



# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2020-2024

Fundación Pilares para la Autonomía Personal

Julio, 2020

Con la colaboración de:



ÍNDICE

1.	<i>INTRODUCCIÓN</i> .....	4
1.1.	ÁREAS DE TRABAJO .....	4
1.2.	UBICACIÓN .....	5
2.	<i>ANTECEDENTES</i> .....	5
3.	<i>PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN</i> .....	5
4.	<i>VIGENCIA</i> .....	6
5.	<i>MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA</i> .....	6
6.	<i>ÁMBITO DE APLICACIÓN</i> .....	6
7.	<i>COMISIÓN DE IGUALDAD</i> .....	6
8.	<i>PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD</i> .....	8
8.1.	DATOS DE PERSONAL .....	8
8.2.	TIEMPO DE CONTRATO .....	8
8.3.	TIEMPO DE TRABAJO .....	8
8.4.	ANTIGÜEDAD.....	8
8.5.	ESTUDIOS .....	9
8.6.	NIVEL JERÁRQUICO Y DEPARTAMENTOS .....	9
8.7.	ORGANIGRAMA.....	10
8.8.	SELECCIÓN.....	10
8.9.	FORMACIÓN .....	11
8.10.	PROMOCIÓN .....	11
8.11.	POLÍTICA SALARIAL.....	11
8.12.	ORDENACIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN .....	12
8.13.	COMUNICACIÓN.....	12
8.14.	POLÍTICA SOCIAL .....	13
8.15.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.....	13
8.16.	RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL .....	13
8.17.	VOLUNTARIADO .....	13
9.	<i>EJES DE ACTUACIÓN</i> .....	14
10.	<i>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</i> .....	14
10.1.	OBJETIVO GENERAL.....	14

10.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
11.	<i>EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS</i> .....	16
11.1.	EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL.....	16
11.2.	EJE 2: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	17
11.3.	EJE 3: GESTIÓN DE TALENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	18
11.4.	EJE 4: FORMACIÓN .....	19
11.5.	EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y RETRIBUCIONES .....	20
11.6.	EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	21
11.7.	EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	22
11.8.	EJE 8: COMUNICACIÓN.....	23
11.9.	EJE 9: VOLUNTARIADO .....	24
12.	<i>CALENDARIO</i> .....	25
13.	<i>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</i> .....	29

## 1. INTRODUCCIÓN

FUNDACIÓN PILARES PARA LA AUTONOMÍA PERSONAL (en adelante, Fundación Pilares) es una organización privada, sin ánimo de lucro, de ámbito estatal, cuyo patrimonio está afectado de forma duradera, por voluntad de sus creadores, a la realización de los fines de interés general que se han determinado en el artículo 6 de sus estatutos. Se constituyó el 20 de julio de 2010 y está inscrita en el Registro de Fundaciones con nº 28-1617. Tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad para obrar, pudiendo realizar, en consecuencia, todos aquellos actos que sean necesarios para el cumplimiento de la finalidad para la que ha sido creada, con sujeción a lo establecido en el ordenamiento jurídico.

La Fundación se rige por la Ley 50/2002, de 26 de diciembre de Fundaciones, así como por sus normas de desarrollo y las demás disposiciones legales vigentes; por la voluntad de los Fundadores manifestada en la escritura fundacional, por sus Estatutos y por las normas y disposiciones que, en interpretación y desarrollo de los mismos, establezca el Patronato. Desarrolla sus actividades en cualquier lugar del territorio español y también podrá realizar proyectos en el ámbito internacional, especialmente en el contexto de los países iberoamericanos.

### **Misión**

Contribuir a la construcción de conocimiento, compartirlo y, sobre esa base, proponer modelos y actuaciones colaborativas que promuevan la dignidad de las personas más vulnerables y la transformación de la sociedad.

### **Visión**

Ser una organización orientada por valores, reconocida como líder en la promoción del ejercicio de derechos y la plena ciudadanía de personas en situación o riesgo de vulnerabilidad y en la construcción de una sociedad inclusiva y comprometida.

