

# **PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN 2020-2024**

## Contenido

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introducción.....                                                             | 3  |
| Compromiso de Fundación por la Justicia.....                                  | 4  |
| Nuestros valores: Código de Buen gobierno.....                                | 5  |
| Glosario. Definición de conceptos.....                                        | 5  |
| Ámbito de aplicación.....                                                     | 11 |
| Creación de la Comisión de Igualdad y Conciliación.....                       | 11 |
| Diagnóstico de situación.....                                                 | 12 |
| Objetivos, medios y recursos para la implementación del plan de Igualdad..... | 17 |
| Plan de trabajo.....                                                          | 23 |
| Cronograma.....                                                               | 37 |
| Estimación presupuestaria.....                                                | 38 |
| Seguimiento y evaluación.....                                                 | 39 |
| Partes suscriptoras.....                                                      | 40 |
| Acuerdo de Aprobación.....                                                    | 41 |

## Introducción

El artículo 14 de nuestra Constitución establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. No obstante, el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en diversos instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos no ha conllevado la consecución de una igualdad real entre ambos sexos. Tal y como se recoge en la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, de hombres y mujeres ha resultado ser insuficiente: “la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”.

Los planes de igualdad son una herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de las empresas, contribuyendo de este modo a la consecución de una igualdad real en una sociedad más justa, equilibrada y libre. Es por ello que, desde Fundación por la Justicia elaboramos el presente Plan de Igualdad y conciliación.

El Plan de Igualdad se tiene que entender como un conjunto ordenado de medidas cuya finalidad radica en la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato de las trabajadoras y trabajadores, para erradicar posibles discriminaciones por cuestión de sexo; o actitudes de acoso por igual razón. Pretende la elaboración, impulso y desarrollo de políticas y medidas que fomenten y sensibilicen en materia de conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar y de la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares; el impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación; y la implementación de iniciativas y actividades de sensibilización social, información, formación, participación, y cuantas otras sean necesarias para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación.

## Compromiso de Fundación por la Justicia

En línea con los fines de interés general de Fundación por la Justicia, señalados en el artículo 2 de los Estatutos, presentamos la siguiente carta de compromiso de la dirección de la Fundación:

### Carta de compromiso de la dirección de Fundación por la Justicia

*Fundación por la Justicia de la Comunidad Valenciana declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*

*En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.*

*Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.*

*Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.*

Valencia, 09 de enero de 2020.



José María Tomás i Tío  
Presidente de la Fundación por la Justicia

## Nuestros valores: Código de Buen Gobierno

Fundación por la Justicia cuenta ya con un Código de Buen Gobierno que refleja el buen funcionamiento y buena gestión que se pretende hacer desde la Fundación. En línea con este Plan de Igualdad y Conciliación podemos señalar algunos de los artículos de este Código.

Por una parte, en el artículo 8 se establece que la Fundación dará un trato equitativo a quienes puedan verse concernidos por sus actuaciones, sin hacer diferencias por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Asimismo, en cuanto a selección de personal se refiere, se especifica en el artículo 31 de este Código de Buen Gobierno que “se hará de acuerdo con los principios de mérito, capacidad e igualdad”. En la definición de los perfiles de las personas que componen el equipo de dirección, se tendrá en cuenta las necesidades de la organización, la complementariedad de sus integrantes, formación, motivación, diversidad y su identificación con los objetivos y valores de la Fundación.

Por otra parte, en el artículo 32 sobre la igualdad de oportunidades, se establece la promoción del desarrollo profesional y personal de la plantilla, asegurando la no discriminación y la igualdad de oportunidades, así como el fomento de medidas orientadas a la conciliación entre las obligaciones profesionales del personal contratado y las responsabilidades personales y familiares del mismo.

## Glosario. Definición de conceptos

**Acciones positivas:** medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende eliminar y prevenir la discriminación o compensar las desventajas derivadas de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

**Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** compatibilizar los distintos intereses o actividades (laborales, familiares y personales) de manera que permitan una coexistencia exenta de fricciones, estrés o inconvenientes.

**Corresponsabilidad:** distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

**Datos desagregados por sexo:** recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo, teniendo en cuenta las especificidades de “género”.

**Discriminación directa:** situación en que se trata de un modo desigual a una persona en virtud de uno o varios motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico, como puede ser la religión, la raza, el sexo, etc.

**Discriminación indirecta:** situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas de otro sexo.

**Diversidad:** propiedad de los grupos de trabajo que mide la heterogeneidad de sus componentes, en relación a unas características que podemos englobar en dos categorías: diversidad demográfica (la que se deriva de las diferencias de edad, género, origen o procedencia, etc.) y diversidad de capital humano (la que se deriva de las diferencias en los valores, la experiencia, las habilidades y el conocimiento de los procesos de trabajo).

**Estereotipos:** ideas o imágenes preconcebidas aceptadas por una sociedad o grupo, que en un elevado porcentaje de los casos no concuerdan con la realidad, y sus orígenes no tienen ninguna base científica.

**Evaluación del impacto de género:** proceso que evalúa las repercusiones, positivas y/o negativas, que pueden tener las normas y las políticas sobre las mujeres y los hombres como colectivos diferenciados.

**Género:** diferencias sociales, opuestas a las biológicas, entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones, tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

**Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** participación activa y equilibrada de ambos sexos en todas las áreas de la vida pública y privada. Implica la ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social.

