

II PLAN DE IGUALDAD 2022- 2026

FUNDACIÓN TUDELA COMPARTE



TÍTULO:

II Plan de Igualdad 2022-2026
Fundación Tudela Comparte



ASISTENCIA TÉCNICA



Maite Laínez Romano
Socióloga
OLINKA, Consultoría para el Desarrollo Social
maite.lainez@olinka.es
611141004



Mayo, 2022

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	1
2	MARCO NORMATIVO	2
3	PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN TUDELA COMPARTE	3
3.1	Datos básicos de la entidad	3
3.2	Orígenes, objetivos y trayectoria.....	4
4	AGENTES Y PROCEDIMIENTO.....	7
4.1	Comisión de Igualdad	7
4.2	Ámbito de Aplicación.....	8
5	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	9
6	OBJETIVOS, ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	11
6.1	Objetivo general y objetivos específicos	11
6.2	Ámbitos de actuación	11
6.3	Cuadro mando: medidas, indicadores y cronograma del Plan de Igualdad	12
7	IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	18
7.1	Comisión de igualdad, seguimiento y evaluación	18
7.2	Metodología para el seguimiento y evaluación	18
8	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN	22
9	ANEXOS	24
9.1	Síntesis estratégica del diagnóstico de igualdad.....	24
9.2	Modelo de ficha de seguimiento de medidas.....	26
10	BIBLIOGRAFÍA.....	28

1 INTRODUCCIÓN

La igualdad y la no discriminación por razón de sexo quedan recogidas de manera explícita en el artículo 14 de la Constitución Española. Del mismo modo, el artículo 9.2 insta a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para que la igualdad de cada persona, a modo individual y de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas.

Este reconocimiento formal de la igualdad no supone, sin embargo, una realidad ya que en la actualidad, siguen existiendo diferencias, desequilibrios y desigualdades significativas entre mujeres y hombres. Las diferencias de acceso al empleo, de promoción laboral, la escasa presencia de representación femenina en puestos de responsabilidad social, económica, cultural o política, las dificultades para lograr la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral o la violencia de género revelan la necesidad de alcanzar la igualdad plena.

Por ello, resulta necesario el compromiso real de los poderes públicos, además de la implicación de otros agentes sociales, entre ellos empresas y organizaciones, para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido el impulso promovido por las administraciones públicas para incorporar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres pasa, entre otras medidas, por la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad entre Mujeres y Hombres para todas aquellas empresas cuya plantilla sea igual o superior a 50 personas (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).

Para todas aquellas empresas u organizaciones cuyas plantillas no hayan alcanzado ese umbral y no tengan obligación de elaborarlos conforme a su convenio o porque así lo hubiera acordado la autoridad laboral, podrán elaborar sus planes de igualdad con carácter voluntario.

Partiendo de este marco, y dando continuidad su compromiso con la igualdad, la Fundación Tudela Comparte ha elaborado su II Plan de Igualdad con carácter voluntario, una vez ha finalizado la vigencia y ha sido evaluado el primer plan de igualdad de la organización.

2 MARCO NORMATIVO

La Igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal presente en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre ellos destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Igualmente, se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante conjunto de prácticas, decisiones y criterios comunitarios sobre la igualdad entre sexos: Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Concretamente en materia de empleo, encontramos la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El principio del *mainstreaming* o transversalidad de género se ha incorporado en la normativa española con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente, a través de la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Esta Ley, dedica su Título IV al derecho de las personas a la igualdad de oportunidades en el trabajo, y el artículo 45 se especifica la obligación de todas las empresas de evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

De forma más reciente, el 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, y sus posteriores desarrollos reglamentarios, han introducido modificaciones sustanciales en la Ley Orgánica 3/2007 y en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, entre otras normas.

Por último, se puede hacer referencia a la aprobación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que desarrolla de forma reglamentaria los planes de igualdad, su diagnóstico y las obligaciones de registro, depósito y acceso; y al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

3 PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN TUDELA COMPARTE

3.1 Datos básicos de la entidad

DATOS DE LA EMPRESA/ENTIDAD						
Razón social	FUNDACIÓN TUDELA COMPARTE					
NIF	G71252795					
Domicilio social	C/San Francisco Javier, 2 – 31500 Tudela					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	2015					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Mariano Gracia Sanz					
Cargo	Presidente del Patronato de la Fundación					
Telf.	848411119					
e-mail	info@villajavier.org					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Sandra Vaquero					
Cargo	Responsable de formación					
Telf.	848411119					
e-mail	sandrava@villajavier.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios de Inclusión Social					
CNAE	No disponible por ausencia de actividad mercantil.					
Descripción de la actividad	Desarrollo de varios programas de inclusión social: acogida y acompañamiento, comedor solidario, tienda autoservicio de alimentación, cursos y talleres de formación.					
Ámbito de actuación	Tudela					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras 1-1-2022	Mujeres	5	Hombres	2	Total	7
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	La Fundación Tudela Comparte no factura. Según el balance económico de 2020 el presupuesto de ingresos fue de 425.960,36 euros y de 363.635.20€ el de gasto.					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No existe un departamento como tal. Las funciones las asume una persona del Equipo Directivo.					
Certificados o reconocimientos igualdad obtenidos	No	Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores				No
GOBERNANZA						
Patronato Fundación	Integrado de forma paritaria por 20 personas, sin retribución alguna.					
Personas asociadas	214 mujeres 195 hombres	Personal Voluntario	136 personas (66% mujeres – 34% hombres)			
Colaboraciones y Alianzas	Instituciones (7); Entidades Sociales (5); Empresas (29); Establecimientos colaboradores (18); Blog&Web (3)					

3.2 Orígenes, objetivos y trayectoria

La Fundación Tudela Comparte es una entidad con personalidad jurídica propia, independiente, aconfesional, sin ánimo de lucro, de utilidad pública e interés general que tiene como objetivo trabajar en la defensa de la inclusión e igualdad social.

