

PLAN DE IGUALDAD



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
4. INFORME DIAGNÓSTICO
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO
7. EVALUACIÓN Y REVISIÓN
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN
10. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD
11. ANEXOS

1. PRESENTACIÓN

Fundación Balía es una organización sin ánimo de lucro, sin filiación política, ni confesión religiosa, que desde el 2001 lucha contra la pobreza infantil en España a través de la educación.

Perseguimos generar oportunidades a menores en riesgo de exclusión para que puedan desarrollar su talento y romper con el ciclo de pobreza, así como sensibilizar sobre esta realidad social.

Basamos nuestra identidad en el respeto, entendido en todas sus dimensiones (a uno mismo, a los demás y al entorno), reconociendo y aceptando las diferencias como algo positivo y enriquecedor, rechazando cualquier comportamiento que atente contra el pensamiento, la personalidad, la integridad y la dignidad de la persona.

Baila contribuye con sus proyectos a la consecución de varios de los objetivos de desarrollo sostenible, uno de ellos es el de Igualdad de Género con el fin de poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

DATOS DE LA ENTIDAD	
Razón social	Fundación Balía
NIF	G82920851
Domicilio social	C/ Fereluz 44. 28039 Madrid
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución	2001
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Teresa Rodríguez Hervás
Cargo	Directora General
Telf.	915705519
e-mail	info@fundacionbalia.org
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Ana María Ciudad Rodríguez
Cargo	Área de Desarrollo de Personas
Telf.	915705519
e-mail	anaciudad@fundacionbalia.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Educación no formal
CNAE	8891
Descripción de la actividad	Proyectos socioeducativos dirigidos a menores en riesgo o situación de vulnerabilidad.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Madrid, Sevilla y Guadalajara

Ana Ciudad

Teresa P. H.

Ruiz

DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras (marzo 22)	Mujeres	105	Hombres	25	Total	130
Centros de trabajo	C/ Fereluz, 44 28039 Madrid C/ Müller, 31 28039 Madrid C/ María del Carmen, 35 28011 Madrid C/ Antonio Zamora, 5 28011 Madrid C/ Concejal Fco José Jiménez Martín, 134 28047 Madrid					
Facturación anual (€)	2.772.447 (ingresos del año 2020)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Dispone del Área de Desarrollo de Personas, Voluntariado y Prácticas					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	"I Reconocimiento de Buenas Prácticas en materia de Gestión de la Diversidad"					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras (UGT)	Mujeres	2	Hombres	1	Total	3

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Fundación Balía y Representación Legal de las personas Trabajadoras (UGT). En caso de que durante la vigencia del presente Plan de Igualdad se constituyese Comité de Empresa en la organización, dos de sus delegados/as pasarían a ser la Comisión Negociadora.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad ya estén en nuestros proyectos de Madrid, Sevilla o Guadalajara, tanto las personas que trabajan en nuestros centros como las que desarrollan sus servicios en centros educativos en los que tenemos convenio de colaboración.

El período de vigencia del presente plan será de mayo de 2022 a diciembre de 2025, una vez finalizada su vigencia, éste se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años (mayo de 2026) tal y como está previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

Tras el exhaustivo diagnóstico, consideramos que en el II Plan de Igualdad de Fundación Balía debemos tener en cuenta los siguientes aspectos o líneas de trabajo:

1. Condiciones de trabajo.
2. Formación.
3. Conciliación y corresponsabilidad.
4. Transversalidad de la igualdad.
5. Promoción de la igualdad.
6. Prevención, detección y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.
7. Violencia de género.
8. Trabajo en red.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos que nos proponemos y que están más detallados en el Anexo I: Medidas del II Plan de Igualdad de Fundación Balía, son los siguientes:

1. Condiciones de trabajo:
 - o Reducir la desigualdad en relación al % de hombres indefinidos a jornada completa en relación con el % de mujeres y profundizar en la evaluación anual de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
2. Formación:
 - o Revisar la estrategia formativa para la plantilla puesto que puede haber una falta de capacitación en igualdad y en acciones formativas que favorezcan la promoción interna, que motiven a las personas trabajadoras para permanecer en la Fundación.
3. Conciliación y corresponsabilidad:
 - o Favorecer y formalizar medidas de flexibilidad y conciliación ya existentes y seguir reflexionando y avanzando en este aspecto.
4. Transversalidad de la igualdad.
 - o Diseñar herramientas para favorecer que la igualdad sea transversal a las diferentes áreas de trabajo.
5. Promoción de la igualdad:
 - o Promover la igualdad a nivel interno y externo.
6. Prevención, detección y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.
 - o Planificar acciones para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
7. Violencia de género.
 - o Establecer un protocolo de para apoyar a mujeres víctimas de violencia de género de la plantilla.
8. Trabajo en red.
 - o Participar en redes que nos orienten en los pasos a seguir para evolucionar en la igualdad de oportunidades.

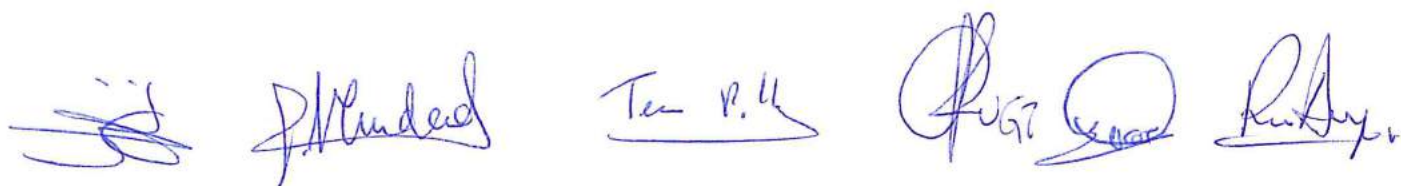
6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El presente plan será impulsado por la Comisión de Igualdad de Fundación Balia (Dirección y Área de Desarrollo de Personas) y el equipo de asesores de igualdad de la plantilla (representantes de otras áreas de actividad). Tendrá un seguimiento trimestral por estos organismos y semestral con la Representación Legal de las personas Trabajadoras (UGT).

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se constituirá en un plazo máximo de 3 meses desde el registro del Plan de Igualdad y aprobará sus normas de funcionamiento.

7. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Para el seguimiento semestral se ha diseñado un registro de los indicadores extraídos de las medidas del presente plan que será alimentado por la Comisión de Igualdad de Fundación Balia de manera trimestral ya que pasa a formar parte de los indicadores de seguimiento del proceso de Desarrollo de Personas.



Five handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right: a stylized signature, a signature that appears to read 'Fundación Balia', a signature that appears to read 'Téc. P. U.', a signature that appears to read 'UGT', and a signature that appears to read 'R. A. J.'.

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Actuaciones para la implantación		Seguimiento	Revisión	Evaluación
2022	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Diciembre 2022	Diciembre 2022	
2023		Junio 2023	Diciembre 2023	
		Diciembre 2023		
2024		Junio 2024	Diciembre 2024	Junio 2024 (evaluación intermedia)
		Diciembre 2024		
2025		Junio 2025	Diciembre 2025	Junio - Septiembre 2025
		Diciembre 2025		

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

La Comisión de Seguimiento será la que identifique los cambios que serán acordados por la Comisión Negociadora.

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión aplicará de la siguiente forma, en caso de producirse. Todas aquellas solicitudes o propuestas de modificación de este Plan de Igualdad, cualesquiera que sean, deberán ser presentadas y tratadas dentro de la mesa de igualdad que ha sido constituida expresamente para el desarrollo de este plan y, una vez analizadas, deberán ser aprobadas mediante acuerdo expreso entre las partes que conforman esta Comisión Negociadora.

10. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad será registrado por la persona asignada por la Comisión Negociadora en un plazo de 15 días desde su firma a través de la plataforma REGCON.

La persona asignada es Ana María Ciudad Rodríguez (Responsable de Desarrollo de Personas de Fundación Balía con DNI: 09029668Y).

11. ANEXOS

ANEXO I: Medidas del II Plan de Igualdad de Fundación Balía.

ANEXO II: Tabla de seguimiento de indicadores de Fundación Balía.