**Indicador de género:** instrumento que permite medir y comprender la situación de las mujeres en las relaciones de género.

**Organismos de igualdad:** entidades que promueven políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su finalidad es impulsar y garantizar condiciones que posibiliten la igualdad real de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Para lograr una mayor y mejor vertebración de las actuaciones.

**Participación equilibrada de hombres y mujeres:** reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

**Plan de Igualdad:** estrategia encaminada a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo.

**Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** estrategias y medidas que corrigen y pretenden compensar aquellas situaciones discriminatorias y de desigualdad entre géneros. Las políticas de igualdad de oportunidades incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, empleo, participación..., intentando eliminar aquellos estereotipos de género, que impiden la equiparación real entre mujeres y hombres.

**Transversalidad de género (mainstreaming de género):** integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

### **Prevención del acoso sexual / acoso por razón de sexo**

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo** son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la mencionada Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias. A los efectos de este Plan, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley Orgánica.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso sexual: El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Algunos ejemplos de actitudes de acoso sexual son:

#### **CONDUCTAS VERBALES**

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.



- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

#### CONDUCTAS NO VERBALES

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

#### CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

Acoso por razón de sexo: Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Algunos ejemplos de algunas actitudes de acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.

- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo: “La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.” Herramienta de Apoyo N° 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Discriminación por embarazo y maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Algunos ejemplos de discriminación por embarazo y maternidad son:

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

Discriminación directa e indirecta: Art. 6 Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### Ámbito de aplicación

**Ámbito temporal:** la vigencia de este Plan de Igualdad está prevista desde el **1 de diciembre de 2020 al 31 de diciembre 2024**, y contará tanto con sistema de seguimiento, como de evaluación anual. De esta evaluación podrán surgir nuevas medidas de igualdad y conciliación, adaptándose a la realidad vigente, que pueden suponer la modificación del Plan.

**Ámbito personal y territorial:** el presente Plan es de aplicación a todo el personal presente y futuro de Fundación por la Justicia, independientemente del tipo de contrato, jornada y turno, que vincule a la persona con la Fundación. Se llevará a cabo en la Comunitat Valenciana.

### Creación de la Comisión de Igualdad y Conciliación

Se acuerda la creación de la Comisión de Igualdad y Conciliación que impulse las acciones a realizar en este campo, así como su seguimiento. Este órgano será el responsable del seguimiento y continuidad del Plan de Igualdad y Conciliación.

La Comisión está formada por dos delegadas de igualdad designadas por la Comisión de Gobierno, siendo una de ellas la vicepresidenta de la Fundación. El fin de la Comisión de Igualdad es realizar labores de organización, aplicación y seguimiento de las acciones a implantar en la empresa. También garantizará su cumplimiento y asegurará la continuidad de los resultados, así como la evaluación de los mismos.

En definitiva, las funciones principales de la Comisión de Igualdad y Conciliación serán las siguientes:

- Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

- Aprobar el diagnóstico de situación de la organización en materia de igualdad de oportunidades.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

## Diagnóstico de situación

Con el fin de cumplir con éxito los objetivos del presente Plan de Igualdad y Conciliación, se presenta a continuación la actualización del diagnóstico de situación, abordado desde la **metodología de la Investigación-Acción Participativa**. Para su elaboración, siguiendo las orientaciones tanto del Ministerio de Igualdad (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades), como de la Conselleria de Igualtat i Polítiques Inclusives (Institut de les Dones), se han recopilado datos desagregados por sexo de las escalas salariales de los/las trabajadores/as y de sus categorías profesionales, así como de los procesos de selección y reclutamiento y de las medidas de conciliación entre la vida privada y laboral del personal. Asimismo, se ha tenido en cuenta el clima laboral en la Fundación y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Con datos actualizados de febrero de 2020, se comprueba que el equipo humano de Fundación por la Justicia está formado por un equipo de once trabajadoras/es: ocho mujeres y tres hombres, quedando reflejado de este modo el respeto de la igualdad de oportunidades laborales en la Fundación.

En cuanto a las áreas de trabajo o categorías profesionales, en cada organismo se encuentran los siguientes porcentajes:

| CATEGORÍA PROFESIONAL                        | MUJERES | HOMBRES |
|----------------------------------------------|---------|---------|
| Comisión ejecutiva                           | 50%     | 50%     |
| Patronato                                    | 53%     | 47%     |
| Equipo directivo                             | 50%     | 50%     |
| Comisión de Gobierno                         | 63%     | 37%     |
| Comisión de Proyectos                        | 56%     | 44%     |
| Comisión Económica                           | 40%     | 60%     |
| Comisión Jurídica                            | 50%     | 50%     |
| Personal vinculado al Proyecto Humans Fest   | 50%     | 50%     |
| Personal contratado Proyecto Escuela Matinal | 100%    | 0%      |
| Personal vinculado al Proyecto Agrosolidaris | 50%     | 50%     |

A pesar de reflejarse una distribución equitativa en la composición de las distintas áreas de trabajo, se observa que la Comisión Económica está compuesta mayoritariamente por hombres (60%), lo que indica que se debe continuar reforzando la paridad en este área a través de acciones y estrategias encaminadas a generar una mayor participación de la mujer.