Siendo conscientes de la existencia de personas en situación de exclusión social con necesidades básicas no cubiertas en el ámbito de Tudela, especialmente en relación con la alimentación, y no existiendo otros recursos que atendieran esta problemática, en septiembre de 2015 se constituye como entidad con el propósito inicial de llevar a cabo la apertura de un comedor social complementando, desde la sociedad civil, la labor de la administración pública en la promoción de la inserción social de personas y familias en situación o riesgo de pobreza y exclusión social.

Los estatutos de la Fundación Tudela Comparte recogen entre sus objetivos:

- a) Información, ayuda, asesoramiento, atención y auxilio de toda índole a las personas carentes de domicilio o las que carezcan de arraigo social y/o acogimiento o relación familiar y social y en general a las personas en situación de exclusión social, con independencia de su nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, nacionalidad, situación administrativa en la que se encuentren o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) Formación, asesoramiento y ayuda en todo tipo de relaciones y contactos con la Administración en cualquiera de sus manifestaciones o instituciones, así como con las entidades sociales, económicas y culturales de toda índole de las personas mencionadas en el apartado precedente.
- c) Creación y gestión de estructuras para promoción personal, análisis social, servicios, acogimiento, protección y ayuda a todas las personas a que se refiere el apartado primero de este artículo.
- d) Promover, impulsar y organizar estudios, seminarios, debates, que ayuden a superar la exclusión social y la búsqueda de la recuperación de la dignidad y recuperación de las personas.
- e) Promoción, impulso y gestión de publicaciones editoriales, medios de comunicación y otras herramientas relacionadas con las nuevas tecnologías.
- f) Desarrollar programas de voluntariado en el ámbito de la inclusión social y promover la inserción socio laboral.

Pese a su juventud como organización no ha dejado de crecer incorporando programas y servicios con un modelo de gobernanza que fomenta la coordinación y el trabajo conjunto entre Patronato, equipo de trabajo de la Fundación y un fuerte entramado de personas voluntarias y empresas colaboradoras que han hecho posible que el proyecto haya podido evolucionar cuantitativa y cualitativamente en tan poco tiempo y que haya contado, además, con una buena acogida entre la sociedad de Tudela y el entorno de la Ribera.

Como aspecto destacable se puede mencionar que la Fundación Tudela Comparte ha conseguido articular en torno a su proyecto una potente red de alianzas de carácter público-privada y que su actividad está generando un impacto social muy positivo en su entorno. (Comunidad de Coworkers "La Casa del Reloj", 2021)

La actividad de la Fundación Tudela Comparte se desarrolla en las instalaciones denominadas "Villa Javier", ubicadas en la c/ San Francisco Javier nº2 de Tudela. Estas instalaciones fueron cedidas de forma gratuita por la Compañía de Jesús (Jesuitas) siendo "Villa Javier" el nombre o identidad bajo la que se da a conocer integrando todos los servicios y proyectos de la Fundación, entre los que se encuentran en la actualidad:

- Servicio de Acogida y Acompañamiento como punto de partida en el que se evalúa la situación de la persona o familia solicitante, se informa de los servicios de Villa Javier y de los que existen en el entorno orientándole sobre los que mejor pueden beneficiarle y realizando derivaciones a otras entidades cuando es necesario.
- Comedor Solidario Villa Javier que atiende los 365 días del año a personas adultas sin hogar o que viven solas y por sus circunstancias de vulnerabilidad (económica, psíquica, administrativa) tienen dificultades para acceder a una alimentación regular, equilibrada y saludable. El comedor ofrece comida cocinada – a medio día y a la noche, con un kit de desayuno para el día siguiente –
- El Capacico. Es un servicio de autoabastecimiento dirigido a familias con menores a cargo para las que el comedor social no se consideraba la mejor respuesta a sus necesidades. El servicio permite hacer la compra semanal de una forma normalizada mediante un sistema de bonos y aportaciones económicas simbólicas. Como aspecto a destacar, el servicio se atiende mediante personal voluntario y se fomentan hábitos y alimentación saludables mediante producto fresco variado (fruta, verdura, huevos) favoreciendo la elección en función de necesidades y gustos.
- El Semillero. Es un programa dirigido a favorecer la formación de personas usuarias como fórmula de mejora de sus competencias personales, integración social y empleabilidad a través de cursos, talleres y servicios complementarios atendidos por personal contratado y voluntario. El espacio formativo cuenta con un servicio de Ludoteca para favorecer la conciliación familiar mientras se realizan acciones formativas en Villa Javier.
- Mejana Gourmet SLU. es la primera empresa de inserción sociolaboral de Tudela, calificada así por el Servicio Navarro de Empleo. Su objetivo es favorecer el acceso al empleo de mujeres en situación de exclusión social y se concreta en El Obrador de Villa Javier, como servicio de preparación de comida para llevar abierto al público; y Huertos Solidarios donde se cultivan hortalizas tradicionales en huertos en desuso que se destinan a abastecer de producto fresco al Obrador. Mejana Gourmet SLU. es una empresa con entidad jurídica y económica propia.

La Fundación Tudela Comparte ha mostrado a través de su acción un compromiso firme con la igualdad social y de forma específica con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres elaborando de forma voluntaria – primero – su primer plan de igualdad, evaluándolo y poniendo en marcha la elaboración de su segundo plan de igualdad.

Asimismo, uno de sus proyectos Mejana Gourmet SLU tiene como objetivo favorecer el acceso al empleo -principalmente de mujeres en situación de exclusión social-, poniendo el foco en la interseccionalidad de factores que convergen en su acceso al empleo.