ANEXO III: Resumen Informe Diagnóstico

ANEXO I:

Medidas del II Plan de Igualdad de Fundación Balía

Plazo de vigencia del Plan de Igualdad: 2022 - 2025

ÍNDICE

ÁMBITO 1: CONDICIONES DE TRABAJO (MEDIDA 1)

ÁMBITO 1: CONDICIONES DE TRABAJO (MEDIDA 2)

ÁMBITO 2: FORMACIÓN (MEDIDA 1)

ÁMBITO 2: FORMACIÓN (MEDIDA 2)

ÁMBITO 3. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (MEDIDA 1)

ÁMBITO 3: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (MEDIDA 2)

ÁMBITO 3: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (MEDIDA 3)

ÁMBITO 3: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (MEDIDA 4)

ÁMBITO 4: TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD (MEDIDA1)

ÁMBITO 4: TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD (MEDIDA2)

ÁMBITO 5: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD (MEDIDA 1)

ÁMBITO 5: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD (MEDIDA 2)

ÁMBITO 6: PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (MEDIDA 1)

ÁMBITO 7. VIOLENCIA DE GÉNERO (MEDIDA 1)

ÁMBITO 7. VIOLENCIA DE GÉNERO (MEDIDA 2)

ÁMBITO 8. TRABAJO EN RED



Five handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right: a stylized signature, a signature that appears to read 'Fundación Balía', a signature that appears to read 'In P. U.', a signature that appears to read 'D. G. T.', and a signature that appears to read 'R. A. J. S. e'.


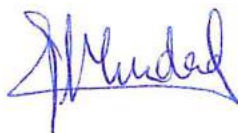
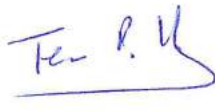

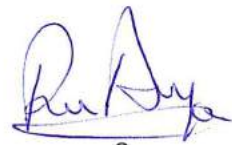
ÁMBITO 1: CONDICIONES DE TRABAJO (MEDIDA 1)	
Ámbito	Condiciones de trabajo
Nombre de la medida	Coherencia entre la proporción de mujeres/hombres indefinidos a jornada completa y % de hombres/mujeres totales de la entidad
Objetivo al que contribuye la medida	Reducir la desigualdad en relación al % de hombres indefinidos y jornada completa en relación con el % de mujeres
Necesidad/es identificadas en diagnóstico que justifican el objetivo y la medida	Se ha detectado una desigualdad en relación al % de hombres indefinidos y jornada completa en relación con el % de mujeres.
Descripción de la medida	Reducir la desigualdad en relación al % de hombres indefinidos y jornada completa en relación con el % de mujeres
Grupo destinatario	Mujeres contratadas de la entidad
Plazos para realizar la medida y calendario de actuaciones	2023, pero se hará seguimiento durante toda la vigencia del Plan
Recursos materiales y humanos necesarios	Área de Desarrollo de Personas
Departamento o persona/s responsable/s	Área de Desarrollo de Personas
Sistema de seguimiento y revisión periódica de la medida	Seguimiento trimestral a través del cuadro de seguimiento de indicadores del II Plan de Igualdad
Indicador(es) para medir el seguimiento de la medida	% de mujeres indefinidas a jornada completa % de hombres indefinidos a jornada completa Coherencia en la proporcionalidad de hombres/mujeres indefinidos a jornada completa en relación al % de hombre y mujeres de la entidad en general



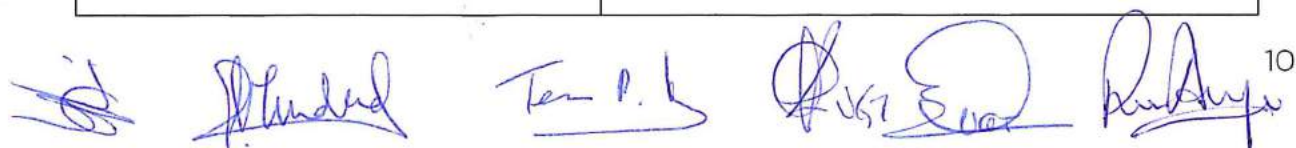




ÁMBITO 1: CONDICIONES DE TRABAJO (MEDIDA 2)	
Ámbito	Condiciones de trabajo
Nombre de la medida	Implantar medidas de prevención de riesgos laborales diferenciadas por sexo
Objetivo al que contribuye la medida	Identificar y minimizar riesgos laborales atendiendo a posibles diferencias que se puedan dar en el ámbito laboral en función del sexo de la persona trabajadora
Necesidad/es identificadas en diagnóstico que justifican el objetivo y la medida	Tratar de evitar las bajas por Riesgo de Embarazo
Descripción de la medida	Profundizar en la evaluación anual de riesgos laborales, una perspectiva de género Identificar necesidades específicas en función de riesgos laborales por sexo (ej. riesgo por embarazo, lactancia) Implantar medidas adecuadas en función de los riesgos detectados
Grupo destinatario	Trabajadoras de Balía
Plazos para realizar la medida y calendario de actuaciones	2023, pero se hará seguimiento durante toda la vigencia del Plan
Recursos materiales y humanos necesarios	Área de Desarrollo de Personas/Área de Prevención de RRL
Departamento o persona/s responsable/s	Área de Desarrollo de Personas/Área de Prevención de RRL
Sistema de seguimiento y revisión periódica de la medida	Seguimiento trimestral a través del cuadro de seguimiento de indicadores del II Plan de Igualdad
Indicador(es) para medir el seguimiento de la medida	Puestos de trabajo feminizados evaluados Número de medidas incorporadas Personas afectadas por baja de riesgo embarazo




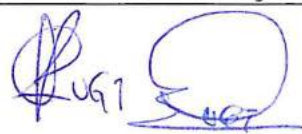
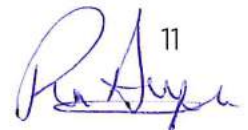






ÁMBITO 2: FORMACIÓN (MEDIDA 1)	
Ámbito	Formación
Nombre de la medida	Puesta en marcha de un paquete de formaciones en coeducación para la plantilla general de Balia.
Objetivo al que contribuye la medida	Fomentar la coeducación como línea fundamental de la estrategia educativa de Balia orientada a contribuir a transversalizar la igualdad en todas las actividades de la entidad.
Necesidad/es identificadas en diagnóstico que justifican el objetivo y la medida	Se ha detectado la necesidad de incluir la coeducación en nuestro propósito (proyecto educativo, diseño e intervención) como elemento que capacite a la plantilla y le aporte herramientas para comprender los sesgos de género y otros conceptos relativos a la igualdad de oportunidades.
Descripción de la medida	<p>Poner en marcha un paquete de acciones formativas en materia de coeducación consistente en:</p> <p>-4 Píldoras formativas (informaciones breves enfocadas a nuestro trabajo enviadas por mail a toda la plantilla y cuyos contenidos quedan publicados de manera permanente en nuestro Site de formación).</p> <p>-1 Formación (1,5 horas de formación en herramientas pedagógicas coeducativas realizada por experta externa a la entidad)</p>
Grupo destinatario	<p>-Píldoras educativas: Toda la plantilla</p> <p>-Formación en herramientas pedagógicas: Equipo educativo</p>
Plazos para realizar la medida y calendario de actuaciones	Enero - Junio 2022
Recursos materiales y humanos necesarios	<p>-Plataforma de Formación / Salas de Formación</p> <p>-Responsable de Formación</p> <p>-Formadores/as externos expertos en la materia</p>
Departamento o persona/s responsable/s	Desarrollo de Personas - Formación



Sistema de seguimiento y revisión periódica de la medida	Seguimiento trimestral del Plan de Formación a través del cuadro de seguimiento de Indicadores del proceso de P03 RRHH Y FORMACIÓN Informe de resultados: fechas/ asistencia/ contenidos Valoración de la plantilla: encuestas de aplicabilidad y aplicación de la formación
Indicador(es) para medir el seguimiento de la medida	Nº de formaciones efectivamente realizadas Nº de píldoras efectivamente enviadas % de personas de la plantilla que han realizado la formación en Coeducación % de personas de la plantilla que han recibido las píldoras formativas % de personas que valoran 7 o más sobre 10 los contenidos de la formación y píldoras de coeducación % de personas que valoran 7 o más sobre 10 que la formación en coeducación y las píldoras son aplicables a su trabajo % de personas que valoran 7 o más sobre 10 que la formación en coeducación y las píldoras han sido aplicadas a su trabajo

