiar.



Medidas actuales

- Existe una garantía de compromiso de la dirección de la entidad sobre el apoyo de la Fundación a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.
- Potenciar la participación de mujeres en las comisiones o comités que existan en la Fundación.
- Conceder permisos a las trabajadoras embarazadas para asistir a cursos sobre preparación al parto y a aquellos trabajadores que lo soliciten.



Medidas a implantar

- Fomentar la participación activa de la entidad en propuestas de igualdad, potenciando una imagen en favor de la Igualdad entre mujeres y hombres a través de estrategias de comunicación y sensibilización tanto interna como externamente. De ello serán responsables todos los equipos especialmente la Comisión de igualdad y su tiempo será de continuidad entre 2021 y 2024.
- Valorar participar en redes profesionales con organizaciones comprometidas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los responsables serán la Dirección de Plataforma, y las Direcciones territoriales. Igual que el anterior su temporalización será continuada entre 2021 y 2024.
- Priorizar que la red de empresas y organizaciones con las que colaboramos no realizan prácticas contrarias a la igualdad entre mujeres y hombres. La responsabilidad de llevarlo a cabo será de las Direcciones de Plataformas, las Coordinaciones de Proyecto y las Coordinaciones territoriales de atención directa. La temporalización de nuevo será de continuidad entre el año 2021 y el 2024.
- Establecer canales de Comunicación abiertos. buzón de sugerencias, correo electrónico, etc.... con la Comisión de Igualdad. La propia Comisión de Igualdad será la responsable de esta medida, cuya temporalización, también será continuada entre los años 2021 y 2024.



- Incluir dentro del manual de comunicación el uso del lenguaje no sexista. Coordinará esta medida el Equipo de incidencia y comunicación y se implantará en el primer semestre del año 2021.
- Revisar las imágenes y el lenguaje usado en la entidad, incluyendo página web y redes, tanto interno como externo para adecuarlo al lenguaje e imagen no sexista e igualitario. De ello serán responsables el Equipo de incidencia y Comunicación y la Comisión de Igualdad. Se realizará en los segundos semestres de 2022 y 2024.
- Analizar la cultura organizativa de la entidad para valorar los posibles cambios a introducir en función de las carencias y necesidades detectadas. midiendo el clima laboral. Lo llevarán a cabo la Comisión de Igualdad y RRHH. Durante el primer semestre del año 2021.
- Difundir y visibilizar las acciones que se están desarrollando. Lo realizará el Equipo de incidencia y comunicación en los segundos semestres de 2022 y 2024.