El Convenio Colectivo de aplicación para la Fundación Tudela Comparte es el “Convenio de Acción e Intervención Social de Navarra” aprobado en 2021. De él no se desprende obligación legal, para la Fundación, de elaborar un Plan de Igualdad ni tampoco del tamaño de su plantilla, que en la actualidad es de 7 personas, o de mandato alguno por parte de la autoridad legal por lo que, al igual que el primer Plan de Igualdad de la organización, mantiene su carácter voluntario como medida interna de igualdad. Por otro lado, y como especificidad, este II Plan de Igualdad no tiene un carácter negociado, aunque en su elaboración han trabajado de forma conjunta la dirección de la Fundación y personas en plantilla, desde la Comisión de Igualdad.

4 AGENTES Y PROCEDIMIENTO

4.1 Comisión de Igualdad

En la elaboración del II Plan de Igualdad ha participado de forma activa la Comisión de Igualdad de la Fundación Tudela Comparte que cuenta con representación paritaria del Patronato-Equipo Directivo y de las personas en plantilla.

Comisión de igualdad	
Nombre y apellidos	Puesto/Función
Matilde Ruano	Patronato -Equipo Directivo
Manuel Campillo	Patronato -Equipo Directivo
Sandra Vaquero	Formación, Igualdad
David Crespo	Coordinación, Comunicación

La Comisión de Igualdad ha contado con el apoyo de una asistencia técnica externa (Olinka, Consultoría para el Desarrollo Social) y sus funciones en el proceso de Diagnóstico y Elaboración del II Plan de Igualdad han sido:

- Realizar una reflexión y contraste sobre los procesos de la Fundación y de su documentación desde la perspectiva de género.
- Diseñar un proceso de participación adecuado para obtener percepción de la plantilla y del Patronato.
- Contrastar y consensuar los resultados del diagnóstico y sus principales conclusiones, como base para seleccionar las áreas prioritarias y objetivos específicos las que se quiere trabajar.
- Proponer las medidas que se llevarán a cabo para dar respuesta a los objetivos planteados, señalando las personas responsables y los indicadores de ejecución y su calendarización.
- Determinar la metodología del proceso de seguimiento y evaluación: objetivos, ejes de evaluación, indicadores y periodicidad de las actuaciones.
- Contrastar y consensuar el Plan de Igualdad, entre Patronato y representación de la plantilla.
- Establecer las herramientas más adecuadas para la recogida y traslado de información.
- Realizar las funciones correspondientes y que se determinen en el procedimiento de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para velar por la correcta implementación del mismo.

Tanto la elaboración del diagnóstico como del II Plan de Igualdad ha contado con el consenso de las dos partes representadas en la Comisión.

4.2 **Ámbito de Aplicación**

El II Plan de Igualdad aplica a la totalidad de la plantilla de la Fundación Tudela Comparte que trabaja en las instalaciones de Villa Javier, con un periodo de vigencia de 4 años: de abril de 2022 a marzo de 2026.

5 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Entre los meses de enero y febrero de 2022 tuvo lugar la recogida de información necesaria para elaborar trabajar el diagnóstico de igualdad tomando como base la normativa vigente y publicaciones de referencia para la elaboración de planes de igualdad en las empresas y organizaciones¹. En ambos casos, se realizaron las adaptaciones necesarias para adecuar sus contenidos y elementos formales a la realidad de la Fundación y a sus posibilidades.

Las herramientas utilizadas han permitido realizar un análisis cualitativo y cuantitativo de la organización y sus procesos de trabajo desde el punto de vista de la igualdad sin que hayan podido identificarse evidencias sobre situaciones de discriminación o procesos, que de forma manifiesta, induzcan desigualdades entre mujeres y hombres. Pese a ello, se ha encontrado margen de mejora en torno a la consolidación de un trabajo interno que estructuralmente – y de forma explícita – esté encaminado a prevenir situaciones indirectas de desigualdad o futuros desequilibrios entre mujeres y hombres. Para ello, transversalizar la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo de la organización haciéndola visible de forma interna y externa se plantea como la estrategia más adecuada.

A nivel interno, tanto el Patronato como las personas en plantilla, proyectan una imagen de la Fundación Tudela Comparte como una estructura igualitaria en cuanto a derechos y oportunidades, entendiendo que la igualdad forma parte de su cultura organizativa y es foco de su acción social. La interiorización de la feminización propia del sector de la intervención social, la presencia mayoritaria de mujeres en la plantilla y el trabajo encaminado a impulsar la integración laboral de mujeres, a través de los proyectos de la Fundación, son elementos que han podido contribuir a que internamente se perciba con menor intensidad la necesidad de incidir de forma específica en el ámbito de la igualdad.

Entre los aspectos más destacados del diagnóstico se pueden destacar los siguientes:

- La Fundación Tudela Comparte cuenta con un equipo de trabajo joven, dado que inició su andadura en 2015, feminizado (su plantilla está formada por 5 mujeres y 2 hombres) y en un periodo vital compatible con necesidades de conciliación por cuidado de menores.

¹ 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;

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Instituto de las Mujeres (2021). Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Ministerio de Igualdad.