ÁMBITO 2: FORMACIÓN (MEDIDA 2)	
Ámbito	Formación
Nombre de la medida	Revisión de la estrategia formativa de la plantilla
Objetivo al que contribuye la medida	Mejorar el desarrollo de la carrera profesional del equipo y la estabilidad en el empleo de la plantilla
Necesidad/es identificadas en diagnóstico que justifican el objetivo y la medida	Se ha detectado una carencia en la capacitación en acciones formativas que favorezcan la promoción interna y que motiven a las personas trabajadoras para permanecer en la Fundación
Descripción de la medida	Se diseñarán dentro del Plan de Formación anual un paquete de formaciones que favorezcan el desarrollo profesional teniendo en cuenta: la estrategia de la entidad y de las necesidades y expectativas

	<p>de los equipos extraídas de su entrevista anual de evolución.</p> <p>Se realizará un seguimiento del Plan de Formación 3 veces al año para garantizar su cumplimiento</p>
Grupo destinatario	<p>Píldoras educativas: Todo el equipo</p> <p>Formación en contenidos específicos según áreas de trabajo y características personales de la plantilla</p> <p>Personas concretas identificadas anualmente con potencial y expectativas de promoción interna</p>
Plazos para realizar la medida y calendario de actuaciones	<p>Enero 2022- Diciembre 2025</p> <p>Formación anual, revisión en abril, julio y diciembre</p>
Recursos materiales y humanos necesarios	<p>Plataforma de Formación / Salas de Formación</p> <p>Responsable de Formación</p> <p>Formadores/as externos expertos en cada materia</p>
Departamento o persona/s responsable/s	Desarrollo de Personas - Formación
Sistema de seguimiento y revisión periódica de la medida	<p>Seguimiento trimestral a través del cuadro de seguimiento de indicadores del II Plan de Igualdad</p> <p>Seguimiento trimestral del Plan de Formación a través del cuadro de seguimiento de Indicadores del proceso de P03 RRHH Y FORMACIÓN</p> <p>Informe de resultados: fechas/ asistencia/ contenidos</p> <p>Valoración de la plantilla: encuestas de aplicabilidad y aplicación de la formación</p>
Indicador(es) para medir el seguimiento de la medida	<p>Nº de personas que cambian de puesto/departamento cada año</p> <p>% de personas que valoran con 7 o más el indicador Formación del cuestionario de satisfacción de la plantilla</p>









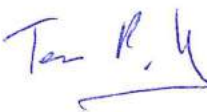



ÁMBITO 3. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (MEDIDA 1)	
Ámbito	Conciliación y corresponsabilidad
Nombre de la medida	Formalizar acuerdos de Teletrabajo
Objetivo al que contribuye la medida	Formalizar las medidas de flexibilidad y conciliación ya existentes y seguir reflexionando y avanzando en este aspecto.
Necesidad/es identificadas en diagnóstico que justifican el objetivo y la medida	Se ha detectado una necesidad de formalizar las medidas de flexibilidad y conciliación ya existentes y seguir reflexionando y avanzando en este aspecto.
Descripción de la medida	Implementar mediante acuerdo de teletrabajo que las áreas de gestión puedan realizar 40% trabajo presencial y 60% teletrabajo.
Grupo destinatario	Áreas de Gestión
Plazos para realizar la medida y calendario de actuaciones	2022
Recursos materiales y humanos necesarios	Acuerdo de Teletrabajo Área de Desarrollo de Personas
Departamento o persona/s responsable/s	Área de Desarrollo de Personas
Sistema de seguimiento y revisión periódica de la medida	Seguimiento trimestral a través del cuadro de seguimiento de indicadores del II Plan de Igualdad
Indicador(es) para medir el seguimiento de la medida	% de personas de las áreas de gestión que han firmado acuerdos de teletrabajo







ÁMBITO 3. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (MEDIDA 2)	
Ámbito	Conciliación y corresponsabilidad
Nombre de la medida	Elaboración y comunicación de un protocolo de flexibilidad y conciliación laboral.
Objetivo al que contribuye la medida	Formalizar las medidas de flexibilidad y conciliación ya existentes y seguir reflexionando y avanzando en este aspecto.
Necesidad/es identificadas en diagnóstico que justifican el objetivo y la medida	Se ha detectado una necesidad de formalizar las medidas de flexibilidad y conciliación ya existentes y seguir reflexionando y avanzando en este aspecto.
Descripción de la medida	Elaboración y comunicación de un protocolo de flexibilidad y conciliación laboral garantizando el conocimiento de la plantilla de Balía.
Grupo destinatario	Todas las personas de la plantilla
Plazos para realizar la medida y calendario de actuaciones	2022-2025
Recursos materiales y humanos necesarios	Protocolo Servidor Interno Área de Desarrollo de Personas
Departamento o persona/s responsable/s	Área de Desarrollo de Personas
Sistema de seguimiento y revisión periódica de la medida	Seguimiento trimestral a través del cuadro de seguimiento de indicadores del II Plan de Igualdad.
Indicador(es) para medir el seguimiento de la medida	Protocolo realizado Nº de publicaciones anuales del protocolo a través del Boletín Interno Publicación permanente en el servidor interno









ÁMBITO 3. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (MEDIDA 3)	
Ámbito	Conciliación y corresponsabilidad
Nombre de la medida	Mejorar los derechos y medidas vinculados a la conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad.
Objetivo al que contribuye la medida	Reforzar los derechos en los cuidados de cada hijo/a, o para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Necesidad/es identificadas en diagnóstico que justifican el objetivo y la medida	No existen medidas formalizadas a nivel interno que mejore los derechos en los cuidados de familiares
Descripción de la medida	Incrementar el tiempo de excedencia de tres a cuatro años, para el cuidado de hijos menores tanto naturales como en adopción o acogimiento, y para para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante el tiempo en situación de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
Grupo destinatario	Trabajadoras y trabajadores de Balía
Plazos para realizar la medida y calendario de actuaciones	Inmediata/2022, pero se hará seguimiento durante toda la vigencia del Plan
Recursos materiales y humanos necesarios	Área de Desarrollo de Personas/Área de Prevención de RRL
Departamento o persona/s responsable/s	Área de Desarrollo de Personas/Área de Prevención de RRL
Sistema de seguimiento y revisión periódica de la medida	Seguimiento trimestral a través del cuadro de seguimiento de indicadores del II Plan de Igualdad
Indicador(es) para medir el seguimiento de la medida	N.º de trabajadoras y trabajadores que hacen uso del recurso

ÁMBITO 3. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (MEDIDA 4)	
Ámbito	Conciliación y corresponsabilidad
Nombre de la medida	Mejorar los derechos y medidas vinculados a la conciliación y ejercicio de corresponsabilidad
Objetivo al que contribuye la medida	Favorecer la vigilancia y el seguimiento parental en la educación de menores de edad a cargo
Necesidad/es identificadas en diagnóstico que justifican el objetivo y la medida	Falta de regulación
Descripción de la medida	Otorgar hasta dos horas trimestrales para la asistencia a tutorías de sus hijas o hijos menores de edad.
Grupo destinatario	Trabajadoras y trabajadores de Balía
Plazos para realizar la medida y calendario de actuaciones	Inmediata/2022, pero se hará seguimiento durante toda la vigencia del Plan
Recursos materiales y humanos necesarios	Área de Desarrollo de Personas/Área de Prevención de RRLL
Departamento o persona/s responsable/s	Área de Desarrollo de Personas/Área de Prevención de RRLL
Sistema de seguimiento y revisión periódica de la medida	Seguimiento trimestral a través del cuadro de seguimiento de indicadores del II Plan de Igualdad
Indicador(es) para medir el seguimiento de la medida	N.º de trabajadoras y trabajadores que hacen uso del recurso