Para disminuir las carencias de participación de la mujer en este ámbito, el presente plan persigue fortalecer las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, contando con la posibilidad de cambio de funciones por motivos de salud, reducción de jornada a madres y padres, permisos de lactancia, permisos de excedencias por maternidad y paternidad iguales e intransferibles, permisos para el cuidado de familiares, flexibilidad horaria, sustituciones durante los periodos de maternidad y paternidad.

En este aspecto, es necesario mencionar que no toda la plantilla es conocedora de las medidas de conciliación disponibles, por lo que es necesario promover este conocimiento entre el personal para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.

No obstante, cabe señalar que Fundación por la Justicia sí ha alcanzado logros importantes en materia de igualdad en las siguientes categorías profesionales: Comisión Ejecutiva, Equipo Directivo, Comisión Jurídica, y en los servicios profesionales externos contratados para los proyectos “Humans Fest” y “Agrosolidaris”, conformadas por mujeres y hombres en igualdad de condiciones. Así mismo, la Comisión ha facilitado la intervención en la lucha por la violencia de género y ha buscado la prevención y protección de mujeres víctimas de la violencia.

Lo anterior no sería posible si la Fundación no tuviera un clima laboral acorde, favorable y abierto a las discusiones y propuestas de las personas empleadas que conforman la Fundación, lo cual ha favorecido la implementación de acciones y medidas para la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres.

En cuanto al sistema de selección de personal, no se detectan aspectos discriminatorios por razones de género ni se emplea un lenguaje sexista en las bases de las convocatorias de selección y contratación de personal.

Dado que no existe un programa específico en el seno de la Fundación que se dedique a sensibilizar en torno a la importancia del uso del lenguaje no sexista, se ha previsto fortalecer y capacitar a la plantilla y equipo directivo a través de una serie de acciones teórico-prácticas en materia de uso del lenguaje inclusivo tanto en la formulación de los proyectos que vaya a ejecutar la Fundación como en el seno mismo de la institución (elaboración de documentos estratégicos, notas de prensa, comunicaciones...).

Dentro de la formación y acceso al conocimiento en aspectos de género, es necesario mencionar que, aunque no se contempla una formación específica en perspectiva de género para las trabajadoras y trabajadores, existe la opción de asistir a diferentes cursos en derechos humanos que organiza la Fundación en colaboración con otras entidades del sector público y privado. Estos cursos recogen de manera transversal la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

En el conjunto de los proyectos de educación para la ciudadanía global, sensibilización y acción social llevados a cabo por la Fundación, se integra de manera transversal el enfoque de género, tal y como exigen la mayoría de entidades financiadoras. Existen objetivos específicos dentro de algunos proyectos cuyas principales protagonistas son exclusivamente mujeres. Estos proyectos pretenden impulsar el desarrollo y crecimiento económico, político y social de las mujeres para lograr una mayor autonomía en el contexto familiar y social.

Fundación por la Justicia cuenta con distintos espacios de actuación, por lo que es lógico que las percepciones sobre la igualdad de género arrojen una enorme variedad de matices. No obstante, de las entrevistas llevadas a cabo con el equipo humano contratado, se perfilan claramente las siguientes conclusiones transversales:

- Todos los proyectos llevados a cabo por Fundación por la Justicia deben alinearse con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Igualdad de género y empoderamiento de la mujer”, trabajando en mayor medida el enfoque de género basado en derechos humanos.
- Debe trabajarse el enfoque transversal de género en el área de comunicación y en los documentos de posicionamiento jurídico elaborados por Fundación por la Justicia para tener una imagen de organización *pro igualdad*.

- A nivel estructural no existe una unidad de transversalización de derechos humanos y género que actúe como referente. Tampoco se dispone de recursos suficientes para poder realizar los cambios necesarios que permitan traducir los posicionamientos políticos de género a los niveles internos de la organización.
- No todos/as los/as trabajadores/s cuentan con la formación, voluntad e implicación necesaria para transversalizar la igualdad de género en el seno de la institución. El proceso de transformación pro-igualdad que pretende la Fundación se enfrenta por ende a la coexistencia de **dos velocidades diferentes** que dificultan la creación de una cultura organizacional común y compartida pro igualdad de género, con las consecuencias que esto conlleva a nivel estructural.
- Se detecta asimismo una importante sobrecarga de trabajo del personal contratado en la Fundación, que no siempre cuenta con la adecuada flexibilidad y disponibilidad horaria. La Fundación no siempre dispone de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, no afrontando las distintas realidades personales del equipo contratado en la organización.
- El modelo de gestión de la Fundación está diseñada para tareas cuantificables y planificadas. No obstante, existen diversos trabajos y responsabilidades que este modelo no permite cuantificar y por lo tanto no se compensa con la debida remuneración o tiempo extra, siendo el reconocimiento la única forma de compensación existente, que depende de criterios subjetivos.
- La cuestión del reconocimiento del voluntariado y estudiantes en prácticas presenta problemas similares, generando percepciones diferentes sobre la importancia de su participación en sede y/o en los distintos proyectos de la Fundación, así como sobre la valoración de su trabajo y dedicación.
- El poder y el modelo de liderazgo se distribuyen de manera vertical, condicionado por la falta de medidas dirigidas a fomentar la igualdad de género de manera intraorganizacional y la falta de criterios consensuados racionalizados para el reconocimiento del trabajo.
- Los canales formales de información y comunicación de Fundación por la Justicia acrecientan la percepción de esta verticalidad jerárquica, una cuestión con claros componentes de género.
- No existen mecanismos específicos para el tratamiento particular de los posibles casos de acoso sexual o acoso por razón de género.