### **Valores**

Dignidad, autonomía, participación, confianza, transparencia, justicia, solidaridad, responsabilidad, prudencia, valentía, esperanza, innovación, pensamiento crítico, humildad, flexibilidad, cooperación, diálogo, vocación de impactar con eficacia, eficiencia y sostenibilidad, orden, constancia, rigor.

### 1.1. *ÁREAS DE TRABAJO*

Se agrupan alrededor de dos ejes temáticos:

- La generación y gestión del conocimiento sobre el modelo de Atención Integral y Centrada en la Persona (AICP), el apoyo a su implementación en centros, servicios y comunidad y el desarrollo de programas de atención directa a personas en situación de discapacidad o dependencia, familias y otros cuidadores/as.

- El impulso de una nueva y positiva visión de las personas mayores, coherente con el perfil heterogéneo que el fenómeno de la longevidad arroja, y el fomento de su participación social.

Para ello, colaboramos con los distintos agentes implicados: instituciones públicas y privadas, fundaciones, movimiento asociativo, universidades y otras entidades de la comunidad científica, y desarrollamos una serie de actuaciones que van desde la formación y la investigación, hasta la aplicación directa en centros y servicios del modelo de Atención Integral y Centrada en la Persona (AICP), que supone un cambio respecto a las formas clásicas de apoyo a la inclusión social y de atención a personas en situación de fragilidad, discapacidad o dependencia.

## *1.2. UBICACIÓN*

Las FUNDACIÓN PILARES cuenta con dos oficinas sitas en:

- Comunidad de Madrid. Calle Escosura nº7, 28015 Madrid.
- Comunidad Valenciana. Centro Municipal Ciudad Quesada. Plaza Blanca s/n, 03170 Ciudad Quesada, Rojales, Alicante

## *2. ANTECEDENTES*

La FUNDACIÓN PILARES, en la reunión ordinaria del patronato de la Fundación, convocada en tiempo y forma y celebrada en Madrid el día 12 de diciembre de 2018, acordó por unanimidad de todos sus miembros establecer el Compromiso de la Fundación de desarrollar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este compromiso se materializó en la elaboración de un Plan de Igualdad para los años 2019 – 2020.

A finales del 2019 se realizó una evaluación intermedia del plan y se acordó contar con asesoramiento especializado en la materia. Así, la Comisión de Igualdad contacta con la Federación de Mujeres Progresistas solicitando su apoyo y se decide suspender el plan 2019 - 2020 y comenzar de nuevo todo el procedimiento.

## *3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN*

El Plan de Igualdad ha sido suscrito tanto por el órgano de dirección de la Fundación (Patronato) como por las trabajadoras y los trabajadores. El diagnóstico de género ha sido realizado y analizado de forma conjunta y ha sido aprobado, mediante negociación, el presente plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las mediadas originales de este plan de igualdad por otra/s

futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

#### **4. VIGENCIA**

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del **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, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria. Siendo este el caso de **FUNDACIÓN PILARES**.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma** (desde 8 de julio de 2020 hasta el 7 de julio de 2024), entrando en vigor el 8 de Julio de 2020.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, y, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

#### **5. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA**

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad.

#### **6. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la FUNDACIÓN PILARES, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la entidad, esto es:

- 8 trabajadores/as en la Comunidad de Madrid. Oficina sita en calle Escosura 7 Madrid.
- 2 trabajadores/as en la Comunidad Valenciana. Oficina sita en el Centro Municipal Ciudad Quesada, Plaza Blanca s/n Ciudad Quesada, Rojales – Alicante.

#### **7. COMISIÓN DE IGUALDAD**

FUNDACIÓN PILARES a 25 de febrero de 2020 firmó el Compromiso del Patronato para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el mismo día una Comisión de Igualdad, conformada por 4 personas: 2 representantes de la Fundación y 2 representantes de la propia plantilla. La

Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad.

La Comisión de Igualdad tiene como función y objetivo principal garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la Fundación, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Fundación, al igual que realizar propuestas de cambios.