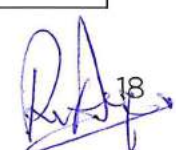








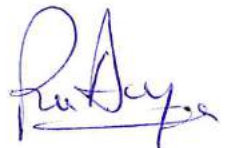
ÁMBITO 4: TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD (MEDIDA 1)	
Ámbito	Transversalidad de la igualdad
Nombre de la medida	Revisión documental y puesta en marcha de un manual de lenguaje inclusivo para aplicar en todas las comunicaciones
Objetivo al que contribuye la medida	Transversalización de la igualdad de oportunidades a través de una revisión y sensibilización sobre la comunicación hacia el interior y el exterior de la entidad Comunicar desde la perspectiva de género.
Necesidad/es identificadas en diagnóstico que justifican el objetivo y la medida	Hemos detectado una falta de herramientas para favorecer que la igualdad sea transversal a las diferentes áreas de trabajo y en los departamentos de la entidad.
Descripción de la medida	Para hacer explícita una comunicación desde la perspectiva de género, vamos a poner en marcha dos acciones concretas: Crear un manual de Lenguaje Inclusivo que sea conocido, compartido y aplicado por toda la organización. / Revisar los materiales de Balía desde la mirada de perspectiva de género Realizar una formación de Lenguaje Inclusivo específica para el área de Comunicación.
Grupo destinatario	Manual de lenguaje inclusivo: Todo el equipo Formación en Lenguaje Inclusivo: Área de comunicación y creación de proyectos
Plazos para realizar la medida y calendario de actuaciones	Marzo - Diciembre 2022
Recursos materiales y humanos necesarios	Plataforma de Formación / Salas de Formación Responsable de Formación Formadores/as externos expertos en la materia Departamento de Desarrollo de Personas / Comunicación
Departamento responsable/s o persona/s	Desarrollo de Personas - Formación

	Comunicación Técnicos/as de elaboración de proyectos
Sistema de seguimiento y revisión periódica de la medida	Seguimiento trimestral a través del cuadro de seguimiento de indicadores del II Plan de Igualdad Seguimiento trimestral a través del cuadro de seguimiento de indicadores del CS3 RRHH Y FORMACIÓN
Indicador(es) para medir el seguimiento de la medida	Diseño y difusión del Manual de Lenguaje inclusivo Nº de formaciones efectivamente realizadas Nº de asistentes a la formación % de personas que valoran 7 o más en el cuestionario de satisfacción de la plantilla el indicador Compromiso de Balía con la perspectiva de género, diversidad e inclusión % de personas que valoran 7 o más sobre 10 que la formación en lenguaje inclusivo ha sido aplicada a su trabajo

ÁMBITO 4: TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD (MEDIDA 2)	
Ámbito	Transversalidad de la igualdad
Nombre de la medida	Formación de la plantilla para educar desde la igualdad de género en los programas de F. Balía
Objetivo al que contribuye la medida	Intervenir a nivel educativo con menores desde la perspectiva de género.
Necesidad/es identificadas en diagnóstico que justifican el objetivo y la medida	Hemos detectado una falta de herramientas para favorecer que la igualdad sea transversal a las diferentes áreas de trabajo
Descripción de la medida	Para hacer explícita la perspectiva de género en la intervención socioeducativa, vamos a poner en marcha dos acciones concretas:



 Ten P.U.
 



	<p>-Realizar una formación de Elaboración de Proyectos desde la Perspectiva de Género.</p> <p>-Adaptar nuestros proyectos (pedagógicos, convocatorias para la obtención de recursos...) a la perspectiva de género.</p>
Grupo destinatario	Área de relaciones externas, desarrollo de personas, coordinación de programas y creación de proyectos
Plazos para realizar la medida y calendario de actuaciones	Febrero 2022 - Diciembre 2023
Recursos materiales y humanos necesarios	<p>Plataforma de Formación / Salas de Formación</p> <p>Responsable de Formación</p> <p>Formadores/as externos expertos en la materia</p>
Departamento o persona/s responsable/s	<p>Desarrollo de Personas</p> <p>Calidad e innovación educativa</p> <p>Área de relaciones externas</p> <p>Coordinadoras de proyectos</p>
Sistema de seguimiento y revisión periódica de la medida	Seguimiento trimestral a través del cuadro de seguimiento de indicadores del II Plan de Igualdad
Indicador(es) para medir el seguimiento de la medida	<p>% de personas que valoran 7 o más sobre 10 que la formación en Elaboración de Proyectos desde la Perspectiva de Género el aplicable a su trabajo.</p> <p>% de personas que valoran 7 o más sobre 10 que la formación en Elaboración de Proyectos desde la Perspectiva de Género ha sido aplicada a su trabajo.</p> <p>% de proyectos que han sido adaptados a la perspectiva de género</p>

ÁMBITO 5: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD (MEDIDA 1)	
Ámbito	Promoción de la igualdad
Nombre de la medida	Promover la igualdad como eje fundamental en la cultura de F. Balia a través de la comunicación interna
Objetivo al que contribuye la medida	Comunicar y explicitar contenidos que favorezcan la perspectiva de género al interno de la Fundación
Necesidad/es identificadas en diagnóstico que justifican el objetivo y la medida	Consideramos que como entidad social que tiene entre sus valores el respeto y la no discriminación, Balia debe dar un paso más en la promoción de la igualdad a nivel interno.
Descripción de la medida	Para promover la igualdad tenemos que hacerla explícita y compartirla a nivel interno de Balia, para ello creamos un espacio de igualdad destacado en nuestro Boletín Interno (Balia Informa)
Grupo destinatario	Toda la plantilla de Balia, voluntariado y personas de prácticas.
Plazos para realizar la medida y calendario de actuaciones	Se implanta en enero de 2022 y se mantiene durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Recursos materiales y humanos necesarios	Mailchimp Departamento de Desarrollo de Personas Área de Comunicación
Departamento o persona/s responsable/s	Desarrollo de Personas
Sistema de seguimiento y revisión periódica de la medida	Seguimiento trimestral a través del cuadro de seguimiento de indicadores del II Plan de Igualdad
Indicador(es) para medir el seguimiento de la medida	Nº de Boletín Interno (Balia Informa) con espacio de igualdad enviados (9/año) % Apertura de los Boletín Interno (Balia Informa) enviados (al menos un 55%) % de personas que valoran 7 o más en el cuestionario de satisfacción de la plantilla el indicador <i>Compromiso de Balia con la perspectiva de género, diversidad e inclusión</i>







ÁMBITO 5: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD (MEDIDA 2)	
Ámbito	Promoción de la igualdad
Nombre de la medida	Promover la igualdad como eje fundamental en la cultura de F. Balía a través de la comunicación externa
Objetivo al que contribuye la medida	Comunicar y explicitar contenidos que favorezcan la perspectiva de género a nivel externo.
Necesidad/es identificadas en diagnóstico que justifican el objetivo y la medida	Consideramos que como entidad social que tiene entre sus valores el respeto y la no discriminación, Balía debe dar un paso más en la promoción de la igualdad como un referente para el exterior.
Descripción de la medida	Para promover la igualdad en Balía tenemos que hacerla explícita y compartirla al exterior, por ello, realizaremos 2 campañas de comunicación relacionadas con la igualdad.
Grupo destinatario	Toda la base de datos de Balía
Plazos para realizar la medida y calendario de actuaciones	Se realizarán 2 campañas al año en marzo y noviembre durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Recursos materiales y humanos necesarios	Videos de sensibilización Página web Área de Comunicación
Departamento o persona/s responsable/s	Área de Comunicación
Sistema de seguimiento y revisión periódica de la medida	Seguimiento trimestral a través del cuadro de seguimiento de indicadores del II Plan de Igualdad.
Indicador(es) para medir el seguimiento de la medida	Nº de campañas efectivamente enviadas al año Nº de visualizaciones del vídeo 8M - Cuestión de personas Nº de publicaciones en redes el 8M Nº de publicaciones en redes el 25N

ÁMBITO 6: PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (MEDIDA 1)