- En los últimos años, no se han realizado ni previsto realizar cursos de formación en igualdad de género específicos para los trabajadores, estudiantes en prácticas, patronos/as, voluntarios/as y líderes de proyectos en el seno de la Fundación.
- No existe un programa específico en el seno de la Fundación que se dedique a sensibilizar en torno a la importancia del uso del lenguaje no sexista.

De acuerdo al diagnóstico e indicadores presentados, Fundación por la Justicia se ha propuesto el desarrollo de las siguientes acciones para lograr la paridad y velar por los derechos humanos con enfoque de género:

- Mejorar la política de recursos humanos dando las mismas oportunidades a ambos géneros.
- Empoderamiento y motivación de las mujeres a desarrollarse y a participar en los procesos de mejora de la empleabilidad.
- Seminarios que versen sobre la desigualdad salarial y mecanismos de reversión.
- Brindar mayores oportunidades de empleo a mujeres, especialmente en sectores donde su presencia es escasa.
- Fomentar medidas de conciliación familiar y laboral.
- Monitoreo y evaluación anual de la eficacia de las medidas implantados.

Estos puntos se encuentran enmarcados dentro de los objetivos del Plan de Igualdad y responden a las áreas del Decreto 133/2007, tal y como se evidencia en el siguiente apartado.



## Objetivos, medios y recursos para la implementación del Plan de Igualdad

A la vista de los resultados del diagnóstico y del objetivo general del presente Plan de Igualdad de ***alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres de Fundación por la Justicia y en su ámbito de actuación***, se han planteado unos objetivos específicos que pretenden incidir en aquellos aspectos susceptibles de mejora.

Los objetivos que se pretende alcanzar se dividen en las siguientes seis áreas:

1. Favorecer el acceso al empleo mediante procesos de selección no discriminatorios, programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y otras acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra subrepresentada.
2. Favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar
3. Implantar un plan que mejore la clasificación profesional, promoción interna, formación y representación femenina.
4. Fomentar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva en el seno de la Fundación.
5. Fomentar la salud laboral mediante medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo.
6. Desarrollar medidas de comunicación dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista en los documentos internos de la organización y especialmente en el área de acceso a la ocupación y formulación de proyectos.

Desde Fundación por la Justicia trataremos de alcanzar dichos objetivos mediante las siguientes acciones:

| Área 1.- Favorecer la igualdad en el acceso al empleo |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Objetivo General del área</b>                      | Potenciar la igualdad de género en el acceso y participación en todos los niveles de la organización. Promover modelos de relación colaborativas y una distribución de poder y de liderazgo horizontal.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Descripción de las acciones a desarrollar</b>      | <p><u>Acción 1.- Incorporar en los procesos de selección de personal mecanismos que permitan garantizar la igualdad de oportunidades en todos los puestos, asegurando la cobertura sin sesgos de género para cualquier categoría profesional.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicitar en las ofertas de empleo de FxJ que la Fundación promueve la igualdad de oportunidades de todas las personas y establece medidas de acción positivas para aquellas personas que pertenecen a algún colectivo infrarrepresentado en los puestos ofertados.</li> <li>- Sensibilizar y formar en igualdad de género a las personas responsables de los procesos de selección de personal.</li> <li>- Una vez redactados los criterios de selección, analizar los criterios de evaluación de las candidaturas para corregir sesgos de género.</li> <li>- Incorporar en los requisitos de selección de personal formación y sensibilización en materia de género.</li> <li>- Incorporar en todos los procesos de selección mecanismos adecuados para identificar si las personas son contrarias a la igualdad de género, considerando esto motivo suficiente de exclusión del proceso de selección.</li> </ul> <p><u>Acción 2.- Favorecer la igualdad de género en la promoción del voluntariado de Fundación por la Justicia.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilizar y formar en igualdad de género a los líderes de cada proyecto responsables de los procesos de selección de personal.</li> <li>- Incorporar nuevos espacios para la búsqueda de voluntariado con el fin de aumentar la presencia y participación del sexo infrarrepresentado.</li> <li>- Diseñar planes de desarrollo profesional que fomenten la igualdad de género, específicos para cada puesto a ocupar por el voluntariado.</li> <li>- Promover actividades formativas que incorporen el enfoque transversal de género dirigidas al voluntariado de FxJ.</li> </ul> <p><u>Acción 3.- Análisis de los modelos de gestión y liderazgo dentro de Fundación por la Justicia</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un documento que recoja explícitamente los criterios que otorgan legitimidad y liderazgo en la organización. Creación de un espacio de reflexión y capacitación de puestos de responsabilidad, focalizándose en modelos de gestión y liderazgo no patriarcales.</li> </ul> |

