

2025-2028

# II PLAN DE IGUALDAD

Representando la continuidad y evolución del compromiso de la Fundación con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

**FUTÜDIS**

# Índice

|           |                                                  |           |
|-----------|--------------------------------------------------|-----------|
| <b>01</b> | <b>Introducción</b>                              | <b>4</b>  |
| <b>02</b> | <b>Marco normativo y estratégico</b>             | <b>5</b>  |
|           | Normativa internacional                          |           |
|           | Normativa europea                                |           |
|           | Normativa estatal                                |           |
|           | Normativa autonómica (Castilla y León)           |           |
|           | Marco sectorial y del Tercer Sector              |           |
| <b>03</b> | <b>Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad</b> | <b>8</b>  |
| <b>04</b> | <b>Diagnóstico de situación</b>                  | <b>9</b>  |
|           | Plantilla profesional                            |           |
|           | Personas apoyadas                                |           |
|           | Personas voluntarias                             |           |
|           | Órganos de gobierno                              |           |
|           | Formación y sensibilización                      |           |
|           | Brecha salarial y condiciones laborales          |           |
|           | Conciliación y corresponsabilidad                |           |
|           | Comunicación                                     |           |
| <b>05</b> | <b>Objetivos</b>                                 | <b>12</b> |
|           | Objetivo general                                 |           |
|           | Objetivos específicos                            |           |
| <b>06</b> | <b>Ejes de actuación y medidas</b>               | <b>14</b> |
|           | Eje 1. Cultura organizacional                    |           |
|           | Eje 2. Selección y contratación                  |           |
|           | Eje 3. Promoción profesional                     |           |
|           | Eje 4. Retribuciones                             |           |
|           | Eje 5. Formación                                 |           |
|           | Eje 6. Conciliación                              |           |
|           | Eje 7. Prevención del acoso                      |           |
|           | Eje 8. Comunicación inclusiva                    |           |
|           | Eje 9. Condiciones de trabajo y salud laboral    |           |

**07****Calendario de implantación**

19

**08****Seguimiento y evaluación**

22

Metodología de seguimiento y evaluación

Indicadores de evaluación

Participación en el proceso evaluador

Registro y conservación de información sobre acoso y denuncias

DISPOSICIÓN FINAL Coordinación con el Sistema Interno de Información

**09****Anexos**

Anexo I. Protocolo de Conciliación

26

Anexo II. Protocolo frente al Acoso

27

Anexo III. Glosario de términos

28

Anexo IV. Acta de compromiso del Patronato

30

# Introducción

El **II Plan de Igualdad FUTUDÍS 2025-2028** representa la continuidad y evolución del compromiso de la Fundación con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Tras la implementación del **I Plan de Igualdad (2020-2024)**, se renuevan, refuerzan y amplían las medidas que garantizan la transversalización de la perspectiva de género en toda la organización.

La experiencia acumulada en los últimos años ha permitido consolidar avances significativos, como la incorporación de medidas de conciliación, la promoción del lenguaje inclusivo y la creación de una Comisión de Igualdad. Sin embargo, persisten retos vinculados a la elevada feminización de la plantilla, la escasa presencia de mujeres en los órganos de gobierno y la necesidad de intensificar la formación en igualdad en todos los niveles de la entidad.

Con este nuevo Plan se persigue:

- **Consolidar una cultura organizativa** comprometida con la igualdad.
- **Incorporar la perspectiva de género en la gestión** interna y en los apoyos a las personas con discapacidad intelectual.
- **Promover la corresponsabilidad y la conciliación real** de la vida personal, familiar y laboral.
- **Reforzar los mecanismos de prevención** frente a la discriminación y el acoso.

En definitiva, este documento estratégico guía a FUTUDÍS en la construcción de una organización más justa, inclusiva y equitativa, alineada con los valores que defiende y con los derechos de las personas a las que apoya.

Un aspecto innovador de este nuevo Plan es la implicación directa de las **personas con discapacidad intelectual** en el proceso de diseño, seguimiento y validación. Para garantizar que el Plan sea accesible y representativo, se llevará a cabo una sesión de validación específica con personas apoyadas por la Fundación, de modo que sus experiencias, opiniones y propuestas formen parte activa del documento y de su implementación.

# Marco normativo y estratégico

El compromiso de FUTUDÍS con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres no surge únicamente de su voluntad institucional, sino que se enmarca en un **sólido entramado normativo y político**, tanto a nivel internacional como europeo, estatal, autonómico y sectorial. Este marco constituye la base legal que sustenta el Plan de Igualdad y orienta su diseño, implementación y evaluación.

## Normativa internacional

En el ámbito internacional destacan:

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)**: establece obligaciones para los Estados en materia de igualdad, reconociendo la discriminación estructural que afecta a las mujeres.
- **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)**: supuso un hito al situar la igualdad de género como prioridad global, introduciendo la transversalidad de género como estrategia en todas las políticas públicas.
- **Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)**, ratificada por España en 2008: reconoce el derecho de las mujeres y niñas con discapacidad a estar protegidas frente a la discriminación múltiple y obliga a los Estados a promover su participación plena y efectiva en la sociedad.