Ámbito	Prevención, detección y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo
Nombre de la medida	Diseño y puesta en marcha de una estrategia de Prevención, detección y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.
Objetivo al que contribuye la medida	Evitar las situaciones de acoso y poder responder ante ellas con una herramienta útil.
Necesidad/es identificadas en diagnóstico que justifican el objetivo y la medida	Hemos detectado en Balia una falta de planificación de acciones concretas dirigidas a la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción de la medida	<p>Esta medida engloba diferentes acciones:</p> <p>1: Incluir en nuestro Código de Conducta un protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>2: Abordar las consultas/denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias en relación al acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la Comisión del Código de Conducta (si las hay) y dar respuesta a las mismas en un plazo máximo de un mes.</p> <p>3: Diseño de acciones anuales sensibilizadoras para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la Comisión de Código de Conducta que serán enviadas trimestralmente dentro de Balia Informa.</p> <p>4: Revisar y analizar las incidencias en relación a acoso sexual o por razón de sexo (si las hay) anualmente a través del Informe del Código de Conducta y diseñar acciones de mejora.</p> <p>5: Medir en el cuestionario de satisfacción anual si la plantilla de Balia considera de utilidad las medidas para la sensibilización y prevención del acoso sexual o por razón de sexo.</p>



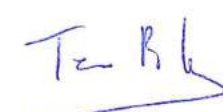

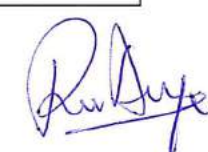
Aludad

Ten R4



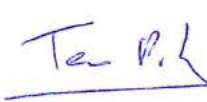


R.A. 23

Grupo destinatario	Toda la plantilla de Balía
Plazos para realizar la medida y calendario de actuaciones	Enero - Diciembre 2023
Recursos materiales y humanos necesarios	Área de Desarrollo de Personas Comisión del Código de Conducta Comisión Igualdad
Departamento o persona/s responsable/s	Desarrollo de Personas
Sistema de seguimiento y revisión periódica de la medida	Seguimiento trimestral a través del cuadro de seguimiento de indicadores del II Plan de Igualdad.
Indicador(es) para medir el seguimiento de la medida	<p>Publicación de la versión 6 del Código de Conducta que incluya un protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Revisión semanal del Canal de Denuncias para abordar las consultas/denuncias recibidas en relación al acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la Comisión del Código de Conducta (si las hay) y dar respuesta a las mismas en un plazo máximo de un mes.</p> <p>Nº de acciones sensibilizadoras para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la Comisión de Código de Conducta que serán enviadas trimestralmente dentro del Boletín Interno Balía Informa (2/año).</p> <p>Emitir un informe anual de la Comisión de Seguimiento del Código de Conducta en el que se revisen y analicen las incidencias en relación a acoso sexual o por razón de sexo (si las hay).</p> <p>% de personas que valoran 7 o más en el cuestionario de satisfacción de la plantilla el indicador Utilidad las medidas para la sensibilización y prevención del acoso sexual o por razón de sexo.</p>

ÁMBITO 7. VIOLENCIA DE GÉNERO (MEDIDA 1)	
Ámbito	Violencia de género
Nombre de la medida	Sistema de protección de víctimas de violencia de género de la plantilla de Balía
Objetivo al que contribuye la medida	Apoyar a mujeres víctimas de violencia de género de la plantilla.
Necesidad/es identificadas en diagnóstico que justifican el objetivo y la medida	Se ha detectado la necesidad de establecer un protocolo de para apoyar a mujeres víctimas de violencia de género de la plantilla.
Descripción de la medida	Elaborar un sistema de protección de víctimas de violencia de género de la plantilla Balía (en el que se establezcan recursos a los que acudir y qué personas les pueden acompañar si lo desean) y darlo a conocer.
Grupo destinatario	Todas las mujeres de la plantilla
Plazos para realizar la medida y calendario de actuaciones	2023 (Realización del protocolo)
Recursos materiales y humanos necesarios	Área de Desarrollo de Personas Área de Familias Sala de reuniones
Departamento o persona/s responsable/s	Área de Desarrollo de Personas
Sistema de seguimiento y revisión periódica de la medida	Seguimiento trimestral a través del cuadro de seguimiento de indicadores del II Plan de Igualdad
Indicador(es) para medir el seguimiento de la medida	Protocolo realizado Nº de publicaciones anuales del protocolo a través del Boletín Interno Publicación permanente en el servidor interno

ÁMBITO 7. VIOLENCIA DE GÉNERO (MEDIDA 2)	
Ámbito	Violencia de género
Nombre de la medida	Crear una línea presupuestaria para ayudar económicamente a víctimas de violencia de género de la plantilla.
Objetivo al que contribuye la medida	Apoyar a mujeres víctimas de violencia de género de la plantilla.
Necesidad/es identificadas en diagnóstico que justifican el objetivo y la medida	Se ha detectado la necesidad de crear una partida presupuestaria para apoyar a mujeres víctimas de violencia de género de la plantilla.
Descripción de la medida	Crear una línea presupuestaria de 1000€ anuales para ayudar económicamente a víctimas de violencia de género de la plantilla (si las hubiese).
Grupo destinatario	Todas las mujeres de la plantilla
Plazos para realizar la medida y calendario de actuaciones	A partir del 2023 todos los años
Recursos materiales y humanos necesarios	Área de Desarrollo de Personas Área de Finanzas 1000€
Departamento o persona/s responsable/s	Área de Desarrollo de Personas Área de Finanzas
Sistema de seguimiento y revisión periódica de la medida	Seguimiento trimestral a través del cuadro de seguimiento de indicadores del II Plan de Igualdad
Indicador(es) para medir el seguimiento de la medida	Línea presupuestaria creada

ÁMBITO 8. TRABAJO EN RED	
Ámbito	Trabajo en red
Nombre de la medida	Participar en redes /foros de corresponsabilidad.
Objetivo al que contribuye la medida	Evolucionar en la igualdad de oportunidades teniendo en cuenta las nuevas tendencias.
Necesidad/es identificadas en diagnóstico que justifican el objetivo y la medida	Se ha detectado una necesidad de participar en redes que nos orienten en los pasos a seguir para evolucionar en la igualdad de oportunidades.
Descripción de la medida	Participar en redes /foros de corresponsabilidad con el fin de evolucionar en la igualdad de oportunidades teniendo en cuenta las nuevas tendencias y experiencias de otras organizaciones.
Grupo destinatario	Toda la plantilla
Plazos para realizar la medida y calendario de actuaciones	2022-2025
Recursos materiales y humanos necesarios	Área de Desarrollo de Personas Equipos informáticos para las conexiones (si las jornadas son virtuales)
Departamento o persona/s responsable/s	Área de Desarrollo de Personas
Sistema de seguimiento y revisión periódica de la medida	Seguimiento trimestral a través del cuadro de seguimiento de indicadores del II Plan de Igualdad
Indicador(es) para medir el seguimiento de la medida	Nº de jornadas/grupos de trabajo en los que Balia ha participado al año







ANEXO II:

Tabla de seguimiento de indicadores II plan de igualdad



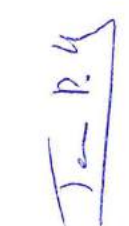


Plazo de vigencia del Plan de Igualdad: 2022 - 2025

ÁMBITO	NOMBRE MEDIDA	INDICADOR	OBJETIVO	PLAZO	RESULTADO 2022	RESULTADO 2023	RESULTADO 2024	RESULTADO 2025
Condiciones de trabajo	Coherencia entre la proporción de mujeres/hombres indefinidos a jornada completa y % de hombres/mujeres totales de la entidad	% Mujeres a jornada completa	30%	Continuo durante toda la vigencia del Plan (se mide en diciembre y el objetivo es de cara al 2025)				
	Implantar medidas de prevención de riesgos laborales diferenciadas por sexo (evaluaciones de puesto)	% bajas por riesgo de embarazo	1%	Continuo desde 2023 durante toda la vigencia del Plan (se mide en diciembre y el objetivo es de cara al 2025)				
