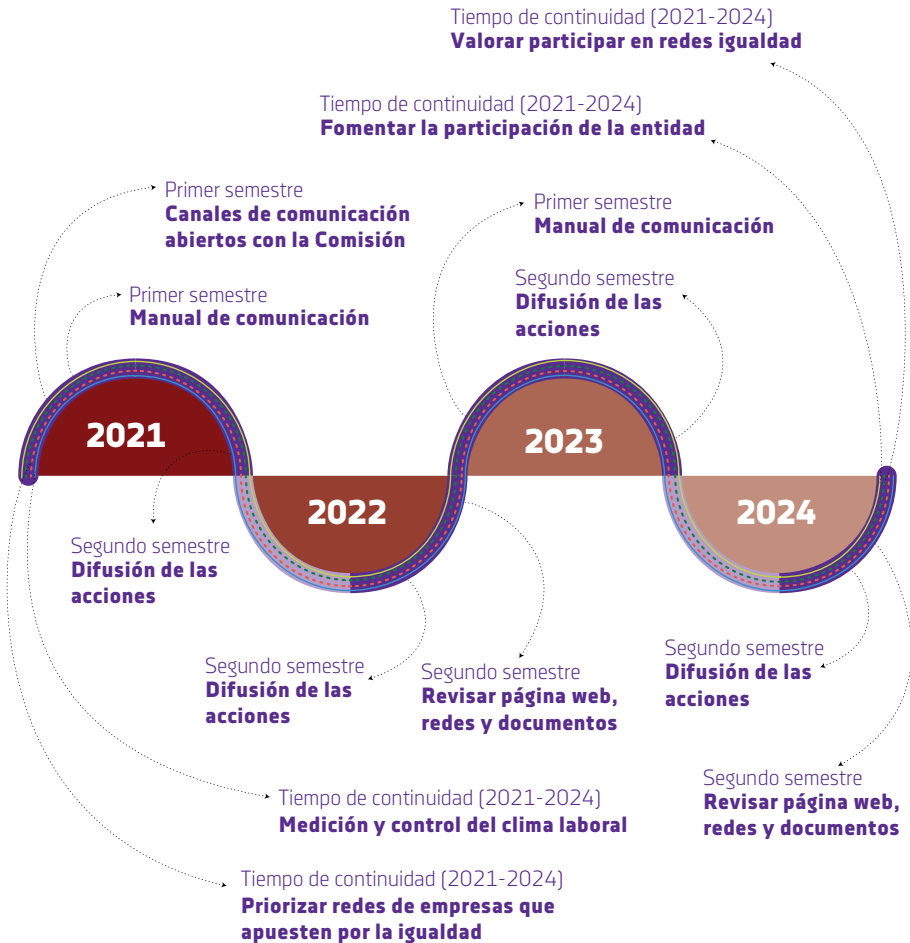


Indicadores de seguimiento (cuantitativos y cualitativos)

- Realizada la medición y control del clima laboral, analizando la cultura organizativa y propuesta de cambios/mejoras.
- Número de propuestas de igualdad en las que participa la entidad.
- Lograda la participación en redes y/o empresas donde exista un compromiso por la igualdad entre mujeres y hombres.
- Incluidos los criterios para el lenguaje e imagen no sexista en el manual de comunicación.
- Número de documentos revisados
- Mantenida la web y las redes actualizadas y corregidas de acuerdo al Plan de Igualdad.
- Establecidos canales de comunicación con la comisión de igualdad.
- Número de acciones referentes al plan de igualdad que se han difundido.
- Número de materiales y programas sobre igualdad.



Calendario





Salud laboral



Diagnóstico

Se observa una preocupación por la salud laboral con perspectiva de género. Existiendo planes de prevención de riesgos laborales, se plantea la falta de perspectiva de género en los mismos.



Objetivos

- Fomentar un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde las trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud, seguridad e igualdad, promocionando y manteniendo el más alto grado posible de bienestar físico, mental y social.



Medidas actuales

- Existe un Plan de Riesgos Laborales y Prevención.



Medidas a implantar

- Informar y apoyar a las Mujeres Víctimas de Violencia de Género. Flexibilizar sus horarios y apoyar medidas que garanticen su protección. La responsabilidad será de la Comisión de igualdad y el Sistema de protección y se aplicará de continuidad entre 2021 y 2024.
- Asegurar la perspectiva de género en los Planes de Riesgos Laborales y Prevención. La responsabilidad será de la Comisión Igualdad y el Responsable de prevención de la entidad. Su temporalidad será de continuidad entre 2021 y 2024.
- Hacer análisis de los puestos desarrollados por mujeres, identificando los Riesgos Psicosociales que el puesto conlleva. La responsabilidad será de la Comisión Igualdad y el Responsable de prevención de la entidad. Se aplicará durante el primer semestre de 2022.
- Realizar un protocolo para embarazo que permita reducir los riesgos en el puesto de trabajo de aquellas mujeres que trabajan en proyectos de alto riesgo. Facilitándole la baja por riesgo de embarazo o cambiando de puesto en caso de que no sea posible la baja. Facilitar información sobre sus derechos durante y después del embarazo. La responsabilidad de implementar esta medida recaerá sobre la Comisión de igualdad y el Responsable de prevención. Su aplicación está prevista para el segundo semestre del año 2022.