## Normativa europea

En el ámbito de la Unión Europea:

- La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundacional recogido en el **Tratado de Roma (1957)** y reafirmado en el **Tratado de Lisboa (2009)**.
- Se han impulsado directivas clave como la **Directiva 2006/54/CE**, relativa a la igualdad en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.
- El **Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)** y su continuidad en la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025** refuerzan la obligación de los Estados miembros de integrar la perspectiva de género en todas sus políticas. Entre sus objetivos estratégicos se incluyen:
  - prevenir y erradicar la violencia de género
  - alcanzar la igualdad en la participación económica
  - fomentar el equilibrio en la toma de decisiones
  - garantizar la transversalidad de género en todas las políticas comunitarias

## Normativa estatal

En España, la **Constitución Española de 1978**:

- Consagra en su **artículo 14** el principio de igualdad y no discriminación,
- En su **artículo 9.2** obliga a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva.

La normativa estatal incluye normas de gran relevancia:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: norma básica en materia de planes de igualdad. Su artículo 45 establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades, adoptando medidas específicas tras realizar un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.
- **Ley Orgánica 1/2004**, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que introdujo políticas de prevención en el ámbito laboral.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, que redujo el umbral de obligatoriedad de los planes de igualdad a empresas de 50 o más trabajadores.
- **Real Decreto 901/2020**, que regula la elaboración, registro y aplicación obligatoria de los planes de igualdad.
- **Real Decreto 902/2020**, que desarrolla el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, estableciendo la obligatoriedad de registros y auditorías salariales.
- **Ley 2/2023, de 20 de febrero**, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que obliga a las entidades del Tercer Sector a disponer de un Sistema Interno de Información (Canal de Denuncias) garantizando confidencialidad, independencia y prohibición de represalias.
- **Ley 8/2021**, que adapta el ordenamiento jurídico español a la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, imponiendo la obligación de garantizar accesibilidad, participación e igualdad de oportunidades en todos los procesos de apoyo.

## Normativa autonómica (Castilla y León)

En el ámbito autonómico

- **La Ley 1/2003, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León**, establece medidas de acción positiva y fomenta la elaboración de planes de igualdad en entidades públicas y privadas.
- **La Estrategia de Igualdad de Oportunidades de Castilla y León** fija prioridades en materia de conciliación, corresponsabilidad, lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos con especial vulnerabilidad, entre ellos las mujeres con discapacidad.

## Marco sectorial y del Tercer Sector

En el ámbito del Tercer Sector destacan dos referencias principales:

- **Plena Inclusión:** impulsa a sus entidades miembro, entre ellas FUTUDÍS, a promover la igualdad real tanto en su estructura organizativa como en la calidad de los apoyos que prestan. Considera la igualdad no como una obligación legal, sino como un elemento transformador de la cultura organizacional.
- **Federación Liber,** de la que FUTUDÍS forma parte: ha situado la igualdad de oportunidades como un eje estratégico de su acción, fomentando que todas las entidades federadas desarrollen y renueven sus planes de igualdad. Su visión es interseccional, reconociendo la discriminación múltiple que sufren las mujeres con discapacidad intelectual, promoviendo su empoderamiento y la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados.

De este modo, el **Plan de Igualdad de FUTUDÍS** se integra en un movimiento colectivo que trasciende la propia entidad y refuerza el compromiso sectorial del Tercer Sector de la discapacidad en España con los valores de justicia, equidad y no discriminación.

# Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad

## 1. Partes firmantes

El presente Plan de Igualdad de la Fundación FUTUDÍS para el período 2025-2028 ha sido aprobado por el Patronato de la Fundación, como órgano de gobierno de la entidad, con la participación de la Dirección y de la Comisión de Igualdad, contando asimismo con la intervención de la representación legal de las personas trabajadoras en el proceso de elaboración y desarrollo del Plan. Todas las partes implicadas asumen el compromiso de impulsar, aplicar y realizar el seguimiento de las medidas contenidas en el Plan, garantizando su integración en la estrategia y en la gestión ordinaria de la organización.

## 2. Ámbito personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas que integran la Fundación FUTUDÍS, incluyendo a la plantilla laboral con independencia de su modalidad contractual, categoría profesional, tipo de jornada o antigüedad. Asimismo, el Plan contempla la participación del Patronato, del voluntariado y de las personas apoyadas por la entidad en aquellas acciones de sensibilización, formación y participación que resulten coherentes con los objetivos del mismo.

## 3. Ámbito territorial

Las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad se aplicarán en todos los centros de trabajo, programas y actividades desarrollados por la Fundación FUTUDÍS dentro de su ámbito de actuación -Castilla y León-. En consecuencia, los principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se integrarán en el conjunto de la organización, garantizando su aplicación homogénea en todas las sedes, servicios y proyectos de la entidad.

# Diagnóstico de situación

El diagnóstico de situación constituye un paso fundamental en el diseño de un Plan de Igualdad, ya que permite conocer la realidad de FUTUDÍS en materia de género, identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora, y orientar las medidas que se desarrollarán en los próximos años.