ÁMBITO	NOMBRE MEDIDA	INDICADOR	OBJETIVO	PLAZO	RESULTADO 2022	RESULTADO 2023	RESULTADO 2024	RESULTADO 2025	
Formación	Puesta en marcha de un paquete de formaciones en coeducación para la plantilla general de Ballia	Nº de formaciones efectivamente realizadas	1	Enero- Junio 2022	1 (enero 2022)				
		Nº de píldoras efectivamente enviadas	4	Enero- Junio 2022	4 (enero 2022)				
		% de personas de la plantilla que han realizado la formación en Coeducación	50%	Enero- Junio 2022	66%				
		% de personas de la plantilla que han recibido las píldoras formativas	90%	Enero- Junio 2022	100%				
		% de personas que valoran 7 o más sobre 10 los contenidos de la formación y píldoras de coeducación	70%	Enero- Junio 2022	90%				
		% de personas que valoran 7 o más sobre 10 que la formación en coeducación y las píldoras son aplicables a su trabajo	70%	Enero- Junio 2022	80%				
		% de personas que valoran 7 o más sobre 10 que la formación en coeducación y las píldoras han sido aplicadas a su trabajo	70%	Enero- Junio 2022	80%				
		Se diseñarán dentro del Plan de Formación anual un paquete de formaciones que favorezcan el desarrollo profesional teniendo en cuenta: la estrategia de la entidad y de las necesidades y expectativas de los equipos extraídos de su entrevista anual de evolución	Nº de personas que cambian de puesto/departamento cada año	5	Continuo durante toda la vigencia del Plan (se mide en diciembre y el objetivo es de cada año)				
		% de personas que valoran con 7 o más el indicador Formación del cuestionario de satisfacción de la plantilla	65%	Continuo durante toda la vigencia del Plan (se mide en junio y el objetivo es de cada año)					

ÁMBITO	NOMBRE MEDIDA	INDICADOR	OBJETIVO	PLAZO	RESULTADO 2022	RESULTADO 2023	RESULTADO 2024	RESULTADO 2025	
Conciliación y corresponsabilidad	Formalizar acuerdos de Teletrabajo	% de personas de las áreas de gestión que han firmado acuerdos de teletrabajo	90%	Noviembre - diciembre 2022					
	Elaboración y comunicación de un protocolo de flexibilidad y conciliación laboral	Protocolo realizado	Sí	Septiembre - octubre 2022					
		Nº de publicaciones anuales del protocolo a través del Boletín Interno	1	Continuo durante toda la vigencia del Plan (se mide en diciembre y el objetivo es de cada año)					
	Mejorar los derechos y medidas vinculados a la conciliación previstos por la legislación (ampliar la excedencia por cuidado de 3 a 4 años con reserva de puesto)	Publicación permanente en el servidor interno	Sí	Sí	Septiembre - octubre 2022				
		Nº de trabajadoras y trabajadores que hacen uso del recurso	No hay objetivo, sólo seguimiento	No hay objetivo, sólo seguimiento	Continuo durante toda la vigencia del Plan (se mide en diciembre y el objetivo es de cada año)				
	Mejorar los derechos de conciliación y el ejercicio de corresponsabilidad (otorgar hasta dos horas trimestrales para la asistencia a tutorías de sus hijas o hijos menores de edad)	Nº de trabajadoras y trabajadores que hacen uso del recurso	No hay objetivo, sólo seguimiento	No hay objetivo, sólo seguimiento	Continuo durante toda la vigencia del Plan (se mide en diciembre y el objetivo es de cada año)				

ÁMBITO	NOMBRE MEDIDA	INDICADOR	OBJETIVO	PLAZO	RESULTADO 2022	RESULTADO 2023	RESULTADO 2024	RESULTADO 2025
Transversalidad de la Igualdad	Revisión documental y puesta en marcha de un manual de lenguaje inclusivo para aplicar en todas las comunicaciones	Nº de formaciones efectivamente realizadas	1	Hasta diciembre de 2022	1 (27/4/2022)			
		Nº de asistentes a la formación	10	Hasta diciembre de 2022	10 (27/4/2022)			
		% de personas que valoran 7 o más en el cuestionario de satisfacción de la plantilla el indicador Compromiso de Balía con la perspectiva de género, diversidad e inclusión	70	Hasta diciembre de 2022				
	Formación de la plantilla para educar desde la igualdad de género en los programas de F. Balía	% de personas que valoran 7 o más sobre 10 que la formación en lenguaje inclusivo ha sido aplicada a su trabajo	65	Hasta diciembre de 2022				
		% de personas que valoran 7 o más sobre 10 que la formación en Elaboración de Proyectos desde la Perspectiva de Género el aplicable a su trabajo	70	Hasta diciembre de 2022				
		% de personas que valoran 7 o más sobre 10 que la formación en Elaboración de Proyectos desde la Perspectiva de Género ha sido aplicada a su trabajo.	65	Hasta diciembre de 2022				
		% de proyectos que han sido adaptados a la perspectiva de género	10%	Continuo durante toda la vigencia del Plan (se mide en diciembre y el objetivo es de cada año)				












ÁMBITO	NOMBRE MEDIDA	INDICADOR	OBJETIVO	PLAZO	RESULTADO 2022	RESULTADO 2023	RESULTADO 2024	RESULTADO 2025	
Promoción de la igualdad	Promover la igualdad como eje fundamental en la cultura de F. Baila a través de la comunicación interna	Nº de Boletín Interno (Baila Informa) con espacio de igualdad enviados (9/año)	8	Continuo desde enero 2022 durante toda la vigencia del Plan (pero el objetivo marcado es para este año)					
		% Apertura de los Boletín Interno (Baila Informa) enviados	55%	Continuo desde enero 2022 durante toda la vigencia del Plan					
		% de personas que valoran 7 o más en el cuestionario de satisfacción de la plantilla el indicador Compromiso de Baila con la perspectiva de género, diversidad e inclusión	85%	Continuo durante toda la vigencia del Plan (se mide en junio y el objetivo es de cada año)					
	Promover la igualdad como eje fundamental en la cultura de F. Baila a través de la comunicación externa	Nº de campañas efectivamente enviadas al año		2	Continuo durante toda la vigencia del Plan (se mide en junio y diciembre y el objetivo es de cada año)				
		Nº de visualizaciones del video 8M - Cuestión de personas		300	Marzo 22, marzo 23, marzo 24 y marzo 25				
		Nº de publicaciones en redes el 8M		3	Marzo 22, marzo 23, marzo 24 y marzo 25				
		Nº de publicaciones en redes el 25N		3	Noviembre 22, noviembre 23, noviembre 24, noviembre 25				






ÁMBITO	NOMBRE MEDIDA	INDICADOR	OBJETIVO	PLAZO	RESULTADO 2022	RESULTADO 2023	RESULTADO 2024	RESULTADO 2025
Prevención, detección y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo		Publicación de la versión 6 del Código de Conducta que incluya un protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	Sí	Septiembre-octubre 2022				
		% de denuncias que han llegado al canal de denuncias detectadas a través de la revisión semanal abordando las consultas/denuncias recibidas en relación al acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la Comisión del Código de Conducta (si las hay) y dar respuesta a las mismas en un plazo máximo de un mes	100%	Continuo desde enero 2022 durante toda la vigencia del Plan				
		Nº de acciones sensibilizadoras para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la Comisión de Código de Conducta que serán enviadas trimestralmente dentro del Boletín Interno Balía Informa (2/año).	2	Continuo desde enero 2022 durante toda la vigencia del Plan (el objetivo es anual)				
		Emitir un informe anual de la Comisión de Seguimiento del Código de Conducta en el que se revisen y analicen las incidencias en relación a acoso sexual o por razón de sexo (si las hay).	1	Continuo durante toda la vigencia del Plan (el objetivo es anual y el informe se emite en diciembre)				
		% de personas que valoran 7 o más en el cuestionario de satisfacción de la plantilla el indicador Utilidad las medidas para la sensibilización y prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	85%	Mayo 23, mayo 24, mayo 25				

ÁMBITO	NOMBRE MEDIDA	INDICADOR	OBJETIVO	PLAZO	RESULTADO 2022	RESULTADO 2023	RESULTADO 2024	RESULTADO 2025
Violencia de género	Sistema de protección de víctimas de violencia de género de la plantilla de Balía	Protocolo realizado	1	Enero-Diciembre 2023				
		Nº de publicaciones anuales del protocolo a través del Boletín Interno	1	Continuo desde 2023 durante toda la vigencia del Plan (pero el objetivo marcado es para este año)				
	Crear una línea presupuestaria para ayudar económicamente a víctimas de violencia de género de la plantilla.	Publicación permanente en el servidor interno	Sí	Continuo desde 2023 durante toda la vigencia del Plan				
		Línea presupuestaria creada	Sí	ene-23				

ÁMBITO	NOMBRE MEDIDA	INDICADOR	OBJETIVO	PLAZO	RESULTADO 2022	RESULTADO 2023	RESULTADO 2024	RESULTADO 2025
Trabajo en red	Participar en redes /foros de corresponsabilidad.	Nº de jornadas/grupos de trabajo en los que Balía ha participado al año	3	Continuo desde enero 2022 durante toda la vigencia del Plan (pero el objetivo marcado es para este año)				

Plitudad

Te P. 11

R. Amador

ANEXO III:

Resumen Informe Diagnóstico

Del informe diagnóstico elaborado con el asesoramiento de Madrid Corresponsable para la elaboración del II Plan de Igualdad de Fundación Balia y aprobado el 21 de abril de 2022 por la Comisión Negociadora, se ha extraído el siguiente resumen con las conclusiones de todas las áreas analizadas cuantitativa y cualitativamente, así como las líneas de trabajo, ámbitos y acciones a desarrollar en el II Plan de Igualdad.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.