- Entre las personas en plantilla predominan los estudios universitarios sobre los de Grado Superior o Medio, siendo el nivel formativo de las mujeres superior.
- Aproximadamente la mitad de la plantilla está contratada con una jornada laboral completa. La tasa de parcialidad supera los valores de referencia de Navarra, sin que puedan asociarse diferencias relevantes en cuanto a la incidencia de jornadas laborales parciales de mujeres (40%) y hombres (50%).
- No se han encontrado elementos suficientes para considerar situaciones de segregación horizontal o vertical en la distribución de funciones o cargos de responsabilidad, debido al reducido tamaño de la plantilla y la representación que mujeres y hombres tienen en la misma. No obstante, en la Fundación se reproducen rasgos habituales de especialización profesional según género, habituales en el sector, así como la asunción de un mayor grado de responsabilidad entre los hombres.
- Toda la plantilla está contratada de forma indefinida, por lo que no existen brechas en cuanto a la estabilidad del empleo.
- La Fundación promueve el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral mediante una organización flexible. Este aspecto se ve reflejado en una percepción muy positiva por parte de la plantilla sobre la gestión que la Fundación realiza en este ámbito.
- La brecha salarial entre mujeres y hombres es de un 36% en favor de las mujeres. La feminización de la organización unida a las diferencias en la duración media de la jornada parcial entre mujeres (63%) y hombres (22%), ayudan a perfilar este desequilibrio que se traslada al salario medio, pese a que no se han encontrado evidencias de desigualdad retributiva y la percepción general de la plantilla en torno a la igualdad retributiva es positiva.
- La prevención, detección y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo surge como una de las áreas de mejora sobre las que trabajar para crear los protocolos necesarios y difundirlos internamente.
- El tamaño de la organización permite el uso de comunicaciones internas cercanas y directas. La feminización del sector se evidencia en las imágenes que proyecta su comunicación externa sin que esta profundice en estereotipos de género de forma evidente.

Todos estos elementos junto con las áreas de oportunidad y fortalezas identificadas, y que se encuentran disponibles en el anexo, han servido como base para definir el itinerario de mejora de la Fundación Tudela Comparte en materia de igualdad hasta 2026.

6 OBJETIVOS, ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

6.1 Objetivo general y objetivos específicos

Tomando como referencia el análisis anterior, se plantea como objetivo general del II Plan de Igualdad de la Fundación Tudela Comparte:

Fortalecer el compromiso de la Fundación Tudela Comparte con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, impulsando principios y valores de igualdad desde su actividad diaria y sus procesos internos de trabajo.

Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos:

O.E.1	Reforzar interna y externamente la visibilidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres como valor estratégico presente en la cultura de la Fundación Tudela Comparte, en su acción social y en su gestión.
O.E.2	Potenciar la capacidad de la organización para para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura y procesos de trabajo.
O.E.3	Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la documentación, procesos de trabajo y en la comunicación interna y externa de la Fundación.
O.E.4	Promover una mayor formación y sensibilización en igualdad de género en todos los ámbitos de la organización (Patronato, Plantilla, Personal voluntario y personas usuarias) para que la Fundación pueda reforzar su papel como agente de igualdad.
O.E.5	Estimular el enfoque de género en la política de salud laboral.
O.E.6	Mejorar la capacidad para prevenir y gestionar con agilidad y eficacia las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

6.2 Ámbitos de actuación

Avanzar en el cumplimiento de estos objetivos requiere, por un lado, dar respuesta a las áreas de mejora y oportunidades detectadas en el diagnóstico y, por otro, reforzar las fortalezas y buenas prácticas de la organización. Para ello, se han acordado un conjunto de medidas, que han quedado organizadas en los siguientes ámbitos de intervención, estrechamente relacionados, según las necesidades identificadas:

Ámbito (A)	Ámbito de actuación
I	Compromiso y cultura de la Fundación Tudela Comparte
II	Procesos de selección, contratación y promoción profesional
III	Clasificación profesional
IV	Formación
V	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
VI	Retribuciones
VII	Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
VIII	Comunicación inclusiva y no sexista

6.3 Cuadro mando: medidas, indicadores y cronograma del Plan de Igualdad

Con el propósito de facilitar la lectura y seguimiento de las medidas propuestas para este II Plan de Igualdad se presenta, a continuación, un cuadro de mando que lo sistematiza de acuerdo a la siguiente información:

- Ámbito de actuación
- Objetivos específicos
- Medidas (identificación del ámbito (A), numeración (M) y descripción de cada medida
- Personas responsables o implicadas en su ejecución
- Indicadores de realización
- Resultados esperados
- Calendarización por semestres

ÁMBITO I: COMPROMISO Y CULTURA DE LA FUNDACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		<ul style="list-style-type: none"> - O.E.1 Reforzar interna y externamente la visibilidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres como valor estratégico presente en la cultura de la Fundación Tudela Comparte, en su acción social y en su gestión. - O.E.3 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la documentación, procesos de trabajo y en la comunicación interna y externa de la Fundación 											
A	M	MEDIDAS	RESPONSABLES/ PERSONAS IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	RESULTADOS DESEADOS	1º SEM 2022	2º SEM 2022	1º SEM 2023	2º SEM 2023	1º SEM 2024	2º SEM 2024	1º SEM 2025	2º SEM 2025
I	1	Presentación del II Plan de Igualdad entre el Patronato y la plantilla	Comisión de Igualdad	-Fecha de presentación	- El Plan de Igualdad se ha presentado al Patronato y a la plantilla - El 100% de la plantilla conoce el Plan de Igualdad								
I	2	Presentar internamente a la persona responsable de igualdad en la Fundación	Equipo Directivo	-Nombre y apellidos de la persona responsable	- El 100% de la plantilla conoce quién es la persona responsable de igualdad								
I	3	Incorporar de forma específica y visible - en la página web, redes y documentación de la Fundación- referencias al compromiso con la igualdad de oportunidades	Igualdad Comunicación	- Listado de espacios donde que mencionan de forma específica el compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades.	- Al menos la página web y la memoria anual mencionan de forma específica el compromiso con la igualdad de oportunidades								
I	4	Difusión interna y externa del II Plan de Igualdad y los avances que se van realizando	Igualdad Comunicación	-Fecha y tipo de publicación	- Al menos una publicación anual en boletines, página web o alguna red de comunicación interna								
I	5	Campañas de sensibilización anuales enfocadas al Patronato, plantilla, voluntariado y personas usuarias sobre contenidos relacionados con la igualdad en la organización (estereotipos, conceptos básicos, diferencias de género, corresponsabilidad, buenas prácticas realizadas, etc.)	Igualdad Comunicación	-Fecha y tema de la campaña	- Se ha realizado al menos una campaña anual sobre contenidos relacionados con la igualdad en el ámbito de la organización - Materiales utilizados, fechas y vías de difusión								