Este proceso no se ha limitado a una mera recogida de datos cuantitativos, sino que ha combinado información estadística con un análisis cualitativo de las dinámicas internas de la organización. El objetivo ha sido disponer de una **radiografía clara y realista** que muestre cómo se manifiestan las desigualdades de género en la Fundación, tanto en su estructura de personal como en los espacios de decisión, en la relación con las personas apoyadas y en la proyección externa de la entidad.

La elaboración del diagnóstico ha tenido en cuenta:

- Datos desagregados por sexo en plantilla, voluntariado, Patronato y personas apoyadas.
- Variables clave como edad, tipo de contrato, antigüedad, categorías profesionales y dedicación horaria.
- Procesos internos de selección, promoción, formación y conciliación.
- Percepción de la igualdad en la organización mediante consultas y revisión documental.
- Referencias normativas y legales que establecen estándares mínimos de cumplimiento.

De este modo, FUTUDÍS no solo busca **cumplir con la obligación legal** de contar con un Plan de Igualdad, sino también reforzar su compromiso ético e institucional con los derechos de las personas, alineando sus políticas internas con valores de justicia, equidad y respeto a la diversidad.

El diagnóstico que se presenta a continuación pone de relieve tanto los avances logrados como los retos vigentes, sirviendo como base sólida para definir los objetivos estratégicos y las medidas del Plan 2025-2028.

## Plantilla profesional

- **Composición por sexo:** la plantilla presenta una feminización muy acusada, con un 85-87% de mujeres frente a un 13-15% de hombres, lo que no se ajusta al equilibrio recomendado del 40%-60%.
- **Edad media:** elevada, con predominio de personas trabajadoras mayores de 45 años.
- **Estabilidad laboral:** muy alta, con un 90% de la plantilla con contrato indefinido.
- **Contratos a tiempo parcial:** el 100% está ocupado por mujeres, lo que refleja una desigualdad en la distribución de este tipo de empleo.

## Personas apoyadas

- **Composición por sexo:** equilibrio general, con un 49% de mujeres y un 51% de hombres.
- **Edad y vulnerabilidad:** el 70% de las mujeres apoyadas tiene más de 50 años, lo que añade factores de vulnerabilidad asociados al género, la edad y la discapacidad.

## Personas voluntarias

- **Composición por sexo:** 73% mujeres y 27% hombres.
- Se observa, por tanto, una sobrerrepresentación femenina también en este ámbito, con escasa incorporación masculina a las actividades de voluntariado.

## Órgano de gobierno

- **Patronato, composición por sexo:** 16% mujeres y 84% hombres.
- Existe una **necesidad urgente de incrementar la participación femenina** en los órganos de decisión y reforzar medidas de acción positiva que favorezcan el equilibrio de representación.

## Formación y sensibilización

- Déficit generalizado de formación en igualdad, especialmente en los niveles de dirección y mandos intermedios.
- La falta de capacitación específica constituye un obstáculo para la incorporación sistemática de la perspectiva de género en la gestión.

## Brecha salarial y condiciones laborales

- No se observan desigualdades retributivas relevantes en el momento actual.
- Se recomienda mantener un **registro retributivo actualizado**, así como auditorías periódicas que garanticen la detección temprana de posibles brechas.

## Conciliación y corresponsabilidad

- La Fundación dispone de medidas de conciliación, pero estas son utilizadas mayoritariamente por mujeres.
- Es necesario implicar más a los hombres en su uso, fomentando la corresponsabilidad y evitando que recaigan solo sobre las trabajadoras las medidas de cuidado.

## Comunicación

- Se han conseguido avances en el uso del lenguaje inclusivo.
- Sin embargo, persisten riesgos de estereotipos y representaciones no equilibradas en algunos materiales.

# Objetivos

## Objetivo general

**Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en FUTUDÍS, integrando de forma transversal la perspectiva de género y discapacidad en todos los ámbitos de la organización.**

## Objetivos específicos

### **Objetivo 1. Gobernanza y cultura organizacional en igualdad**

---

- Integrar la igualdad en todos los documentos estratégicos, normativos y de gestión de FUTUDÍS.
- Asegurar una representación equilibrada de mujeres y hombres en el Patronato, la plantilla y el voluntariado.
- Promover un estilo de liderazgo inclusivo, participativo y corresponsable en todos los niveles de responsabilidad.
- Impulsar la cultura institucional de igualdad como seña de identidad organizativa.

### **Objetivo 2. Igualdad en el empleo, condiciones laborales y conciliación**

---

- Garantizar la igualdad en todos los procesos de selección, contratación, promoción y retribución.
- Revisar las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos laborales con enfoque de género.
- Consolidar y difundir medidas de conciliación, promoviendo especialmente la corresponsabilidad masculina en su utilización.
- Asegurar la accesibilidad universal y la adaptación de medidas de conciliación a todas las personas trabajadoras.

### **Objetivo 3. Capacitación, comunicación y prevención de la discriminación**

---

- Proporcionar formación continua y obligatoria a la plantilla, voluntariado y órganos de gobierno en igualdad de género, interseccionalidad y prevención de violencias.
- Implementar y aplicar protocolos eficaces frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.
- Reforzar los canales de denuncia, garantizando su confidencialidad, accesibilidad y eficacia.
- Asegurar el uso de una comunicación inclusiva y no sexista en todos los documentos, materiales y canales internos y externos de la entidad.