Además, para el cumplimiento de este objetivo se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Implementar el Plan de igualdad y sus objetivos.
- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la Fundación haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Realizar propuestas de cambio para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, cronograma, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Analizar a la Fundación Pilares (mínimo de dos años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres que componen la plantilla, en las siguientes áreas de intervención:
  - o Igualdad de trato y oportunidades en:
    - Acceso al empleo.
    - Clasificación profesional.
    - Formación.
    - Promoción.
    - Retribuciones (incluidas las variables).
    - Jornadas y distribución del tiempo de trabajo.
    - Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
  - o Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - o Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.
  - o Discriminación por razón de embarazo y maternidad.
- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar 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, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **cada 6 meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.

## **8. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD**

### **8.1. DATOS DE PERSONAL**

Analizados los datos de distribución de la plantilla por sexo en FUNDACIÓN PILARES, **se puede afirmar que es una plantilla muy feminizada**, siendo el 90% de la plantilla mujeres.

### **8.2. TIEMPO DE CONTRATO**

En FUNDACIÓN PILARES, un 66,60 % de la plantilla femenina tiene un contrato a tiempo completo, de este porcentaje, el mismo 33,33% tienen contrato indefinido y temporal. Un 33,33% tiene contrato a tiempo parcial, de estas un 11,10 % son indefinidas y un 22,20 % son temporales.

El 100% de la plantilla masculina tiene una relación contractual de autónomo dependiente a jornada completa.

### **8.3. TIEMPO DE TRABAJO**

La plantilla femenina se reparte en un 85,70 % (7 trabajadoras) en la franja semanal de 36 a 40 horas, y con el mismo 100 % (1 trabajadora respectivamente) en las franjas de 26 a 30 horas, de 21 a 25 horas y Menos de 10 horas.

La plantilla masculina se distribuye en un único 14,30% (1 trabajador) en la franja semanal de 36 a 40 horas.

### **8.4. ANTIGÜEDAD**

El 44,4% de la plantilla femenina tiene una antigüedad de 6 meses a 1 año (4 trabajadoras), un 22,20 % tiene una antigüedad de menos de 6 meses (2 trabajadoras) y un mismo 11,1% tiene una antigüedad de entre 5 y 10 años, 3 y 5 años y 1 y 3 años (1 trabajadora respectivamente)



El 100% de la plantilla masculina tiene una antigüedad de entre 1 y 3 años (1 trabajador) siendo este el coordinador.

### 8.5. ESTUDIOS

En la plantilla femenina, un 88,90 % tiene estudios universitarios (8 trabajadoras) y un 11,10 % no tiene estudios.

En la plantilla masculina, el 100 % (1 trabajador) tiene estudios universitarios.

Analizados los datos de distribución de plantilla por estudios, se puede afirmar que la plantilla en FUNDACIÓN PILARES es una plantilla con alta cualificación.

### 8.6. NIVEL JERÁRQUICO Y DEPARTAMENTOS

#### **Nivel jerárquico**

En FUNDACIÓN PILARES, analizando la distribución de la plantilla por nivel jerárquico y sexo obtenemos los siguientes resultados:

- El nivel de Dirección está ocupado por una mujer.
- Ocupando el nivel de Coordinadores/as hay 2 mujeres y 1 hombre.
- En los puestos de base Técnicos/as se concentran 5 mujeres.
- En el nivel de Limpieza, se sitúa 1 mujer.

#### **Departamentos**

En FUNDACIÓN PILARES existen 6 departamentos, dirección, investigación, intervención, formación, comunicación.

La plantilla femenina se encuentra en un 55,60 % en el departamento de Intervención (5 trabajadoras). El resto de trabajadoras se distribuye entre el resto de departamentos, excepto en el de formación.

La plantilla masculina (1 trabajador) se encuentra ubicada 100% en el departamento de Formación.