| Área 2.- Favorecer la conciliación de la vida profesional, personal y familiar |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Objetivo General del área</b>                                               | <p>Dar a conocer al conjunto de la plantilla el catálogo definitivo de acciones en pro del equilibrio de la vida familiar y laboral en la organización. Flexibilizar horarios para aquellas personas que así lo soliciten, exigiendo el respeto de los horarios de descanso. Informar sobre la posibilidad de disfrutar la baja por maternidad/paternidad o reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas menores y familiares enfermos o en situación de dependencia. Recopilación de las medidas de conciliación existentes y de nueva incorporación en un documento que será distribuido entre el personal de la Fundación.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Descripción de las acciones a desarrollar</b>                               | <p><u>Acción 1.- Fomentar el uso de medidas de conciliación en todas las categorías laborales.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer un procedimiento para informar al personal contratado de sus derechos en relación a la conciliación de su vida personal, familiar y profesional.</li> <li>- Revertir la perpetuación de las desigualdades de género en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, muy vinculada a los roles de género que atribuyen la responsabilidad única de los trabajos reproductivos y de cuidados a las mujeres.</li> <li>- Establecer medidas para el fomento del teletrabajo para fomentar la conciliación profesional y familiar.</li> <li>- Fomentar el uso de las tecnologías de la información para aquellas reuniones que requieran desplazamientos y que se realicen fuera del horario establecido del personal asistente.</li> </ul> <p><u>Acción 2.- Adecuación de las medidas de conciliación a las necesidades del personal contratado, estudiantes de prácticas y voluntariado</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de un diagnóstico sobre las necesidades individuales de conciliación del personal contratado, estudiantes de prácticas y voluntariado. El estudio deberá incorporar variables de análisis dada la amplitud y diversidad de las distintas realidades y necesidades de conciliación.</li> <li>- Establecer medidas para la rotación en la asistencia a reuniones en las que no se requiera la presencia de todo el equipo, favoreciendo la posterior devolución de la información al personal que no estuvo presente.</li> </ul> <p><u>Acción 3.- Establecer un reglamento interno para el adecuado uso del tiempo del personal contratado, estudiantes de prácticas y voluntariado</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Redactar un reglamento interno donde se recojan una serie de normas generales sobre el uso del tiempo en la organización, que abarque tanto el uso del tiempo del voluntariado y como del personal contratado y de los estudiantes de prácticas. Este reglamento deberá ser difundido adecuadamente y estar a disposición de todas las personas de la fundación. El responsable de gestionar esta acción deberá recopilar los incumplimientos del reglamento.</li> </ul> |

| Área 3.- Mejora de la clasificación profesional, promoción interna, formación y representación femenina |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Objetivo General del área</b>                                                                        | <p>Realizar acciones formativas que permitan al equipo humano de Fundación por la Justicia adquirir conocimientos que les son necesarios para su desarrollo personal y profesional y que asegure el desempeño adecuado de sus funciones. Garantizar una formación de calidad que permita la consecución de los fines de la Fundación, así como las necesidades de promoción interna y representación femenina, en función de las distintas categorías profesionales.</p> <p>Impartir una formación específica en materia de igualdad de género con el fin de mejorar la formación de la plantilla y que esto repercuta en la equiparación salarial entre las retribuciones de mujeres y hombres.</p> <p>Presentar los datos cuantitativos de las diferentes actuaciones y proyectos de FxJ desagregados por sexo para valorar de qué manera afectan las distintas actuaciones a mujeres y hombres y concretar su orientación para alcanzar el objetivo en el marco de la igualdad.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Descripción de las acciones a desarrollar</b>                                                        | <p><u>Acción 1.- Fomentar la igualdad de género en el desarrollo profesional del personal contratado y voluntario de la organización.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar planes de desarrollo profesional que fomenten la igualdad de género específicos para cada categoría profesional.</li> <li>- Establecer medidas de acción positiva en los procesos de promoción interna, favoreciendo al sexo infrarrepresentado para el puesto en cuestión.</li> <li>- Fomentar las habilidades directivas de las mujeres y la transparencia en la clasificación profesional.</li> </ul> <p><u>Acción 2.- Promover medidas específicas que visibilicen y permitan corregir las desigualdades de género en la participación en los órganos de gobierno, de gestión y espacios de participación de FxJ.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de herramientas de evaluación cuantitativa y cualitativa de la participación de mujeres y hombres en los espacios de participación y de toma de decisiones en el seno de la Fundación.</li> <li>- Difusión de los resultados en cada espacio de participación y establecimiento de medidas correctivas en función de los resultados.</li> <li>- Establecer medidas que eliminen los obstáculos para la participación de la mujer en los puestos de toma de decisión.</li> </ul> |

| Área 4.- Eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Objetivo General del área</b>                                     | Asegurar la aplicación de los principios de reconocimiento y de igualdad salarial de retribución por trabajos de igual valor.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Descripción de las acciones a desarrollar</b>                     | <p><u>Acción 1.- Establecimiento de un sistema de evaluación anual sobre la evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de un sistema de evaluación anual sobre la evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.</li> <li>- Elaboración de una línea base que visibilice la representación por sexos y salario base de cada categoría, teniendo en cuenta diferencias de tipos de jornada y contratos con sistema de indicadores para dar seguimiento a la actual situación de igualdad de retribución ante igualdad de trabajo.</li> </ul> |