### **Objetivo 4. Participación inclusiva de las personas con discapacidad intelectual**

---

- Asegurar la implicación activa de las personas con discapacidad intelectual en la validación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Proporcionar herramientas accesibles y en lectura fácil que les permitan comprender, opinar y participar en el proceso.
- Reforzar el valor de su experiencia y visión como parte esencial del enfoque inclusivo y participativo del Plan.

# Ejes de actuación y medidas

Los ejes de actuación constituyen el núcleo operativo del Plan de Igualdad FUTUDÍS 2025-2028. Transforman el diagnóstico en medidas concretas y verificables, orientadas a la consecución de los objetivos planteados.

Cada eje responde a las principales áreas donde se han detectado desigualdades o donde es necesario consolidar avances. De este modo, se asegura una intervención integral que afecta a todos los ámbitos de la organización: desde la cultura institucional hasta los procesos de selección, la promoción profesional, la conciliación, la prevención del acoso o la comunicación.

El diseño de los ejes se ha realizado en coherencia con:

- Las conclusiones del diagnóstico de situación.
- Las exigencias normativas (Ley Orgánica 3/2007, Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, Ley 8/2021).
- Las recomendaciones internacionales y autonómicas en materia de igualdad y derechos de las personas con discapacidad.
- La experiencia previa acumulada en el desarrollo del I Plan de Igualdad (2020-2024).

Cada eje se desglosa en medidas específicas que incluyen responsables, temporalización e indicadores de seguimiento. No deben entenderse como compartimentos estancos, sino como actuaciones interrelacionadas que buscan garantizar la transversalidad de la perspectiva de género y la participación activa de las personas con discapacidad intelectual en la Fundación.

## **Eje 1. Cultura organizacional**

---

- Difundir el Plan a toda la plantilla y al voluntariado.
- Incluir avances del Plan en la memoria anual de la entidad.
- Participar activamente en redes y campañas de igualdad.
- Fomentar la visibilidad institucional de FUTUDÍS como entidad comprometida con la igualdad.

## **Eje 2. Selección y contratación**

---

- Redacción inclusiva y no sexista de todas las ofertas de empleo.
- Valorar la formación en igualdad como mérito en los procesos selectivos.
- Favorecer la contratación del sexo infrarrepresentado en categorías o puestos donde exista desequilibrio.
- Promover la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa, evitando que recaigan mayoritariamente sobre mujeres.
- Introducir criterios de igualdad generacional para favorecer el rejuvenecimiento de la plantilla.

## **Eje 3. Promoción profesional**

---

- Establecer un sistema de promoción interna objetivo, transparente y documentado.
- Incorporar evaluaciones anuales con perspectiva de género.
- Desarrollar planes de carrera y liderazgo inclusivo para mujeres en puestos de responsabilidad.

## **Eje 4. Retribuciones**

---

- Revisar periódicamente el registro retributivo de la plantilla.
- Realizar auditorías salariales para prevenir y corregir posibles desigualdades.
- Elaborar un informe anual sobre brecha salarial y medidas correctoras.

## **Eje 5. Formación**

---

- Ofrecer formación obligatoria en igualdad y prevención de violencias a toda la plantilla, voluntariado y Patronato.
- Incorporar formación específica en liderazgo inclusivo para la dirección y órganos de gobierno.
- Garantizar el acceso a formación para personas en permisos o ausencias prolongadas.

## **Eje 6. Conciliación**

---

- Mantener y difundir de manera accesible todas las medidas de conciliación vigentes.
- Actualizar y aplicar el protocolo de conciliación, incluyendo teletrabajo y derecho a la desconexión digital.
- Promover la implicación masculina en el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

## **Eje 7. Prevención del acoso**

---

- Revisar y actualizar el protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Designar a una persona responsable de la gestión de denuncias, con formación específica.
- Habilitar canales confidenciales y accesibles de denuncia y asesoramiento.
- Coordinación entre el Protocolo de Acoso y el Canal de Denuncias (SII) FUTUDÍS aplicará el principio de especialidad en la gestión de las comunicaciones o denuncias en materia de acoso:
  - Si la comunicación describe situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo entre personas trabajadoras, voluntarias o colaboradoras, el expediente se tramitará conforme al Protocolo de Acoso.
  - Si la comunicación denuncia deficiencias en la aplicación del Protocolo, represalias, inacción, o incumplimientos empresariales de los deberes de vigilancia, prevención o control, el expediente se tramitará a través del Sistema Interno de Información (Canal de Denuncias) regulado por la Ley 2/2023.

Ambos sistemas actuarán de manera coordinada y complementaria, asegurando la confidencialidad, la ausencia de represalias y la independencia funcional de las personas responsables de su gestión.

Las derivaciones entre el Protocolo y el Canal de Denuncias se documentarán en un registro anonimizado de trazabilidad, manteniendo la información necesaria para el seguimiento estadístico, sin vulnerar la normativa de protección de datos.