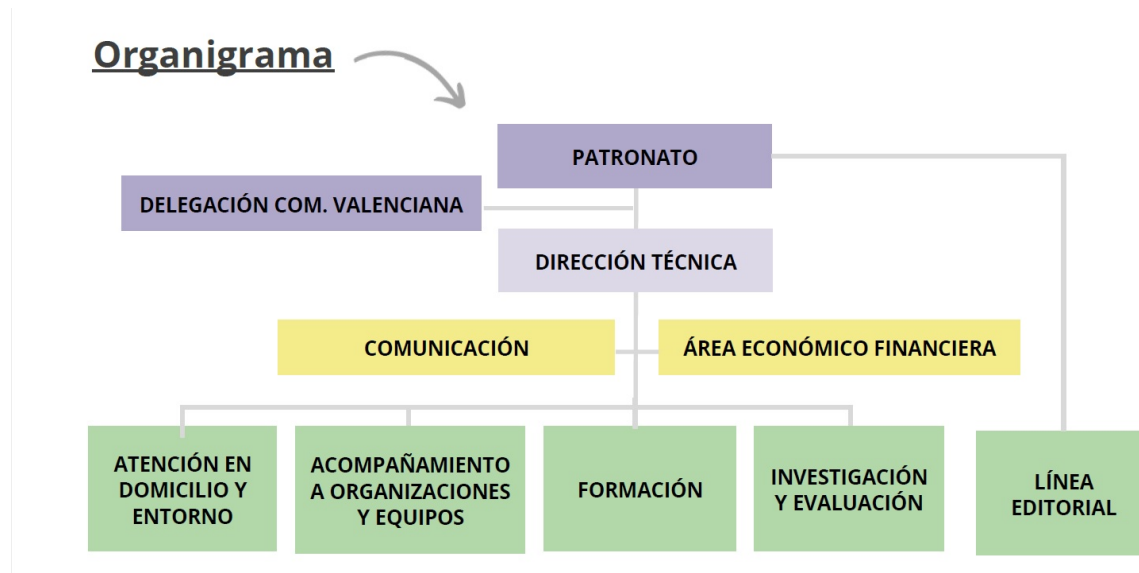
#### **Categoría profesional**

En FUNDACIÓN PILARES se diferencian 3 categorías profesionales según Convenio:

- 1 Titulado/a Superior.
- 2 Titulado/a Medio, Jefe/a Superior.
- 6 Ofic. 2ª Administrativo.

El 85,7 % de las mujeres están en la categoría 1 así como el único hombre de la plantilla. En la categoría 2 hay dos mujeres y en la 6, una.

### 8.7. ORGANIGRAMA



### 8.8. SELECCIÓN

La incorporación del nuevo personal o la creación de un nuevo puesto se detectan por la dirección y se aprueba por el Patronato. La dirección pone en marcha el proceso de selección.

La dirección, con la participación de las personas que conocen el programa, definen los perfiles requeridos para cada puesto. Las vacantes disponibles en la empresa se comunican en reunión de equipo.

Los métodos que se utilizan para seleccionar al personal, son:

- Recepción de CV y análisis de los mismos.
- Los CV seleccionados pasan a tener una entrevista con la dirección y posteriormente con la presidenta.
- El proceso acaba con la aprobación del patronato
- Las características generales o transversales que busca la Fundación en las/os candidatas/os son experiencia profesional y formación.
- No se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres en la Fundación pues el equipo técnico es mayoritariamente femenino.
- En la Fundación existen puestos o departamentos que están especialmente feminizados dado que la mayoría del equipo son mujeres (90%). Es conocido que en el sector

normalmente se reciben más CV de mujeres que de hombres y seleccionan por valía profesional, sin observar género y país de procedencia.

### 8.9. FORMACIÓN

En FUNDACIÓN PILARES el diseño del Plan de Formación se encuentra en proceso. Las necesidades se detectan consultando al equipo sus intereses y necesidades formativas.

Los criterios de selección que se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación son en base a la temática y a la persona de referencia en el tema y teniendo en cuenta que todo el equipo tenga las mismas oportunidades de formaciones.

La formación es de carácter voluntario y en alguna ocasión obligatorio.

El personal puede solicitar la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la Fundación, no obstante, normalmente no se imparten cursos fuera del horario laboral. Si el curso se realiza fuera del horario laboral es porque no es impartido por la Fundación sino por otra entidad y la persona del equipo desea realizarlo.

Los cursos obligatorios que se ofrecen fuera del horario laboral se compensan mediante horas, relación 1 a 1.

No hay menos asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres.

No se conceden ayudas al personal para la formación.

No se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades.

### 8.10. PROMOCIÓN

En líneas generales, la metodología y criterios que se utilizan para la promoción de trabajadores y trabajadoras son la valoración de la valía de la persona para el puesto. No obstante, no es muy habitual que las personas puedan promocionar ya que las contrataciones suelen ser para nuevos puestos que requieren formación o experiencia específica.