| Área 5.- Prevención de cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Objetivo General del área</b>                                          | Se prevé difundir un protocolo de actuación para prevenir y tratar situaciones de acoso sexual y sexista, incluyendo la identificación de la persona responsable de recibir las consultas y denuncias y de aplicar las medidas preventivas y sancionadoras. El Comité de Igualdad y Conciliación se encargará de implantar mecanismos que faciliten la intervención en la lucha por la erradicación de la violencia de género y garanticen la prevención y protección de mujeres víctimas de esa violencia. Se designará a una persona responsable, con conocimientos en la materia y sensibilidad al trato.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Descripción de las acciones a desarrollar</b>                          | <p><u>Acción 1: Incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales teniendo en cuenta el impacto en la salud de trabajadores y trabajadoras. Se establecerán indicadores específicos para detectar situaciones de acoso sexual.</li> </ul> <p><u>Acción 2.- Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajar tanto la prevención como la actuación eficaz ante posibles situaciones detectadas. La prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo requieren de una sensibilización especial por parte de todas las personas que forman parte del equipo humano de la Fundación y de la creación de un ambiente organizacional no tolerante con</li> </ul> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>comportamientos que puedan constituir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por ello, en esta acción se deberá, en primer lugar, comunicar el compromiso de Fundación por la Justicia con la erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo a todas las personas que conforman el equipo humano de la organización.</li> <li>- En segundo lugar, se deberán establecer medidas de sensibilización dirigidas a todas las personas que trabajan en la organización para hacerles conscientes de la problemática y darles a conocer el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> <li>- Por último, se deberá informar a todas las futuras incorporaciones este compromiso con los mecanismos establecidos para la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul> |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Área 6.- Eliminación del lenguaje sexista        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Objetivo General del área</b>                 | Tras el análisis del diagnóstico de situación, no se detectan medidas correctivas a realizar en esta área. No obstante, se pretende incorporar algunas medidas que actúen de manera preventiva y reflejen el compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres. Conviene igualmente integrar la perspectiva de género en el área de comunicación de la Fundación con el objetivo de proyectar una imagen de la Fundación comprometida con la igualdad.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Descripción de las acciones a desarrollar</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar al equipo humano de la Fundación de los posicionamientos y compromisos políticos de la entidad con la igualdad, creando un espacio de reflexión y capacitación con grupos focales.</li> <li>- Difundir los compromisos adquiridos por los grupos focales en cada uno de sus ámbitos de actuación. A partir de ese momento, se integrará el lenguaje inclusivo en las nuevas comunicaciones de la entidad y en el conjunto de documentos estratégicos (notas de prensa, boletines, memoria de actividades, estrategia de educación para la ciudadanía global, plan de voluntariado, etc.). Se eliminará el uso del masculino de manera genérica para designar a grupos mixtos de personas donde se encuentren presentes personas del género femenino. A su vez, cuando se hace referencia a ambos géneros, se recomienda igualmente alternar el orden entre el femenino y el masculino, evitando el uso prioritario de las formas masculinas.</li> <li>- Elaboración y presentación de la carta ética de género.</li> <li>- Elaboración y presentación del manual de uso del lenguaje inclusivo.</li> <li>- Elaboración y presentación del informe sobre el posicionamiento de la Fundación en temas de mujeres víctimas de trata.</li> </ul> |

## Plan de trabajo

Con base a lo establecido en el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, a continuación se presenta el plan de trabajo y medidas concretas previstas en cada una de las áreas de actuación.

| Área 1.- Favorecer la igualdad en el acceso al empleo                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Acción 1.- Incorporar en los procesos de selección de personal mecanismos que permitan garantizar la igualdad de oportunidades en todos los puestos, asegurando la cobertura sin sesgos de género para cualquier categoría profesional.</i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Descripción de la acción</b>                                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicitar en las ofertas de empleo de FxJ que la Fundación promueve la igualdad de oportunidades de todas las personas y establece medidas de acción positiva para aquellas personas que pertenecen a algún colectivo infrarrepresentado en los puestos ofertados.</li> <li>- Sensibilizar y formar en igualdad de género a las personas responsables de los procesos de selección de personal.</li> <li>- Una vez redactados los criterios de selección, analizar los criterios de evaluación de las candidaturas para corregir sesgos de género.</li> <li>- Incorporar en los requisitos de selección de personal formación y sensibilización en materia de género.</li> <li>- Incorporar en todos los procesos de selección mecanismos adecuados para identificar si las personas son contrarias a la igualdad de género, considerando esto motivo suficiente de exclusión del proceso de selección.</li> </ul> |
| <b>Metodología para su puesta en marcha</b>                                                                                                                                                                                                    | Metodología participativa                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |



|                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Recursos humanos, materiales y económicos para su implementación</b>                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión jurídica encargada de la contratación de personal.</li> <li>- Asignación presupuestaria en formación</li> <li>- Equipo directivo encargado de la selección del personal.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Personas destinatarias</b>                                                                                    | Todas aquellas personas que realizan procesos de selección en Fundación por la Justicia.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Departamento responsable de su implementación</b>                                                             | Comisión Jurídica de FxJ.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Indicadores de evaluación</b>                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Todas las ofertas de trabajo publicadas por la organización explicitan el posicionamiento y alineamiento de FxJ con la igualdad de género</li> <li>- Variación de los porcentajes de representación por sexo en los departamentos y comisiones donde se han renovado puestos.</li> <li>- Nº de formaciones ofertadas y nº de personas responsables de procesos de selección formadas y sensibilizadas en igualdad de género y recursos humanos.</li> <li>- - Nº de procesos de selección donde se ha incorporado el requisito de formación y sensibilización en materia de género</li> <li>- Nº de procesos de selección en los que el requisito de sensibilización en igualdad de género ha sido determinante.</li> </ul> |
| <b>Periodo de ejecución</b>                                                                                      | Primer semestre 2021                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <i>Acción 2.- Favorecer la igualdad de género en la promoción del voluntariado de Fundación por la Justicia.</i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Descripción de la acción</b>                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilizar y formar en igualdad de género a los líderes de cada proyecto responsables de los procesos de selección de personal.</li> <li>- Incorporar nuevos espacios para la búsqueda de voluntariado con el fin de aumentar la presencia y participación del sexo infrarrepresentado.</li> <li>- Diseñar planes de desarrollo profesional que fomenten la igualdad de género, específicos para cada puesto a ocupar por el voluntariado.</li> <li>- Promover actividades formativas que incorporen el enfoque transversal de género dirigidas al voluntariado de FxJ.</li> </ul>                                                                                                                                       |