## **Eje 8. Comunicación inclusiva**

---

- Garantizar el uso sistemático de lenguaje inclusivo en documentos, redes y comunicaciones institucionales.
- Revisar las imágenes y materiales gráficos para evitar estereotipos.
- Visibilizar referentes femeninos en el ámbito de la discapacidad y la vida social.

## **Eje 9. Condiciones de trabajo y salud laboral**

---

- Revisar la prevención de riesgos laborales (PRL) con perspectiva de género.
- Incorporar medidas de salud laboral diferenciadas según necesidades específicas de mujeres y hombres.
- Promover entornos laborales seguros, accesibles e inclusivos.

# Algunas medidas en base a los diagnósticos estudiados

| DIAGNÓSTICO                                                                                               | OBJETIVO ESPECÍFICO                                                      | EJE DE ACTUACIÓN                                                | MEDIDAS PRINCIPALES                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Plantilla altamente feminizada (85-87% mujeres, 13-15% hombres) y 100% de contratos parciales en mujeres. | Avanzar hacia la representación equilibrada en plantilla y voluntariado. | Eje 2. Selección y contratación                                 | Redacción inclusiva de ofertas, contratación prioritaria del sexo infrarrepresentado, conversión de contratos parciales a completos. |
| Envejecimiento de la plantilla (alta proporción >45 años).                                                | Rejuvenecer la plantilla con igualdad de oportunidades.                  | Eje 2. Selección y contratación                                 | Inclusión de criterios de igualdad generacional, contratación de perfiles jóvenes con formación en igualdad.                         |
| Paridad en personas apoyadas, pero 70% de mujeres apoyadas mayores de 50 años.                            | Adaptar apoyos a mujeres con discapacidad y edad avanzada.               | Eje 9. Condiciones de trabajo y salud laboral.                  | Programas de apoyo con enfoque interseccional, incorporación de perspectiva de género en PRL y apoyos.                               |
| Voluntariado feminizado (73% mujeres y 27% hombres).                                                      | Equilibrar la representación de género en el voluntariado.               | Eje 1. Cultura organizacional y Eje 2. Selección y contratación | Campañas de atracción de hombres al voluntariado, visibilización de referentes masculinos corresponsables.                           |
| Infrarrepresentación de mujeres en el Patronato (16%).                                                    | Aumentar la presencia de mujeres en órganos de gobierno.                 | Eje 1. Cultura organizacional                                   | Medidas de acción positiva en designación de patronos, formación en liderazgo inclusivo para mujeres.                                |

# Algunas medidas en base a los diagnósticos estudiados

| DIAGNÓSTICO                                                                    | OBJETIVO ESPECÍFICO                                                    | EJE DE ACTUACIÓN                         | MEDIDAS PRINCIPALES                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Déficit de formación en igualdad en plantilla, mandos intermedios y dirección. | Desarrollar formación continua en igualdad.                            | Eje 5. Formación                         | Formación obligatoria en género, interseccionalidad y acoso; formación específica para dirección y Patronato. |
| No se detecta brecha salarial, pero existe riesgo potencial.                   | Mantener igualdad retributiva y prevenir desigualdades.                | Eje 4. Retribuciones                     | Registro retributivo y auditoría salarial periódica, informe anual de brecha salarial.                        |
| Conciliación utilizada mayoritariamente por mujeres.                           | Promover corresponsabilidad masculina en conciliación.                 | Eje 6. Conciliación y corresponsabilidad | Actualización del protocolo de conciliación, medidas de teletrabajo y desconexión digital.                    |
| Avances en lenguaje inclusivo, pero persisten estereotipos.                    | Garantizar comunicación inclusiva y no sexista.                        | Eje 8. Comunicación inclusiva            | Revisión sistemática de documentos y materiales, visibilización de referentes femeninos.                      |
| Necesidad de protocolos claros frente al acoso.                                | Prevenir y actuar frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo. | Eje 7. Prevención del acoso              | Revisión del protocolo de acoso, formación de persona instructora, canales confidenciales de denuncia.        |

# Calendario de implantación

El calendario de implantación del Plan de Igualdad FUTUDÍS 2025-2028 establece las medidas a aplicar, los responsables de su ejecución, la temporalización prevista y los indicadores de seguimiento.

Su objetivo es garantizar que el Plan no quede en un documento meramente declarativo, sino que se materialice en actuaciones concretas, planificadas y evaluables.

|       | MEDIDA                                                            | RESPONSABLE                      | TIEMPO            | INDICADORES DE SEGUIMIENTO                 |
|-------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------|--------------------------------------------|
| EJE 1 | Difundir el Plan a plantilla y voluntariado.                      | Dirección / Comisión de Igualdad | 2025 (1T) y anual | Nº de personas que reciben el Plan.        |
| EJE 1 | Incluir avances del Plan en la memoria anual.                     | Dirección / Comunicación         | Anual             | Apartado específico incluido.              |
| EJE 2 | Redacción inclusiva de ofertas de empleo.                         | RRHH / Comisión de Igualdad      | Permanente        | % de ofertas revisadas.                    |
| EJE 2 | Contratación prioritaria del sexo infrarrepresentado.             | Dirección / RRHH                 | 2025-2028         | Nº de contrataciones realizadas.           |
| EJE 2 | Incorporación de criterios de igualdad generacional en selección. | Dirección / RRHH                 | 2025-2028         | Nº de incorporaciones de perfiles jóvenes. |
| EJE 3 | Sistema de promoción interna objetivo y transparente.             | Dirección / RRHH                 | 2025-2028         | Procedimiento documentado.                 |
| EJE 3 | Evaluaciones anuales con perspectiva de género.                   | Dirección / RRHH                 | 2025-2028         | Nº de evaluaciones realizadas.             |