Al personal de la empresa se le comunica la existencia de vacantes en las reuniones.

Las personas que intervienen en la decisión de una promoción interna son Dirección y Presidenta.

No existen planes de carrera en la organización ni método de valoración del personal promocionado. Tampoco se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa.

### 8.11. POLÍTICA SALARIAL

Los criterios que se utilizan para decidir los aumentos salariales, es la Evaluación de competencias.

La Fundación cuenta con los siguientes incentivos y beneficios sociales:

- Reducción de jornada en verano.
- 2 días extras de vacaciones.
- Flexibilidad de horario.
- Complemento salarial.

Con respecto a las percepciones salariales, en FUNDACIÓN PILARES el 50% de la plantilla se encuentra en el tramo de entre 1.801 y 2.100€. Tan solo un 10% se sitúa en la escala más alta y es mujer.

Con respecto a la plantilla masculina, el trabajador recibe entre 1.801 y 2.100€.

#### *8.12. ORDENACIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN*

En cuanto a los mecanismos utilizados para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, recogen:

- Jornada coincidente con el horario escolar.
- Flexibilidad de horarios.

Los mecanismos utilizados en la Fundación son el banco de horas que facilita la flexibilidad laboral y la adaptación del horario a las necesidades del equipo.

Todo el equipo, mujeres, hombres, con o sin hijos o hijas utilizan esas medidas.

Así mismo, no hacen más uso en la Fundación de los permisos, las mujeres o los hombres, no se identifican diferencias entre ellos.

#### *8.13. COMUNICACIÓN*

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en FUNDACIÓN PILARES son principalmente:

- Reuniones.
- Presentaciones a la plantilla.
- Correo electrónico.
- Cuestionarios.

Por otro lado, la Fundación Pilares considera que la imagen, tanto externa como interna de la entidad, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, porque la Fundación Pilares está comprometida con la igualdad de oportunidades y denuncia las desigualdades públicamente.

*Analizados los datos de los documentos, la página web y redes sociales, se constata la ausencia de imágenes sexistas, sin reproducir estereotipos ni roles tradicionales de género. También se infiere que la Fundación tiene interés en utilizar un lenguaje inclusivo, sobre todo en los documentos, las redes sociales, página web, etc., aunque se aconseja la revisión más exhaustiva de los mismos.*

#### 8.14. *POLÍTICA SOCIAL*

FUNDACIÓN PILARES no ha hecho uso de los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres y que nunca se han beneficiado de ellas.

La Fundación tampoco cuenta con algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como personas con discapacidad, personas migrantes, jóvenes, mujeres víctimas de violencia, etc.

#### 8.15. *PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL*

Así mismo la Fundación no ha detectado en su organización situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual, pero tampoco se cuenta con un protocolo para ello.

#### 8.16. *RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL*

En materia de prevención de riesgos laborales contamos con un Plan de Prevención con medidas para la detección de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral, y/o prevención de riesgos laborales.

#### 8.17. *VOLUNTARIADO*

Las personas voluntarias en la Fundación colaboran en tareas administrativas, difusión y promoción del programa y tareas de investigación.

El requisito que debe cumplir una persona que quiera formar parte de su voluntariado es asumir el compromiso con la misión de la Fundación.

La Fundación cuenta con un protocolo de bienvenida para las personas voluntarias, además se les facilita formación.

En el ejercicio pasado se impartieron dos cursos:

- Formación básica de voluntariado.
- Formación en el modelo de Atención Integral y Centrada en la Persona.

La permanencia media aproximada de las personas voluntarias en la Fundación es de más de 3 años.

## 9. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **FUNDACIÓN PILARES** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **9 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:

- Cultura organizacional.
- Proceso de selección y contratación.
- Gestión de talento y promoción profesional.
- Formación.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y retribuciones.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación.
- Voluntariado.