05 Áreas de actuación

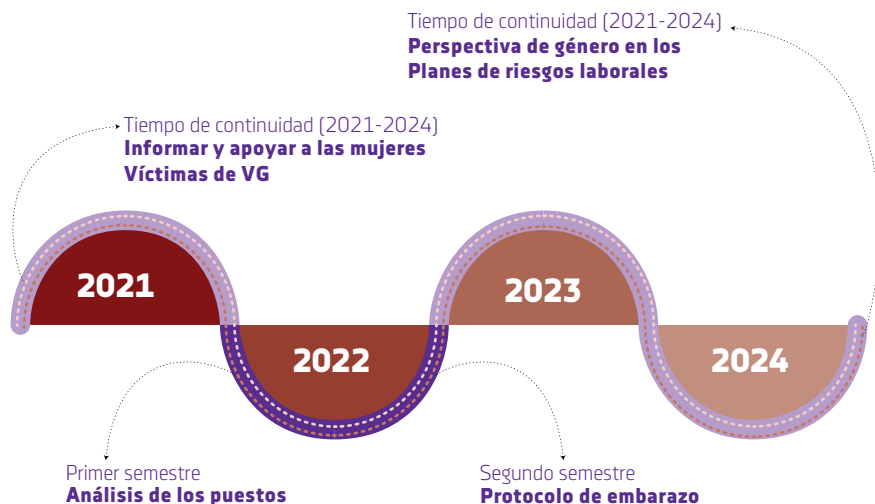


Indicadores de seguimiento (cuantitativos y cualitativos)

- Recogida la perspectiva de género en los Planes de Riesgos Laborales. (SI/NO)
- Realizado análisis sobre los puestos desarrollados por mujeres y su riesgo psicosocial. (SI/NO)
- Nº de actuaciones tomadas en el caso de que haya habido alguna situación de Violencia de Género.
- Realizado el protocolo para el embarazo. (SI/NO)



Calendario



06 **Calendario** de ejecución

Áreas	Nº	Acción	2021		2022		2023		2024	
			1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS
Área 1: Estructura Plantilla	1	Revisar requisitos puestos de trabajo	✓							
	2	Potenciar requisitos puestos de trabajo				✓				✓
Área 2: Selección	1	Confeccionar anuncios no sexistas	✓							
	2	Incluir compromiso de la entidad en las ofertas de empleo	✓							
	3	Sensibilizar y orientar al personal de selección			✓					
	4	Recoger información sobre criterios de selección							✓	
	5	Evitar expresiones no necesarias al puesto	✓							
	6	Cuidar que los requisitos de la selección de personal no respondan a estereotipos sexistas	✓							
Área 3: Promoción	1	Incluir personal con jornadas reducidas en los procesos de promoción	✓							
	2	Revisar criterios de promoción			✓					
	3	Definir criterios de promoción								
	4	Informar criterios de promoción					✓			
	5	Implantar plan de acompañamiento					✓			
Área 4: Formación	1	Impartir Plan de formación	✓							
	2	Aplicar medidas de conciliación familiar				✓				
	3	Incluir la perspectiva de género en la formación				✓				
	4	Educación en la igualdad				✓				
	5	Favorecer la especialización						✓		
Área 5: Retribución	1	Difundir tablas salariales	✓		✓		✓		✓	
	2	Establecer y dar a conocer criterios pluses	✓		✓		✓		✓	
	3	Implantar evaluación del desempeño			✓					
	4	Realiza análisis salarios								✓
	5	Auditoría retributiva externa			✓					

Áreas	Nº	Acción	2021		2022		2023		2024	
			1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS
Área 6: Conciliación	1	Elaborar catálogo de medidas		✓						
	2	Adoptar medidas unificadas de conciliación				✓				
	3	Potenciar la corresponsabilidad				✓				
	4	Elaborar el protocolo de lactancia			✓					
	5	Planificar tareas dentro del horario y compensar horas				✓				
	6	Asegurar acompañamiento de personas incorporadas				✓				
	7	Revisar anualmente catálogo de medidas				✓		✓		✓
Área 7: Sexismo y acoso sexual	1	Crear el protocolo	✓							
	2	Establecer procedimientos para la denuncia	✓							
	3	Garantizar la urgencia y la confidencialidad	✓							
	4	Difundir el protocolo	✓							
	5	Elaborar díptico protocolo	✓							
	6	Dar formación específica					✓			
Área 8: Cultura organizativa y clima laboral	1	Fomentar la participación				✓				
	2	Valorar participar en redes de igualdad				✓				
	3	Priorizar redes de empresas por la igualdad				✓				
	4	Establecer canales comunicación con la Comisión				✓				
	5	Incluir en el Manual de comunicación el uso del lenguaje no sexista	✓							
	6	Revisar página web, redes y documentos				✓				✓
	7	Analizar cultura organizativa y clima laboral	✓				✓			
	8	Difundir y visibilizar las acciones desarrolladas		✓		✓		✓		✓
Área 9: Salud laboral	1	Informar y apoyar a las mujeres Víctimas de VG				✓				
	2	Asegurar la perspectiva de género en los Planes de Riesgos Laborales				✓				
	3	Analizar los puestos desarrollados por mujeres			✓					
	4	Elaborar un Protocolo de embarazo				✓				
Difundir el plan de igualdad			✓							
Evaluar las medidas y el plan				✓		✓		✓		✓