|       | MEDIDA                                                                          | RESPONSABLE                      | TIEMPO      | INDICADORES DE SEGUIMIENTO                             |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------|
| EJE 3 | Planes de desarrollo profesional para mujeres.                                  | Dirección / RRHH                 | 2025-2028   | Nº de mujeres en itinerarios de desarrollo.            |
| EJE 4 | Registro retributivo revisado.                                                  | Dirección / Administración       | 2025 y 2027 | Informes de brecha salarial realizados.                |
| EJE 4 | Auditoría retributiva periódica.                                                | Dirección / Administración       | 2025 y 2028 | Auditorías realizadas y publicadas.                    |
| EJE 5 | Formación obligatoria en igualdad y prevención de violencias.                   | Dirección / Comisión de Igualdad | 2025-2027   | Nº de horas impartidas / % de plantilla formada.       |
| EJE 5 | Formación en liderazgo inclusivo.                                               | Comisión de Igualdad             | 2026        | Nº de patronos/as y directivos/as formados.            |
| EJE 5 | Acceso a formación durante permisos.                                            | RRHH / Dirección                 | Permanente  | Nº de personas en permisos con formación accesible.    |
| EJE 6 | Difusión de medidas de conciliación.                                            | Comisión de Igualdad             | Permanente  | Nº de medidas activas / % de uso desagregado por sexo. |
| EJE 6 | Actualización del protocolo de conciliación (teletrabajo, desconexión digital). | Dirección / RRHH                 | 2025        | Documento actualizado y difundido.                     |
| EJE 6 | Promoción de corresponsabilidad masculina en conciliación.                      | Dirección / RRHH                 | 2025-2028   | % de hombres que utilizan medidas de conciliación.     |
| EJE 7 | Revisión y actualización del protocolo de acoso.                                | Dirección / Comisión de Igualdad | 2025        | Documento aprobado.                                    |
| EJE 7 | Habilitar canales confidenciales y accesibles de denuncia.                      | Dirección / Comisión de Igualdad | 2025-2026   | Nº de canales activos / Nº de denuncias atendidas.     |

|       | MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | RESPONSABLE                                  | TIEMPO      | INDICADORES DE SEGUIMIENTO                       |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------|
| EJE 7 | Designación de una persona instructora o comisión instructora del Protocolo de Acoso, con formación específica en igualdad y prevención de violencias, distinta e independiente del Responsable del Canal de Denuncias. En caso de conflicto de intereses, se aplicarán las reglas de abstención y sustitución previstas en el Protocolo. | Dirección                                    | 2025        | Nombramiento oficial y formación acreditada.     |
| EJE 7 | Establecer procedimiento de derivación entre el Protocolo de Acoso y el Canal de Denuncias, conforme a la Ley 2/2023.                                                                                                                                                                                                                     | Responsable del Canal / Comisión de Igualdad | 2025 - 2026 | Procedimiento aprobado y publicado internamente. |
| EJE 8 | Aplicación sistemática de comunicación inclusiva.                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Comunicación / Comisión de Igualdad          | Permanente  | Nº de revisiones realizadas.                     |
| EJE 8 | Visibilización de referentes femeninos en discapacidad y sociedad.                                                                                                                                                                                                                                                                        | Comunicación                                 | 2025-2028   | Nº de campañas realizadas.                       |
| EJE 9 | Revisión de la PRL con perspectiva de género.                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Dirección / Servicio de Prevención           | 2026        | Documento actualizado.                           |
| EJE 9 | Incorporación de medidas de salud laboral diferenciadas.                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Dirección / Servicio de Prevención           | 2027        | Nº de medidas implementadas.                     |
| EJE 9 | Promoción de entornos laborales seguros y accesibles.                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Dirección / Servicio de Prevención           | 2026        | Documento actualizado.                           |

# Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación son piezas clave para garantizar la eficacia del Plan de Igualdad FUTUDÍS 2025-2028. No basta con diseñar y aprobar medidas; es imprescindible comprobar periódicamente su grado de ejecución, el nivel de cumplimiento de los objetivos y el impacto real que producen en la organización y en las personas que forman parte de ella.

Este proceso de control tiene como finalidad:

- **Medir** el grado de avance de las acciones planificadas.
- **Detectar** dificultades, resistencias o barreras en la implementación.
- **Ajustar y reorientar** las medidas cuando sea necesario.
- **Garantizar la transparencia y la rendición de cuentas** ante plantilla, voluntariado, Patronato y personas apoyadas.