ÁMBITO II: PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		- O.E.2 Potenciar la capacidad de la organización para para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura y procesos de trabajo. - O.E.3 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la documentación, procesos de trabajo y en la comunicación interna y externa de la Fundación.											
A	M	MEDIDAS	RESPONSABLES/ PERSONAS IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	RESULTADOS DESEADOS	1º SEM 2022	2º SEM 2022	1º SEM 2023	2º SEM 2023	1º SEM 2024	2º SEM 2024	1º SEM 2025	2º SEM 2025
II	1	Elaborar un documento con pautas para promover la igualdad y la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y promoción.	Equipo directivo igualdad	-La Fundación ha elaborado un documento -El documento está disponible para su uso en procesos de selección y promoción.	-Todos los procesos de selección han utilizado como referencia el documento								
II	2	Facilitar a las nuevas incorporaciones el Plan de Igualdad y formación inicial en la materia	Equipo Directivo	-Nº de nuevas incorporaciones por sexo -Nº de nuevas incorporaciones por sexo a las que se informa del Plan de Igualdad	-Todas las nuevas incorporaciones han recibido información y formación sobre el plan de igualdad								

ÁMBITO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		- O.E.2 Potenciar la capacidad de la organización para para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura y procesos de trabajo. - O.E.3 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la documentación, procesos de trabajo y en la comunicación interna y externa de la Fundación.											
A	M	MEDIDAS	RESPONSABLES/ PERSONAS IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	RESULTADOS DESEADOS	1º SEM 2022	2º SEM 2022	1º SEM 2023	2º SEM 2023	1º SEM 2024	2º SEM 2024	1º SEM 2025	2º SEM 2025
III	1	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo - acorde al Real Decreto 902/2020 y procedimientos derivados - que proporcione un valor a cada puesto y permita asignar una retribución acorde a dicho valor	Equipo directivo	- Fecha de elaboración del sistema de valoración de puestos de trabajo	-Finalizar la vigencia el plan con el sistema elaborado								

ÁMBITO IV: FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		- O.E.4 Promover una mayor formación y sensibilización en igualdad de género en todos los ámbitos de la organización (Patronato, Plantilla, Personal voluntario y personas usuarias) para que la Fundación pueda reforzar su papel como agente de igualdad.											
A	M	MEDIDAS	RESPONSABLES/ PERSONAS IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	RESULTADOS DESEADOS	1º SEM 2022	2º SEM 2022	1º SEM 2023	2º SEM 2023	1º SEM 2024	2º SEM 2024	1º SEM 2025	2º SEM 2025
IV	1	Plan continuo de formación en igualdad (Dirección, plantilla, voluntariado, personas usuarias, nuevas incorporaciones)	Formación	-Personas que han recibido formación en igualdad	- 100% de la plantilla, dirección, voluntariado y personas en formación han recibido formación en igualdad								
IV	2	Formación específica sobre novedades en materia de igualdad en el ámbito laboral para responsable de igualdad	Igualdad Formación Equipo directivo (RRHH)	- Nº horas formación/año	-La persona responsable de igualdad está al día de las novedades en materia de igualdad								
IV	3	Formación específica sobre uso no sexista del lenguaje e iconografía para responsables de comunicación e igualdad	Igualdad Formación Comunicación	- Nº horas formación/año	-La persona responsable de comunicación recibe formación al menos cada 18 meses								

ÁMBITO V: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		- O.E.4 Promover una mayor formación y sensibilización en igualdad de género en todos los ámbitos de la organización (Patronato, Plantilla, Personal voluntario y personas usuarias) para que la Fundación pueda reforzar su papel como agente de igualdad.											
A	M	MEDIDAS	RESPONSABLES/ PERSONAS IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	RESULTADOS DESEADOS	1º SEM 2022	2º SEM 2022	1º SEM 2023	2º SEM 2023	1º SEM 2024	2º SEM 2024	1º SEM 2025	2º SEM 2025
V	1	Elaboración de un documento sintético que centralice las medidas de conciliación que aplica la Fundación, las que recoge el convenio y los requisitos para solicitarlas	Igualdad Equipo directivo	-Se ha realizado el documento (Sí/No)	-El 100% de la plantilla conoce las medidas de conciliación								
V	2	Realizar un registro permanente de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla, de cara a disponer de información anual para su seguimiento y análisis	Equipo directivo Administración	-Fecha de elaboración del registro Nº y % hombres y mujeres que se acogen a cada medida	- % Mujeres y hombres que se acogen a medidas de conciliación corresponsable (60-40%)								

ÁMBITO VI: RETRIBUCIONES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		<ul style="list-style-type: none"> - O.E.1 Reforzar interna y externamente la visibilidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres como valor estratégico presente en la cultura de la Fundación Tudela Comparte, en su acción social y en su gestión. - O.E.3 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la documentación, procesos de trabajo y en la comunicación interna y externa de la Fundación. 											
A	M	MEDIDAS	RESPONSABLES/ PERSONAS IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	VALORES DESEADOS	1º SEM 2022	2º SEM 2022	1º SEM 2023	2º SEM 2023	1º SEM 2024	2º SEM 2024	1º SEM 2025	2º SEM 2025
VI	1	Incorporar en la planificación periódica la revisión del Registro retributivo según lo previsto en el RD 902/2020	Equipo directivo Administración	-Fechas de verificación actualización registro/año	- El registro recoge los salarios medios, complementos y percepciones extrasalariales desagregados por sexo (Sí/NO) El registro está correctamente actualizado (Sí/no)								