|                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Metodología para su puesta en marcha</b>                             | Metodología participativa                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Recursos humanos, materiales y económicos para su implementación</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Líderes de cada proyecto</li> <li>- Personal encargado de la gestión y coordinación del voluntariado de FxJ</li> <li>- Asignación de tiempo</li> <li>- Directora de proyectos</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Personas destinatarias</b>                                           | Personas voluntarias de FxJ.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Personas responsables de su implementación</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Líderes de cada proyecto.</li> <li>- Personal encargado de la gestión y coordinación del voluntariado de FxJ</li> <li>- Directora de proyectos</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Indicadores de evaluación</b>                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de nuevas personas voluntarias.</li> <li>- Variación en el porcentaje total de representación de voluntariado por sexo.</li> <li>- Recogida y análisis desagregados por sexo del voluntariado y el tipo de actividad en el que participa.</li> </ul>                                                                                                                                                 |
| <b>Periodo de ejecución</b>                                             | Primer semestre 2021                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Observaciones y propuestas de mejora</b>                             | Actualmente Fundación por la Justicia cuenta con más de 50 personas voluntarias, de las cuales aproximadamente el 70% son mujeres, por lo que la acción irá orientada a promocionar el voluntariado entre el sexo infrarrepresentado, que en este caso es el masculino. Esta acción se irá actualizando y adecuando a la realidad de la Fundación, sus características y proyecto en el que brindan su apoyo, con datos desagregados por género. |

| <i>Acción 3.- Análisis de los modelos de gestión y liderazgo dentro de Fundación por la Justicia</i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Descripción de la acción</b>                                                                      | Elaboración de un documento que recoja explícitamente los criterios que otorgan legitimidad y liderazgo en la organización. Creación de un espacio de reflexión y capacitación de puestos de responsabilidad, focalizándose en modelos de gestión y liderazgo no patriarcales.                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Metodología para su puesta en marcha</b>                                                          | Metodología de capacitación con enfoque de género unida a una metodología inclusiva de manera que los espacios se ocupen de manera equitativa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Recursos humanos, materiales y económicos para su implementación</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación de tiempo</li> <li>- Posibilidad de asistencia técnica</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Personas destinatarias</b>                                                                        | Todos los puestos que requieran gestión de equipo o capacidad de liderazgo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Departamento responsable de su implementación</b>                                                 | Comisión de Gobierno.<br>Comisión de Igualdad.<br>Equipo directivo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Indicadores de evaluación</b>                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico realizado sobre modelos de gestión y liderazgo dentro de la organización.</li> <li>- Documento definitivo con los criterios de liderazgo de la organización.</li> <li>- Espacios utilizados, actas, herramientas de participación.</li> <li>- N° de reuniones y capacitaciones sobre modelos de gestión y liderazgo.</li> <li>- N° de mujeres y hombres que han participado de las mismas.</li> <li>- Evaluación de las capacitaciones y la participación.</li> </ul> |
| <b>Periodo de ejecución</b>                                                                          | Análisis de modelos de gestión y liderazgo: Primer y segundo semestre 2021.<br>Creación del espacio de capacitación: Segundo semestre 2021<br>Elaboración documento: Primer semestre 2021                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

| Área 2.- Favorecer la conciliación de la vida profesional, personal y familiar                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Acción 1.- Fomentar el uso de medidas de conciliación en todas las categorías laborales.</i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Descripción de la acción</b>                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer un procedimiento para informar al personal contratado de sus derechos en relación a la conciliación de su vida personal, familiar y profesional.</li> <li>- Revertir la perpetuación de las desigualdades de género en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, muy vinculada a los roles de género que atribuyen la responsabilidad única de los trabajos reproductivos y de cuidados a las mujeres.</li> <li>- Establecer medidas para el fomento del teletrabajo para fomentar la conciliación profesional y familiar.</li> <li>- Fomentar el uso de las tecnologías de la información para aquellas reuniones que requieran desplazamientos y que se realicen fuera del horario establecido del personal asistente.</li> </ul> |
| <b>Metodología para su puesta en marcha</b>                                                     | Metodología inclusiva para que los tiempos se ocupen de manera equitativa, permitiendo la conciliación.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Recursos humanos, materiales y económicos para su implementación</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación de tiempo dentro del equipo responsable</li> <li>- Financiación</li> <li>- Ordenador, conexión a internet</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Personas destinatarias</b>                                                                   | Personal contratado de FxJ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Departamento responsable de su implementación</b>                                            | Comisión de Gobierno.<br>Comisión de Igualdad.<br>Área administrativa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Indicadores de evaluación</b>                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de espacios para la difusión de las medidas de conciliación entre los trabajadores</li> <li>- Nº de personas que se acogen a medidas de conciliación, desagregado por sexo y por categoría laboral.</li> <li>- Evaluación anual del uso de las medidas de conciliación desagregado por sexo y categoría laboral</li> <li>- Nº de medidas establecidas para facilitar el uso de tecnologías de la información o teletrabajo y valoración del adecuado uso de las mismas.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Periodo de ejecución</b>                                                                     | Primer semestre 2022                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