El sistema de seguimiento y evaluación se ha diseñado bajo dos principios básicos:

1. **Continuidad:** el Plan no debe ser un documento estático, sino una herramienta viva, capaz de adaptarse a los cambios de contexto, a las recomendaciones de las evaluaciones y a las nuevas necesidades detectadas.
2. **Participación:** todas las voces de FUTUDÍS deben tener un papel activo en la valoración del Plan, con especial atención a las mujeres, a los hombres y a las personas con discapacidad intelectual, cuya experiencia resulta esencial.

De este modo, la evaluación se entiende como un proceso de aprendizaje colectivo que refuerza la cultura organizacional de igualdad y consolida los avances logrados.

## Metodología de seguimiento y evaluación

La metodología de seguimiento del Plan se articula en varias fases y momentos clave.

En primer lugar, se establece un **seguimiento continuo de carácter trimestral**, que será llevado a cabo por la Comisión de Igualdad. Este seguimiento permitirá valorar de manera periódica el grado de avance de las medidas, identificar posibles retrasos o dificultades y proponer correcciones inmediatas para mantener la coherencia entre los objetivos del Plan y su desarrollo práctico.

En segundo lugar, se elaborará un **informe anual de seguimiento** que recogerá los resultados alcanzados en el año natural, identificando tanto los logros como las áreas de mejora. Este informe será difundido de manera accesible a toda la organización —incluyendo plantilla, voluntariado, Patronato y personas apoyadas— como ejercicio de transparencia y rendición de cuentas.

Además, el Plan prevé la realización de dos evaluaciones clave:

- Una **evaluación intermedia en 2026**, que tendrá como finalidad revisar el grado de cumplimiento global a mitad del periodo de vigencia. Permitirá identificar los ajustes necesarios para garantizar la eficacia del Plan en sus dos últimos años de aplicación.
- Una **evaluación final en 2028**, que analizará el nivel de consecución de los objetivos estratégicos y servirá como punto de partida para el diseño del siguiente Plan de Igualdad.

Este sistema metodológico combina la revisión continua con momentos de evaluación más amplios, garantizando así un control permanente y una capacidad de adaptación ágil a lo largo de todo el ciclo de vida del Plan.

## Indicadores de evaluación

Los indicadores de seguimiento se han diseñado para medir no solo la ejecución de las medidas, sino también su impacto real en la organización. Entre ellos destacan:

- Grado de cumplimiento de cada medida en relación con lo planificado.
- Comparación entre la temporalización prevista y la ejecución real.
- Relación entre los recursos estimados y los finalmente ejecutados.
- Diferencia entre los resultados esperados y los obtenidos.
- Niveles de participación desagregados por sexo y rol (plantilla, voluntariado, Patronato, personas apoyadas).
- Grado de satisfacción de los distintos colectivos implicados.

## Participación en el proceso evaluador

La participación activa de los distintos colectivos vinculados a FUTUDÍS constituye un elemento esencial del sistema de seguimiento y evaluación. No se trata únicamente de que la Comisión de Igualdad supervise el cumplimiento de las medidas, sino de que todas las personas que forman parte de la Fundación se impliquen en la valoración del Plan.

Para garantizar esa participación, se utilizarán diferentes herramientas adaptadas a cada grupo:

- **La plantilla** podrá expresar su percepción sobre el grado de avance de las medidas a través de encuestas periódicas, entrevistas individuales y grupos de discusión. Esto permitirá obtener información directa sobre cómo las medidas de igualdad impactan en su vida laboral cotidiana.
- **El voluntariado** será consultado mediante cuestionarios y sesiones de devolución de resultados, de manera que su visión y experiencia complementen la de la plantilla.
- **El Patronato** tendrá un papel clave en la revisión y validación de los informes anuales e intermedios, asumiendo su responsabilidad como órgano de gobierno en la rendición de cuentas y la toma de decisiones estratégicas.

- **Las personas apoyadas** por la Fundación, especialmente mujeres con discapacidad intelectual, participarán en sesiones específicas diseñadas en formatos accesibles y en lectura fácil. De este modo se garantiza que sus opiniones y experiencias se integren en la evaluación, aportando un valor único y reforzando la coherencia del Plan con el enfoque inclusivo de FUTUDÍS.

Este modelo participativo asegura que el seguimiento y la evaluación no sean un ejercicio técnico limitado a la Comisión de Igualdad, sino un proceso compartido por toda la organización, en el que cada colectivo aporta su perspectiva y contribuye al aprendizaje institucional.

## **Registro y conservación de información sobre acoso y denuncias**

Para el seguimiento del Plan, FUTUDÍS mantendrá un registro estadístico anonimizado de los expedientes tramitados por el Protocolo de Acoso y por el Canal de Denuncias, conforme a las reglas de conservación y supresión del Protocolo (máximo 8 meses para datos personales y conservación indefinida de los datos agregados).

Este registro se utilizará exclusivamente para fines de evaluación y mejora de las políticas de igualdad, sin incluir datos identificativos.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

### **Coordinación con el Sistema Interno de Información**

FUTUDÍS integrará el presente Plan de Igualdad y su Protocolo de Acoso con el Sistema Interno de Información regulado por la Ley 2/2023, de 20 de febrero. Ambos instrumentos se aplicarán de forma complementaria y coordinada, bajo el principio de especialidad, asegurando una protección integral frente a las conductas de acoso y las represalias derivadas de su comunicación.