## 10. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 10.1. OBJETIVO GENERAL

Integrar en FUNDACIÓN PILARES la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

### 10.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Cultura organizacional. Objetivo: Integrar el compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la Fundación.
2. Procesos de selección y contratación. Objetivo: Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección y contratación.
3. Gestión del talento y promoción profesional. Objetivo: Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción.
4. Formación. Objetivo: Continuar formando al equipo de personal contratado y personas voluntarias en igualdad de género.  
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y retribuciones. Objetivo: Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial y en las condiciones de trabajo.
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Objetivo: Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla, fomentando el reparto equilibrado y corresponsable del trabajo doméstico y de cuidados.

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la Fundación formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
7. Comunicación. Objetivo: Promover y difundir una imagen interna y externa de la Fundación comprometida con la igualdad de oportunidades.
8. Voluntariado. Objetivo: Promocionar la igualdad de género entre las personas voluntarias que participan en la Fundación, tratando de que estas transmitan e incorporen esta sensibilización en el día a día de los proyectos.

## 11. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

### 11.1. EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

<b>ACCIÓN</b>	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la Fundación .
<b>OBJETIVOS</b>	Visibilizar el compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e introducir, de manera transversal, la perspectiva de género en la Fundación .

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1	Revisión, desde la perspectiva de género, de todos los proyectos desarrollados desde la Fundación , incluso aquellas desarrolladas únicamente por personas voluntarias.	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	- N° de proyectos revisados. - Cambios realizados.
1.2	Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de la Fundación .	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- Incorporado en los documentos: misión, visión y valores.
1.3	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la Fundación .	Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	- Referencias incluidas. - Tipo de información que incluye.
1.4	Analizar el impacto de género de las actividades y actuaciones desarrolladas desde la Fundación .	Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	- Resultados del análisis del impacto de género de cada actividad/actuación.
1.5	Identificar y dar a conocer a la plantilla, voluntarios/as y usuarios/as los recursos de igualdad y de información, prevención y atención en violencia de género local, autonómico y estatal.	Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	- Listado de recursos disponibles. - Difusión realizada. - Canales de comunicación utilizados.



11.2. EJE 2: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<b>ACCIÓN</b>	Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de la Fundación .
<b>OBJETIVO</b>	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de género.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. - % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año y sexo.
2.2	Empleo de canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- N° y tipo de canales utilizados.
2.3	Formación de las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal en materia de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Formación realizada.
2.4	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- N° y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo.
2.5	Ante igualdad de méritos y formación, elegir a la persona candidata del sexo infrarrepresentado.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- N° de procesos de selección en los que se ha aplicado este criterio. - N° de mujeres y de hombres contratados aplicando este criterio.

11.3. EJE 3: GESTIÓN DE TALENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

<b>ACCIÓN</b>	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción de la Fundación .			
<b>OBJETIVO</b>	Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción y evaluación del desempeño			
	<b>MEDIDAS</b>	<b>PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
3.1	Informar de la vacante con posibilidad de promoción primero internamente a toda la plantilla y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto (capacidades, experiencia y formación), dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- Proceso de difusión de vacantes.

11.4. EJE 4: FORMACIÓN

<b>ACCIÓN</b>	Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en igualdad.
<b>OBJETIVO</b>	Incorporar la perspectiva de género tanto en el Plan de Formación, como en los cursos que lo formen.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1	Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Fundación y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales.	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informes de evaluación de la política salarial por categoría laboral, departamento y tipos de jornada, con y sin complementos extra salariales y tipologías.</li> <li>- Detección de desigualdades y posibles soluciones para evitarlas. (Conformidades de auditorías externas)</li> </ul>
4.2	Realizar una revisión con perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras; incluyendo las modificaciones y haciendo difusión de las mismas.	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de prevención de RL revisado.</li> <li>- Incorporaciones al Plan de PRL.</li> <li>- Difusión de las modificaciones en el Plan de PRL.</li> </ul>

11.5. EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y RETRIBUCIONES

<b>ACCIÓN</b>	Evaluación y seguimiento de la política salarial.
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de la Fundación .