La plantilla de Balia en el momento del diagnóstico (mayo 2021) estaba formada por un total de 118 personas, de las cuales, 94 son mujeres y 24 son hombres, es decir, que el 79,67% son mujeres frente a 20,33% que son hombres. Estos datos concluyen que es una plantilla muy feminizada.

Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada

La plantilla de Balia está compuesta fundamentalmente por mujeres de entre 25 - 49 años, lo que muestra la necesidad de prestar atención a medidas de igualdad y conciliación. Hay menos densidad de plantilla a partir de 49 años lo que indica la necesidad de favorecer la promoción interna para fidelizar a la plantilla con mejores condiciones laborales.

Algo similar ocurre con la antigüedad, contamos con algo más de un 40% de la plantilla con una antigüedad menor de 24 meses, esto es debido al tipo de trabajo (jornadas parciales, turnos de tarde, trabajo estacional) que vuelve a reiterar la necesidad de favorecer la promoción interna para fidelizar a la plantilla con mejores condiciones laborales.

Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)

En dirección, administración y limpieza, el 100% de la plantilla son mujeres. En puestos de personal educativo y coordinación, contamos con una distribución de la plantilla por sexo coherente con el porcentaje general.

Nivel de formación por sexo

Contamos con una plantilla muy formada como requiere el tipo de trabajo que deben desarrollar y no existen diferencias entre hombres y mujeres a este respecto.

Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

En los últimos años cuando las nuevas contrataciones han sido de un 81% de mujeres frente a un 19% de hombres de media.



ANÁLISIS CUALITATIVO

Procesos de selección y contratación

En los procesos de selección y contratación en Balia no se ha realizado una búsqueda específica de mujeres/hombres para las candidaturas a los diferentes puestos ni se ha realizado una mención expresa a mujeres/hombres, ya que siempre se ha realizado cuidando que el lenguaje no sea sexista. Para desarrollar estos procesos de forma ética, sistemática y profesional, contamos con procedimientos internos.

Formación y promoción profesional

Balia cuenta con un Plan de Formación en el que están incluidas las necesidades de toda la plantilla y se desarrolla en horario laboral para que todas las personas tengan la oportunidad de formarse y favorecer su desarrollo profesional. En él están muy presentes los contenidos de Igualdad de Oportunidades.

En Balia promovemos la movilidad entre puestos tanto de la misma línea jerárquica como a nivel ascendente.

Se ha detectado la necesidad de revisar la estrategia formativa para la plantilla puesto que puede haber una falta de capacitación en igualdad y en acciones formativas que favorezcan la promoción interna, que motiven a las personas trabajadoras para permanecer en la Fundación.

Condiciones de trabajo

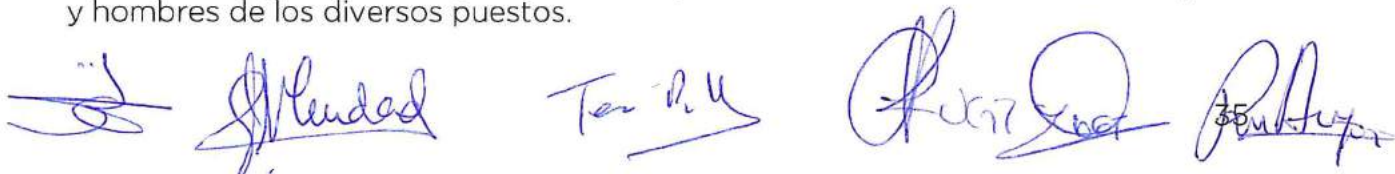
Aunque ponemos en foco en que el equipo tenga las mejores condiciones posibles para favorecer la motivación y la retención del talento, se ha detectado una desigualdad en relación al % de hombres indefinidos y jornada completa en relación con el % de mujeres y por tanto una necesidad de equilibrar este dato.

Auditoría salarial

Como parte del diagnóstico se ha llevado a cabo una auditoría salarial que ha abarcado a toda la plantilla y tiene como objetivo aplicar el principio de transparencia retributiva y garantizar la igualdad retributiva por un trabajo de igual valor. La auditoría tendrá la vigencia del II Plan de Igualdad (2022-2025), se realizará periódicamente cada 4 años y es un elemento fundamental en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En relación a la valoración de puestos de trabajo, concluimos que estamos ante una organización claramente feminizada en la que todos los factores descritos son femeninos o neutros. Se han identificado algunos factores como femeninos porque están ligados a puestos que son realizados por casi en su totalidad por mujeres en la organización (dirección, coordinación y limpieza). Los neutros son los factores asociados a puestos en los que hay representación masculina y femenina, aunque siempre la representación femenina es mayor (gestión e intervención educativa).

La asignación de puntos es coherente con los puestos y la comparativa de los salarios reales y el convenio de aplicación (Acción e Intervención Social) determina que las personas están por encima de convenio siendo los puestos de dirección, coordinación y gestión los que más se alejan del mismo. Hay una coherencia general entre los puntos y el salario, sólo en la categoría Coordinación de Área hay una ligera desviación siendo más alto el salario por puntos que el salario real. En cuanto al análisis de género, no hay diferencias significativas entre los salarios de mujeres y hombres de los diversos puestos.



El análisis del Registro Retributivo, se ha realizado con la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad y se ha tenido en cuenta el período del 1/1/2021 al 31/12/2021 y se observa que no hay desviaciones por encima del 25% en ninguno de los aspectos de estudio.

Salud Laboral

En Balía velamos por la salud laboral de la plantilla, por ello tenemos un servicio de prevención y vigilancia de la salud ajeno a través del que llevamos a cabo evaluaciones de riesgos anuales, ofrecemos reconocimientos médicos anuales y gestionamos todo lo relacionado con accidentes de trabajo, enfermedad profesional y riesgos de embarazo. En esta línea hemos detectado una necesidad de reducir las bajas por riesgo de embarazo a través de evaluaciones de riesgos específicas.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Algo más de un 33,9% de nuestra plantilla tiene hijos/as y un 27,12% de nuestra plantilla tiene hijos/as menores de 8 años (25,53% mujeres y 33,33% hombres). Esto nos debe hacer prestar atención a este colectivo y favorecer la conciliación con la vida familiar. Aunque consideramos que esto debe ser extensible a la vida personal.

Este análisis lleva a la necesidad de fortalecer y formalizar las medidas de flexibilidad y conciliación ya existentes y seguir reflexionando y avanzando en este aspecto.

Infrarrepresentación femenina

A la vista de los datos extraídos de composición de la plantilla, no existe infrarrepresentación de las mujeres en ningún área o departamento de la entidad.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Aunque Balía cuenta en su Código de Conducta con un apartado sobre "Acoso", falta una planificación de acciones para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Otras materias de análisis

Se destacan los buenos datos de satisfacción del equipo profesional de Balía y su percepción positiva de la implicación de la entidad con la perspectiva de género.

Nuestro propósito como fundación, nos impulsa a ir más allá y ver otras necesidades como: impulsar herramientas para favorecer que la igualdad sea transversal a las diferentes áreas de trabajo, promocionar la igualdad a nivel externo e interno, establecer un protocolo de para apoyar a mujeres víctimas de violencia de género de la plantilla y participar en redes que nos orienten en los pasos a seguir para evolucionar en la igualdad de oportunidades.

The image shows five handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right: the first is a stylized signature; the second is 'I. Aludad'; the third is 'T. P. U.'; the fourth is a large, circular signature; and the fifth is 'R. S. S. S.'.