# ANEXOS

Los anexos complementan y refuerzan el contenido del Plan de Igualdad FUTUDÍS 2025–2028. Incluyen protocolos, herramientas y documentos de compromiso que aseguran la operatividad y la transparencia del Plan.

**Anexo I. Protocolo de Conciliación**

**Anexo II. Protocolo frente al Acoso**

**Anexo III. Glosario de términos**

**Anexo IV. Acta de compromiso del Patronato**

# Anexo I

## Protocolo de Conciliación

El protocolo de conciliación incluye medidas que facilitan la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral.

Entre ellas destacan:

- Flexibilidad horaria para la entrada y salida del trabajo.
- Posibilidad de teletrabajo en determinadas circunstancias, garantizando la igualdad de acceso para mujeres y hombres.
- Derecho a la desconexión digital, evitando comunicaciones laborales fuera de horario salvo causa justificada.
- Permisos retribuidos y no retribuidos adaptados a diversas necesidades familiares y personales.
- Adaptación de jornada por motivos de cuidado, siempre en condiciones equitativas para mujeres y hombres.

El protocolo se actualizará periódicamente y se difundirá a toda la plantilla para garantizar su conocimiento y aplicación.

# Anexo II

## Protocolo frente al acoso

Este protocolo establece los procedimientos para prevenir y actuar frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral. Sus elementos principales son:

- Definición clara de conductas constitutivas de acoso.
- Canales confidenciales y accesibles de denuncia, con garantías de protección frente a represalias.
- Procedimiento de actuación que establece fases, plazos y responsables.
- Designación de una persona instructora o responsable de la gestión de denuncias, con formación específica en igualdad y prevención del acoso.
- Medidas de apoyo a las víctimas y sanciones para las conductas probadas.

Este protocolo será objeto de formación específica para toda la plantilla y se revisará periódicamente para garantizar su eficacia.

Este protocolo, aprobado por el Patronato, tiene **vigencia indefinida**, forma parte integrante del **Sistema de Cumplimiento Normativo** de la Fundación y se actualiza automáticamente en caso de modificación normativa.

Su aplicación se rige por el **principio de especialidad**, de forma que las situaciones de acoso entre personas trabajadoras se tramitan conforme al Protocolo, y las que afecten a los deberes empresariales de prevención, vigilancia o respuesta se tramitan por el **Sistema Interno de Información (Ley 2/2023)**.

# Anexo III

## Glosario de términos

**Igualdad de género:** Principio que reconoce el derecho de mujeres y hombres a disfrutar de las mismas oportunidades y condiciones en todos los ámbitos de la vida, sin discriminación por razón de sexo.

**Equidad de género:** Aplicación de medidas correctoras para compensar desigualdades históricas o estructurales, con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva.

**Transversalidad de género (mainstreaming):** Estrategia que consiste en incorporar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y actividades de una organización, de manera que la igualdad no sea un ámbito aislado, sino un principio general.

**Interseccionalidad:** Enfoque que analiza cómo interactúan y se acumulan distintas formas de discriminación (por ejemplo, género, discapacidad, edad, origen étnico o nivel socioeconómico), generando situaciones específicas de vulnerabilidad.

**Brecha salarial de género:** Diferencia en el salario medio entre mujeres y hombres, derivada de factores como la segregación ocupacional, el acceso desigual a la promoción o el predominio femenino en contratos temporales y a tiempo parcial.

**Segregación ocupacional:** Concentración de mujeres y hombres en determinados sectores, profesiones o puestos de trabajo, lo que limita las oportunidades de desarrollo profesional.

**Techo de cristal:** Barreras invisibles que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad o dirección, pese a contar con la capacitación necesaria.

**Suelo pegajoso:** Tendencia de las mujeres a concentrarse en empleos precarios, de baja remuneración o escasas posibilidades de promoción, que dificultan su desarrollo profesional.

**Corresponsabilidad:** Reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres, así como entre las familias, el Estado y la sociedad.

**Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Conjunto de medidas que permiten compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares y el desarrollo personal, garantizando un equilibrio entre estos ámbitos.

**Lenguaje inclusivo:** Uso de expresiones que visibilizan tanto a mujeres como a hombres, evitando el sexismo y los estereotipos de género en la comunicación oral y escrita.

**Acoso sexual:** Conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual, no deseada por la persona que la recibe, que atenta contra su dignidad o genera un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.

**Acoso por razón de sexo:** Comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, cuyo efecto es crear un entorno degradante, humillante o discriminatorio.

**Acción positiva:** Medida temporal destinada a corregir situaciones de desigualdad real, promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en ámbitos donde un sexo esté infrarrepresentado.

# Anexo IV

## Acta de compromiso del Patronato

El Patronato de FUTUDÍS firmará un documento que recoge su compromiso con la igualdad, en el que se ratifican los siguientes aspectos:

- Aprobación formal del Plan de Igualdad FUTUDÍS 2025-2028.
- Dotación de recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.
- Responsabilidad del Patronato en el seguimiento, evaluación y mejora continua del Plan.
- Integración de la igualdad como principio rector de la estrategia institucional.

**FUTÜDIS**