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1	Realizar cursos de prevención y detección de Violencia de Género dirigido al personal de atención a los/as usuarios/as.	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).
5.2	Seguir formando en igualdad de oportunidades, transversalización de género, prevención de la violencia de género y corresponsabilidad a toda la plantilla, reservando plazas formativas para personas voluntarias.	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- % de personas formadas en igualdad sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).
5.3	Incluir contenido en materia de igualdad y transversalización de la perspectiva de género en la formación inicial de nuevas personas trabajadoras y personas voluntarias.	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	- Inclusión de contenidos de igualdad en la formación inicial.

11.6. EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

<b>ACCIÓN</b>	Difundir las medidas de conciliación disponibles en la Fundación .
<b>OBJETIVO</b>	Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1	Informar a trabajadores y trabajadoras de las modificaciones al Estatuto de Trabajadores en materia de permisos por la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, y en especial las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad.	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla informada.</li> <li>- Mecanismos de difusión de la información.</li> <li>- Nuevos permisos aplicados en caso de solicitudes.</li> </ul>
6.2	Realizar un grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la Fundación , hacer propuestas de nuevas medidas realistas y realizables.	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe final con conclusiones y propuestas.</li> <li>- Nº y distribución porcentual de participantes, desagregada por sexo.</li> <li>- Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe.</li> </ul>
6.3	Realizar sensibilizaciones internas y externas sobre la corresponsabilidad, así como promover el disfrute del permiso por paternidad (en caso de que proceda) y el cuidado corresponsable de menores y otros/as familiares dependientes.	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y contenido de las sensibilizaciones.</li> <li>- % de trabajadores solicitantes de permisos y medidas de conciliación para el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes.</li> <li>- % de trabajadores que disfrutan de permisos y medidas de conciliación para el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes.</li> </ul>
6.4	En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.).	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de pautas.</li> <li>- Difusión de las pautas.</li> <li>- Nº de reuniones en las que se han utilizado las pautas.</li> </ul>

11.7. EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>ACCIÓN</b>	Elaborar y difundir un protocolo anti-acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la Fundación formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	- Documento de protocolo anti-acoso realizado y aprobado.
7.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	- Nombramiento de la persona responsable. - Formación de la persona responsable.
7.3	Realizar difusión del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla y al equipo de voluntarios/as.	Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	- Difusión del protocolo realizada. - N° difusiones, métodos y alcance. - N° de consultas recibidas de acoso. - N° denuncias presentadas/ resueltas.
7.4	Realizar sensibilizaciones sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, con ejemplos de diferentes situaciones que se puedan producir e incluyendo los pasos a seguir en caso de sufrir o detectar una situación dentro de la Fundación .	Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Número y contenido de las sensibilizaciones.

11.8. EJE 8: COMUNICACIÓN

<b>ACCIÓN</b>	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la Fundación .
<b>OBJETIVO</b>	Promover y difundir una imagen interna y externa de la Fundación comprometida con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.1	Informar a las personas voluntarias de la existencia del Plan Igualdad de la Fundación y de donde pueden consultar su contenido completo.	Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales utilizados.</li> <li>- N.º personas voluntarias informadas.</li> </ul>
8.2	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la Fundación , ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.	Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de documentos revisados.</li> <li>- Tipo de cambios realizados.</li> </ul>
8.3	Participar en actividades de sensibilización sobre igualdad de género, tales como 8 de marzo, 25 de noviembre, etc.	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° y tipo de actuaciones de sensibilización en las que se participa.</li> <li>- N° y tipo de actuaciones de sensibilización que se organizan desde la Fundación .</li> <li>- N° de participantes desagregado por sexo según tipo de actuación.</li> </ul>
8.4	Contribuir a la visibilización de referentes femeninos y las contribuciones que las mujeres han hecho a nuestra sociedad	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de campañas realizadas.</li> <li>- Contenido de las campañas.</li> </ul>

11.9. EJE 9: VOLUNTARIADO

<b>ACCIÓN</b>	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la Fundación .
<b>OBJETIVO</b>	Contribuir promoviendo y difundiendo una imagen interna y externa de la Fundación comprometida con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9.1	Informar a las personas voluntarias de la existencia del Plan Igualdad de la Fundación y de dónde puede consultar su contenido completo.	Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº de personas voluntarias informadas.
9.2	Revisión desde la perspectiva género de las actividades realizadas por el voluntariado (acompañamientos, ocio, administración de la Fundación , etc.), así como de las actividades específicas que se realicen con las personas voluntarias.	Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº de proyectos revisados. - Cambios realizados.
9.3	Inclusión de un apartado sobre igualdad de género en el manual de bienvenida de las personas voluntarias.	Comisión de Igualdad	Humanos	- Inclusión del apartado sobre igualdad de género.