LÍNEAS DE TRABAJO, ÁMBITOS Y ACCIONES PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN II PLAN DE IGUALDAD

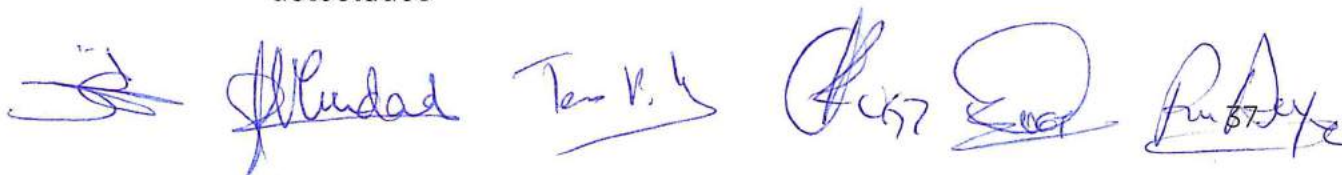
Por tanto, tras el diagnóstico de áreas y análisis de datos, consideramos que en el II Plan de Igualdad debemos tener en cuenta los siguientes aspectos o líneas de trabajo:

1. Se ha detectado una desigualdad en relación al % de hombres indefinidos y jornada completa en relación con el % de mujeres y por tanto una necesidad de equilibrar este dato y una necesidad de reducir las bajas por riesgo de embarazo.
2. Se ha detectado la necesidad de revisar la estrategia formativa para la plantilla puesto que puede haber una falta de capacitación en igualdad y en acciones formativas que favorezcan la promoción interna, que motiven a las personas trabajadoras para permanecer en la Fundación.
3. Se ha detectado una necesidad de fortalecer y formalizar las medidas de flexibilidad y conciliación ya existentes y seguir reflexionando y avanzando en este aspecto.
4. Se ha detectado a lo largo del diagnóstico una falta de herramientas para favorecer que la igualdad sea transversal a las diferentes áreas de trabajo.
5. Consideramos que como entidad social que tiene entre sus valores el respeto y la no discriminación, Balía debe dar un paso más en la promoción de la igualdad a nivel externo e interno.
6. Falta una planificación de acciones para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
7. Se ha detectado la necesidad de establecer un protocolo de para apoyar a mujeres víctimas de violencia de género de la plantilla.
8. Se ha detectado una necesidad de participar en redes que nos orienten en los pasos a seguir para evolucionar en la igualdad de oportunidades.

Este análisis nos ha llevado a definir los siguientes ámbitos prioritarios de actuación, qué objetivos nos proponemos conseguir y con qué acciones:

1. Ámbito de condiciones de trabajo:

- Objetivo general 1: Equilibrar la plantilla indefinida y a jornada completa.
 - o Acción 1: Favorecer la conversión a indefinido/fijo discontinuo de mujeres a jornada completa.
- Objetivo general 2: Profundizar en la evaluación anual de riesgos laborales, una perspectiva de género
 - o Acción 1: Identificar necesidades específicas en función de riesgos laborales por sexo (ej. riesgo por embarazo, lactancia)
 - o Acción 2: Implantar medidas adecuadas en función de los riesgos detectados



2. Ámbito de formación:

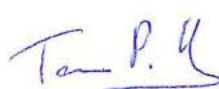
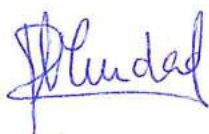
- Objetivo general 1: La Fundación se orientará a fomentar la coeducación como línea fundamental de su estrategia educativa.
 - o Acción 1: Diseño de un paquete de formaciones para que el personal cuente con los conocimientos necesarios. Dicho paquete formará parte del Plan Anual de Formación que se realiza a través de la estrategia de la entidad y de las aportaciones de la plantilla.
- Objetivo general 2: Contar con un Plan Anual de Formación para la plantilla, vinculado al plan de carrera y que mejore la estabilidad en el empleo.
 - o Acción 1: Diseño de un paquete de formaciones para que el personal cuente con los conocimientos necesarios. Dicho paquete formará parte del Plan Anual de Formación que se realiza a través de la estrategia de la entidad y de las necesidades y expectativas de la plantilla extraídas de su entrevista anual de evolución.
 - o Acción 2: Seguimiento del Plan de Formación 3 veces al año para garantizar su cumplimiento.

3. Ámbito de conciliación y corresponsabilidad

- Objetivo general 1: Flexibilizar las jornadas y espacios de trabajo
 - o Acción 1: Implementar mediante acuerdo de teletrabajo que las áreas de gestión puedan realizar 40% trabajo presencial y 60% teletrabajo.
- Objetivo general 2: Formalizar y comunicar todas las medidas de conciliación a las que puede acogerse la plantilla.
 - o Acción 1: Formalizar el protocolo en un documento que englobe todas las medidas.
 - o Acción 2: Comunicar/enviar periódicamente dicho protocolo.
- Objetivo general 3: Reforzar los derechos en los cuidados de cada hijo/a, o para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - o Acción 1: Incrementar el tiempo de excedencia de tres a cuatro años, para el cuidado de hijos menores tanto naturales como en adopción o acogimiento, y para para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. . Durante el tiempo en situación de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- Objetivo general 4: Favorecer la vigilancia y el seguimiento parental en la educación de los hijos menores de edad.
 - o Acción 1: Otorgar hasta dos horas trimestrales para la asistencia a tutorías de sus hijas o hijos menores de edad.

4. Ámbito de transversalidad de la igualdad

- Objetivo general 1: Comunicar desde la perspectiva de género.
 - o Acción 1: Crear un manual de Lenguaje Inclusivo que sea conocido, compartido y aplicado por toda la organización.
 - o Acción 2: Realizar una formación de Lenguaje Inclusivo específica para el área de Comunicación.



- Objetivo general 2: Intervenir a nivel educativo con menores desde la perspectiva de género.
 - o Acción 1: Realizar una formación de Elaboración de Proyectos desde la Perspectiva de Género.
 - o Acción 2: Adaptar nuestros proyectos (pedagógicos, convocatorias para la obtención de recursos...) desde un enfoque de incorporación de la perspectiva de género.

5. Ámbito de promoción de la igualdad

- Objetivo general 1: Promover la igualdad en la comunicación interna.
 - o Acción 1: Incluir en nuestro Boletín Interno un espacio de igualdad.
- Objetivo general 2: Promover la igualdad en la comunicación externa.
 - o Acción 1: Hacer 2 campañas de comunicación externa relacionadas con la igualdad.

6. Ámbito de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo

- Objetivo general 1: Poner en marcha una estrategia útil de prevención, detección y actuación en materia de acoso sexual por razón de sexo.
 - o Acción 1: Incluir en nuestro Código de Conducta protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
 - o Acción 2: Abordar las consultas/denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias en relación al acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la Comisión del Código de Conducta (si las hay) y dar respuesta a las mismas en un plazo máximo de un mes.
 - o Acción 3: Diseño de acciones anuales sensibilizadoras para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la Comisión de Código de Conducta que serán enviadas trimestralmente dentro de Balía Informa.
 - o Acción 4: Revisar y analizar las incidencias en relación a acoso sexual o por razón de sexo (si las hay) anualmente a través del Informe del Código de Conducta y diseñar acciones de mejora.
 - o Acción 5: Medir en el cuestionario de satisfacción anual si la plantilla de Balía considera de utilidad las medidas para la sensibilización y prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

7. Ámbito de violencia de género.

- Objetivo general 1: Apoyar a mujeres víctimas de violencia de género de la plantilla.
 - o Acción 1: Elaborar un sistema de protección de víctimas de violencia de género de la plantilla Balía (en el que se establezcan recursos a los que acudir y qué personas de la plantilla les pueden acompañar si lo desean) y darlo a conocer.
 - o Acción 2: Crear una línea presupuestaria para ayudar económicamente a víctimas de violencia de género de la plantilla (en caso que las hubiera).



8. Trabajo en red:

- Objetivo general 1: Evolucionar en la igualdad de oportunidades teniendo en cuenta las nuevas tendencias.

Acción 1: Participar en redes /foros de corresponsabilidad.

R. A. S. ~~S.~~ M. L. S. T. P. U. R. S. H. L. S.