ÁMBITO VII: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		<ul style="list-style-type: none"> - O.E.5 Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral. - O.E.6 Mejorar la capacidad para prevenir y gestionar con agilidad y eficacia las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. 											
A	M	MEDIDAS	RESPONSABLES/ PERSONAS IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	RESULTADOS DESEADOS	1º SEM 2022	2º SEM 2022	1º SEM 2023	2º SEM 2023	1º SEM 2024	2º SEM 2024	1º SEM 2025	2º SEM 2025
VII	1	Elaborar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo	Equipo directivo Igualdad	-Fecha de aprobación del Protocolo	- Protocolo elaborado antes del fin de segundo año de vigencia del plan								
VII	2	Difusión entre Patronato, Plantilla, Voluntariado y Personas usuarias el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo	Equipo directivo Igualdad	- Grado de conocimiento del protocolo según sexo y grupo de interés	- Al finalizar la vigencia del Plan el 100% conoce o ha oído hablar del protocolo								

ÁMBITO VIII: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		- O.E.1 Reforzar interna y externamente la visibilidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres como valor estratégico presente en la cultura de la Fundación Tudela Comparte, en su acción social y en su gestión. - O.E.3 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la documentación, procesos de trabajo y en la comunicación interna y externa de la Fundación.											
A	M	MEDIDAS	RESPONSABLES/ PERSONAS IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	VALORES DESEADOS	1º SEM 2022	2º SEM 2022	1º SEM 2023	2º SEM 2023	1º SEM 2024	2º SEM 2024	1º SEM 2025	2º SEM 2025
VIII	1	Elaborar una guía interna (decálogo, glosario de términos e imágenes habituales...) para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje e iconografía en la organización que pueda ser utilizado por cualquier persona de la Fundación Tudela Comparte que redacte textos o comunicaciones	Formación Comunicación	-Fecha de elaboración del documento	- Al finalizar la vigencia del Plan el 100% de la plantilla conoce la guía								
VIII	2	Sesiones explicativas sobre la guía para la plantilla, equipo directivo y voluntariado	Formación Comunicación	- Fechas de las sesiones a plantilla/equipo directivo/voluntariado	- Al finalizar la vigencia del Plan al menos el 75% de la plantilla ha utilizado la guía en alguna ocasión								
VIII	3	Revisión y adecuación de la documentación conforme a la guía (circulares, formularios, documentación interna, registros, cartelería, iconografía y señalética, web, documentación oficial, publicaciones, etc.)	Equipo directivo y responsables de área	- Listado de documentos revisados	- Toda la documentación de la Fundación utiliza lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas								

7 IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez aprobado el II Plan de Igualdad es necesario planificar internamente la implementación de las acciones previstas así como las herramientas que van a permitir conocer cómo se está desarrollando la ejecución del plan con el fin de disponer de información que permita:

- Verificar la consecución de los objetivos del plan
- Realizar un seguimiento y conocer el nivel de ejecución de las medidas previstas conforme a la planificación establecida
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes que pudieran ser necesarios para superarlas.

7.1 Comisión de igualdad, seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad de la Fundación Tudela Comparte va a ser la encargada de asumir las funciones de seguimiento, evaluación y revisión del II Plan de Igualdad.

De forma más concreta, las funciones de la Comisión en esta nueva etapa son:

- Realizar un seguimiento periódico de la implementación de las medidas previstas en el cronograma y realizar informes de seguimiento anuales durante toda la vigencia del Plan
- Solicitar y gestionar recursos humanos y materiales para llevar a cabo cada medida prevista.
- Proponer cambios en el Plan (razonables y no sustanciales) basados en los informes periódicos o adecuación a nuevas realidades dentro de la organización
- Realizar la evaluación sobre el nivel de ejecución del Plan así como informes anuales de evaluación.
- Informar al Patronato y al resto de la plantilla sobre los avances realizados en materia de igualdad y el nivel de implantación del Plan.

7.2 Metodología para el seguimiento y evaluación

Tanto el seguimiento como la evaluación del II Plan de Igualdad deben entenderse como procesos estratégicos para la una correcta implementación, desarrollándose ambos de forma continuada y paralela a la ejecución del plan, y durante toda su vigencia.

En ambos casos se requiere sistematizar un proceso de recogida de información que sirva como base para la realización de informes de seguimiento y evaluación periódicos.

- *Proceso de seguimiento*

El proceso de seguimiento está orientado a realizar de forma periódica un control y verificación de que la ejecución del plan se ajusta a las previsiones, permitiendo detectar desajustes y plantear medidas correctoras que puedan ser oportunas.

La coordinación del proceso de seguimiento será realizada por la persona responsable de igualdad con apoyo del resto de personas que integran la Comisión de Igualdad, seguimiento y evaluación.