## 12. CALENDARIO

Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
1.1	Revisión, desde la perspectiva de género, de todos los proyectos desarrollados desde la Fundación , incluso aquellas desarrolladas únicamente por personas voluntarias.																
1.2	Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de la Fundación .																
1.3	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la Fundación .																
1.4	Analizar el impacto de género de las actividades y actuaciones desarrolladas desde la Fundación .																
1.5	Identificar y dar a conocer a la plantilla, voluntarios/as y usuarios/as los recursos de igualdad y de información, prevención y atención en violencia de género local, autonómico y estatal.																
2.1	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de género.																
2.2	Empleo de canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.																
2.3	Formación de las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal en materia de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas.																
2.4	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa.																

Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
2.5	Ante igualdad de méritos y formación, elegir a la persona candidata del sexo infrarrepresentado.																
3.1	Informar de la vacante con posibilidad de promoción primero internamente a toda la plantilla y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto (capacidades, experiencia y formación), dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias.																
4.1	Realizar cursos de prevención y detección de Violencia de Género dirigido al personal de atención a los/as usuarios/as.																
4.2	Seguir formando en igualdad de oportunidades, transversalización de género, prevención de la violencia de género y corresponsabilidad a toda la plantilla, reservando plazas formativas para personas voluntarias.																
4.3	Incluir contenido en materia de igualdad y transversalización de la perspectiva de género en la formación inicial de nuevas personas trabajadoras y personas voluntarias.																
4.4	Realizar una formación específica sobre interseccionalidad entre género, racismo y exclusión social.																
5.1	Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Fundación y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales.																
5.2	Realizar una revisión con perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras; incluyendo las modificaciones y haciendo difusión de las mismas.																
6.1	Informar a trabajadores y trabajadoras de las modificaciones al Estatuto de Trabajadores en materia de permisos por la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, y en especial las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad.																

Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
6.2	Realizar un grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la Fundación , hacer propuestas de nuevas medidas realistas y realizables.																
6.3	Realizar sensibilizaciones internas y externas sobre la corresponsabilidad, así como promover el disfrute del permiso por paternidad (en caso de que proceda) y el cuidado corresponsable de menores y otros/as familiares dependientes.																
6.4	En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.).																
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.																
7.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																
7.3	Realizar difusión del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla y al equipo de voluntarios/as.																
7.4	Realizar sensibilizaciones sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, con ejemplos de diferentes situaciones que se puedan producir e incluyendo los pasos a seguir en caso de sufrir o detectar una situación dentro de la Fundación .																
8.1	Informar a las personas voluntarias de la existencia del Plan Igualdad de la Fundación y de donde pueden consultar su contenido completo.																
8.2	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la Fundación , ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.																
8.3	Participar en actividades de sensibilización sobre igualdad de género, tales como 8 de marzo, 25 de noviembre, etc.																

Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
8.4	Contribuir a la visibilización de referentes femeninos y las contribuciones que las mujeres han hecho a nuestra sociedad.																
9.1	Informar a las personas voluntarias de la existencia del Plan Igualdad de la Fundación y de donde pueden consultar su contenido completo.																
9.2	Revisión desde la perspectiva género de las actividades realizadas por el voluntariado (acompañamientos, ocio, administración de la Fundación , etc.), así como de las actividades específicas que se realicen con las personas voluntarias.																
9.3	Inclusión de un apartado sobre igualdad de género en el manual de bienvenida de las personas voluntarias.																

### 13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

La **evaluación** del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de FUNDACIÓN PILARES.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:**

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Reunirse como mínimo cada tres meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detendrá las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la Fundación y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

**Seguimiento:** La información recogida se plasmará en informes trimestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de FUNDACIÓN PILARES y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados al equipo de coordinación para su conocimiento y valoración de los logros y avances de FUNDACIÓN PILARES en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

**Evaluación:** La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid a 3 de junio de 2020.