07 Seguimiento y evaluación



Objetivos

La evaluación del Plan de Igualdad tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones, en el caso de que se cons-
tate que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

Estructura

La evaluación se estructurará en torno a tres ejes:

Evaluación de **resultados**:

- Grado de cumplimiento de los objetivos
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los objetivos esperados

Evaluación de **proceso** :

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Los ejes anteriores se medirán de forma anual

Evaluación del **impacto**:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Fundación.
- Cambios en la cultura de la Fundación.
- Reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres.

Se realizará en 2024 cuando finalice el periodo que comprende I Plan de Igualdad.



Seguimiento

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

Esta evaluación y seguimiento la realizará la Comisión de Igualdad que se reunirá trimestralmente para seguir el despliegue del Plan, del cual se elaborará un acta donde se expondrá el estado de las medidas que en ese momento se estén desplegando.

La comisión tendrá las siguientes funciones en relación a la evaluación:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los obje-

tivos de igualdad dentro de la entidad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido y proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

La **evaluación** del Plan se realizará anualmente, dentro del último trimestre del año, donde se elaborará un informe exponiendo tanto los avances y cambios que se han producido durante el año en curso como los objetivos a conseguir para el siguiente año. Asimismo, esta evaluación permitirá revisar de nuevo la ejecución de las medidas y sus resultados.

Para esta evaluación se contará con las fichas, actas de reuniones, informes de seguimiento y cualquier otra herramienta que la Comisión considere necesaria para su realización. Este seguimiento y evaluación se hará de acuerdo con el calendario establecido en las acciones planificadas en las diversas Áreas.

La duración del presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia del 2021 al 2024.

08 **Difusión del** Plan de Igualdad



La difusión del Plan de Igualdad se realizará de manera interna a todas las personas que forman parte de los equipos educativos y de gestión de la Fundación, tanto personas contratadas como voluntarias o en prácticas. Esta difusión se realizará en un primer momento de modo presencial, en los encuentros que se organicen de las personas con responsabilidades de dirección y coordinación en las diversas Plataformas Sociales y Equipos de la entidad. Pueden ser encuentros inspectoriales, territoriales o locales según se vea más oportuno. Igualmente se dará difusión al Plan internamente a través del correo electrónico por parte de la Coordinadora de la Comisión de Igualdad de la entidad para que llegue a todas las personas de la entidad, bien directamente o a través de las direcciones locales.

Del mismo modo, el Plan y todos los documentos relacionados con él, estarán disponibles en su versión más actualizada en un Drive al que tendrán acceso, además de los miembros de la Comisión de Igualdad, el Equipo

BoscoSocial y la Comisión Inspectorial de Plataformas Sociales, donde están todos los directores y directoras territoriales y de áreas de atención directa o transversal de la Fundación, para que se aseguren de su aplicación en sus correspondientes ámbitos de responsabilidad.

Tras la difusión interna, se procederá a su difusión externa, a través de la página web y de las redes sociales de la entidad. Se encargará de ello el Equipo de Incidencia y Comunicación de la Fundación y las personas técnicas responsables de dichos medios, en los que se publicará el compromiso de la entidad con la igualdad y el documento con el Plan de Igualdad aprobado por el órgano competente. También se podrán publicar otros documentos relacionados con el mismo que se vea oportuno difundir para promover la sensibilización y la formación en la igualdad, tanto en el ámbito interno como externo. Se dará a conocer en la medida de lo posible a las diferentes administraciones, a otras entidades y a las personas destinatarias.

“Acompañando sueños, transformando realidades”

comision.igualdad@fundacionjuans.org

fundacionjuans.org