Para facilitar estas tareas se plantean las siguientes acciones:

- Revisar la implementación de cada medida con la persona o área responsable de su ejecución apoyándose para ello en una ficha de seguimiento de cada medida. (consultar modelo en el anexo).
- Recopilar información y valorar los indicadores definidos en el diseño de las medidas
- Redacción de un informe de seguimiento con carácter anual que, de forma sintética, integre los siguientes aspectos orientativos:
 - Resultados para cada ámbito de intervención, apoyándose para ello en fichas de seguimiento de cada medida, y resumen del grado de ejecución y cumplimiento de objetivos.
 - Información sobre el proceso de implantación: adecuación de recursos, dificultades en la ejecución y soluciones adoptadas
 - Información sobre el impacto a través de una valoración sobre la consecución de los objetivos del plan, cambios en la gestión de procesos internos, corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
 - Conclusiones y propuestas

- *Evaluación del plan*

La evaluación del II Plan de Igualdad cierra su proceso de elaboración e implantación en la Fundación Tudela Comparte. Se realiza mediante la información y documentación que se ha ido recopilando durante toda su implantación y seguimiento, permitiendo realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto con los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y cómo ha sido su desarrollo
- Disponer de información que permita valorar si el plan ha permitido alcanzar los objetivos propuestos
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias utilizadas en su implementación.
- Identificar las áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Al igual que el proceso de seguimiento, la persona responsable de igualdad coordinará los trabajos necesarios para realizar una evaluación intermedia y final del plan, contando para ello con el apoyo de la Comisión de Igualdad, Seguimiento y Evaluación.

La evaluación constituye un proceso clave para valorar la incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en la gestión interna de la organización, a nivel laboral, permitiendo reflexionar de forma crítica sobre la acción desarrollada y plantear o replantear futuras estrategias. Para ello, el procedimiento de evaluación se apoya en tres ejes o pilares básicos:

EVALUACIÓN DEL PLAN			
¿Qué se ha hecho?	?	Evaluación del resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos
			Grado de consecución de los resultados esperados
			Nivel de corrección de las desigualdades
¿Cómo se ha hecho?	?	Evaluación del proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
			Grado de dificultad encontrado o percibido en su desarrollo
			Tipo de dificultades y soluciones aportadas
			Cambios en las acciones o desarrollo del plan
			Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión interna de la organización
¿Qué se ha conseguido?	?	Evaluación del impacto	Cambios en la cultura organizativa: en las actitudes del Patronato y la plantilla, en las prácticas de RRHH...
			Reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

Fuente: (Instituto de las Mujeres, 2021)

Para facilitar estas tareas se plantean las siguientes acciones:

- Mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento
- Consultar – mediante cuestionarios – la opinión y valoración que el Patronato, la plantilla y las personas que han participado en el plan, realizan sobre su implementación y resultados.
- Proponer mejoras en las medidas incluidas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.
- Realizar y redactar los informes de evaluación intermedia y una evaluación final que integre información sobre los siguientes aspectos orientativos:

- Para cada área de intervención:
 - Resultados de cada ámbito de intervención (cumplimiento de objetivos, realización acciones previstas, obtención de resultados, corrección de las desigualdades, compromiso de la organización, etc.)
 - Grado de implementación de las medidas con base en las fichas de seguimiento
 - Resume del nivel de ejecución, cumplimiento de la planificación
 - Conclusiones de los cuestionarios de opinión y valoración del patronato, plantilla y personas que han realizado el plan.
 - Valoración y resultados más destacados
- Información sobre el proceso de implantación (nivel de desarrollo de las acciones, implicación de la plantilla, presupuesto, cumplimiento del calendario), adecuación de recursos, dificultades y obstáculos, soluciones aportadas
- Información sobre impacto en la cultura de la organización, en los desequilibrios, actitudes y opiniones del equipo directivo, imagen externa de la organización
- Conclusiones y propuestas

8 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN

Paralelamente a la ejecución y seguimiento de las medidas la Comisión de Igualdad, Seguimiento y Evaluación revisará el plan con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Tanto la revisión como la modificación del plan se llevarán a cabo en los siguientes casos:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) En supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la organización.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) En caso de resolución judicial que condenara a la organización por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios. La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

La resolución de discrepancias sobre las condiciones de implementación de las medidas previstas en el plan o sobre la misma revisión del mismo, se llevarán a cabo de la siguiente manera:

- La Comisión de Igualdad, Seguimiento y Evaluación levantará Acta de la discrepancia y de los términos de la misma, incorporando las alegaciones de cada una de las partes.
- Esta discrepancia será sometida al informe de una persona experta en materia de Igualdad, que sea externa a la organización para garantizar su ajenidad y objetividad.
- El Informe de la persona experta será sometido a la consideración de la Comisión de Igualdad, Seguimiento y Evaluación, para su debate y votación en una sesión.

9 ANEXOS

9.1 Síntesis estratégica del diagnóstico de igualdad

PLAN DE IGUALDAD	
Aspectos positivos y buenas prácticas	Áreas y oportunidades de mejora
<ul style="list-style-type: none"> - El II Plan de Igualdad mantiene su carácter voluntario. - Pese a la falta de referentes en organizaciones similares y las dificultades técnicas para la aplicación de algunos instrumentos de análisis, se ha logrado adaptar buena parte de los contenidos y elementos formales requeridos a los planes que tienen carácter obligatorio y que se encuentran regulados normativamente. 	<ul style="list-style-type: none"> - El plan de igualdad no tiene un carácter negociado, a pesar del carácter paritario de la Comisión de Igualdad. - Aunque se ha tomado como base los ámbitos de análisis que recoge la normativa sobre planes de igualdad no ha sido posible abordar todos los ámbitos temáticos por dificultades asociadas a la disponibilidad de la información y a la adecuación de los instrumentos que la normativa plantea para su aplicación en entornos de trabajo tan pequeños en cuanto a número de personas en plantilla. - El reducido tamaño de la plantilla distorsiona los análisis cuantitativos desagregados por sexo.

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	
Aspectos positivos y buenas prácticas	Áreas y oportunidades de mejora
<ul style="list-style-type: none"> - Mujeres y hombres asumen de forma indistinta responsabilidades en los proyectos de la Fundación. - No se aprecian diferencias de género significativas en las formas de contratación: hombres y mujeres acceden a contratos a tiempo parcial y toda la plantilla cuenta con una fórmula de contratación estable de carácter indefinido. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reproducción de ciertos rasgos de segregación ocupacional (horizontal y vertical) habituales en el sector: feminización, figuras de mayor responsabilidad asumidas por hombres, cierta especialización técnica con base de género (informático, trabajadoras sociales) - Se aprecia cierto desequilibrio en cuanto al nivel de formación, siendo superior entre las mujeres como conjunto. - Elevada tasa de parcialidad en la contratación

PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO	
Aspectos positivos y buenas prácticas	Áreas y oportunidades de mejora
<ul style="list-style-type: none"> - Se valora la idoneidad de la persona candidata para el desempeño de las funciones propuestas. - No se utilizan preguntas específicas para mujeres y hombres y se evitan cuestiones de carácter personal sobre situaciones familiares de las personas candidatas. - Percepción general de que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de promoción profesional en la Fundación. - Las condiciones de trabajo que ofrece la Fundación suponen un buen apoyo para estabilidad laboral de las personas contratadas: la totalidad de contratos son indefinidos, tanto hombres como mujeres acceden a jornadas parciales, 	<ul style="list-style-type: none"> - Formación en igualdad a las personas con responsabilidades o funciones en procesos de selección, promoción y gestión de personal. - En términos generales, los procesos de selección y búsqueda de personal se han resuelto mediante mecanismos "informales" (contactos o redes).

FORMACIÓN	
Aspectos positivos y buenas prácticas	Áreas y oportunidades de mejora
<ul style="list-style-type: none"> - Toda la plantilla tuvo acceso a formación durante 2021. - Equilibrio en las horas de formación realizadas por mujeres y hombres. - Se procura que la formación sea en horario laboral. Existe flexibilidad para adaptar horario laboral y formación - La persona responsable de igualdad tiene 120 horas de formación en la materia y reúne las condiciones para impartir formación interna en igualdad. - Desde el área de formación se plantea elaborar un plan de formación que contemple la formación en igualdad de todo el equipo de trabajo de la fundación. 	

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
Aspectos positivos y buenas prácticas	Áreas y oportunidades de mejora
<ul style="list-style-type: none"> - Se valora como uno de los puntos fuertes con base en la flexibilidad existente para hacer uso de estas medidas. - Internamente se percibe que mujeres y hombres hacen uso de las mismas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existe margen de mejora en la sistematización, información y difusión de medidas disponibles así como en el registro sobre el uso o acogida de estas medidas, con el fin de mejorar las posibilidades de análisis en función del género.

RETRIBUCIONES	
Aspectos positivos y buenas prácticas	Áreas y oportunidades de mejora
<ul style="list-style-type: none"> - No se aprecian evidencias de discriminaciones directas en materia retributiva 	<ul style="list-style-type: none"> - Brecha salarial del 36% en favor de las mujeres - Incidencia de la parcialidad sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres. - Favorecer la calendarización periódica del registro retributivo conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. - Valorar la preparación del procedimiento o herramientas necesarias para el desarrollo de auditorías retributivas acordes con el sistema de valoración de puestos de trabajo conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres – obligatorias en los planes de igualdad negociados .

OTRAS MATERIAS	
Aspectos positivos y buenas prácticas	Áreas y oportunidades de mejora
<ul style="list-style-type: none"> - La comunicación de la organización se caracteriza por ser cercana y directa y haber generado una comunidad virtual de personas que siguen su actividad mediante redes sociales. - La documentación que publica la Fundación, en su mayoría, hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje facilitando, además, información desagregada por sexo (personas usuarias, voluntarias, etc.). - La comunidad virtual generada en torno a Villa Javier deja margen a que a través de la comunicación externa la Fundación pueda contribuir a disolver estereotipos y ser un agente activo de sensibilización sobre igualdad de género, papel que internamente puede desarrollar en su trabajo cotidiano con las personas usuarias (formación) 	<ul style="list-style-type: none"> - No existen protocolos internos de prevención y actuación sobre situaciones de acoso sexual por razón de sexo. - No se han previsto hasta el momento medidas específicas para atender y cuidar a personas que dentro de la organización puedan ser víctimas de violencia de género. - Revisión del enfoque de género en la evaluación de puestos y el plan de prevención. - Posibilidad de enfatizar el compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de su comunicación externa y en su actividad cotidiana.

9.2 Modelo de ficha de seguimiento de medidas

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Objetivos			
Procedimiento			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

10 BIBLIOGRAFÍA

- Comisiones Obreras de Navarra. (2021). *Análisis gráfico de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo*. CCOO de Navarra.
- Comunidad de Coworkers "La Casa del Reloj". (2021). *Estudio de Impacto Social sobre el proyecto de Villa Javier*. Tudela: Consorcio Eder.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (marzo de 2016). Boletín Igualdad Empresa. *Medidas y planes de igualdad en empresas feminizadas o masculinizadas*.
- Instituto de las Mujeres. (2021). Análisis práctico del Reglamento de Planes de Igualdad. Boletín de Igualdad en el Empleo(3).
- Instituto de las Mujeres. (2021). Aspectos clave de la nueva normativa sobre planes de igualdad. *Boletín de Igualdad en el Empleo*.
- Observatorio Igualdad y Empleo. (21 de 05 de 2015). Brechas de género en el tercer sector.
- Rodríguez-Miñón Sala, E. (1er Cuatr. Nº 80 de 2017). La mujer como profesional del trabajo social. *Trabajo Social Hoy*, 23-44.



OLINKA
CONSULTORÍA PARA EL
DESARROLLO SOCIAL

fundación TUDELA