| <i>Acción 2.- Adecuación de las medidas de conciliación a las necesidades del personal contratado, estudiantes de prácticas y voluntariado.</i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Descripción de la acción</b>                                                                                                                 | Realización de un diagnóstico sobre las necesidades individuales de conciliación del personal contratado, estudiantes de prácticas y voluntariado. El estudio deberá incorporar variables de análisis dada la amplitud y diversidad de las distintas realidades y necesidades de conciliación.<br>Establecer medidas para la rotación en la asistencia a reuniones en las que no se requiera la presencia de todo el equipo, favoreciendo la posterior devolución de la información al personal que no estuvo presente. |
| <b>Metodología para su puesta en marcha</b>                                                                                                     | Metodología participativa e inclusiva.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Recursos humanos, materiales y económicos para su implementación</b>                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación de tiempo entre el equipo responsable.</li> <li>- Entrevistas para diagnóstico</li> <li>- En su caso, apoyo técnico externo especializado</li> <li>- Asignación presupuestaria.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Personas destinatarias</b>                                                                                                                   | Personal contratado, estudiantes de prácticas y voluntariado de FxJ.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Departamento responsable de su implementación</b>                                                                                            | Comisión de Gobierno<br>Comisión de Igualdad<br>Directora de proyectos y gestión<br>Equipo directivo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Indicadores de evaluación</b>                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico realizado</li> <li>- Evaluación de la participación del personal contratado, voluntariado y estudiantes en prácticas en la realización del estudio.</li> <li>- Nº de medidas de conciliación propuestas a partir del estudio.</li> <li>- Nº medidas aprobadas en la negociación con la Comisión de Gobierno y equipo directivo.</li> <li>- % Personas que se acogen a medidas de conciliación, desagregado por sexo, después del estudio</li> <li>-</li> </ul>     |
| <b>Periodo de ejecución</b>                                                                                                                     | Segundo semestre 2022                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

| <i>Acción 3.- Establecer un reglamento interno para el adecuado uso del tiempo del personal contratado, estudiantes de prácticas y voluntariado</i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Descripción de la acción</b>                                                                                                                     | Redactar un reglamento interno donde se recojan una serie de normas generales sobre el uso del tiempo en la organización, que abarque tanto el uso del tiempo del voluntariado y como del personal contratado y de los estudiantes de prácticas.<br>Este reglamento deberá ser difundido adecuadamente y estar a disposición de todas las personas de la fundación. El responsable de gestionar esta acción deberá recopilar los incumplimientos del reglamento.               |
| <b>Metodología para su puesta en marcha</b>                                                                                                         | Metodología participativa. Se contará con la participación del conjunto del personal contratado, estudiantes en prácticas y voluntariado.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Recursos humanos, materiales y económicos para su implementación</b>                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación de tiempo dentro del equipo responsable.</li> <li>- Entrevistas realizadas al equipo humano de la Fundación para la redacción del reglamento interno</li> <li>- Revisión del reglamento por los miembros de la Comisión Jurídica</li> </ul>                                                                                                                                                                                |
| <b>Personas destinatarias</b>                                                                                                                       | Personal contratado de la Fundación<br>Estudiantes de prácticas<br>Voluntariado                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Departamento responsable de su implementación</b>                                                                                                | Comisión de Igualdad<br>Comisión Jurídica                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Indicadores de evaluación</b>                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de medidas incluidas en el reglamento para el adecuado uso del tiempo</li> <li>- Nº indicadores de evaluación que permitan un adecuado análisis del cumplimiento del reglamento.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Periodo de ejecución</b>                                                                                                                         | Primer semestre 2022                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Observaciones y propuestas de mejora:</b>                                                                                                        | Se recomienda incorporar las siguientes pautas:<br>Establecer el horario de inicio y fin de todas las reuniones de la Comisión de gobierno, Comisión de proyectos y reuniones anuales con el patronato.<br>Establecimiento consensuado de no llamar al personal contratado ni voluntario fuera del horario establecido en su jornada laboral. Indicar en qué casos se considera que existe una situación de emergencia para contactar al personal fuera de su horario laboral. |

| Área 3.- Mejora de la clasificación profesional, promoción interna, formación y representación femenina                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Acción 1.- Fomentar la igualdad de género en el desarrollo profesional del personal contratado y voluntario de la organización.</i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Descripción de la acción</b>                                                                                                        | Diseñar planes de desarrollo profesional que fomenten la igualdad de género específicos para cada categoría profesional. Establecer medidas de acción positiva en los procesos de promoción interna, favoreciendo al sexo infrarrepresentado para el puesto en cuestión. Fomentar las habilidades directivas de las mujeres y la transparencia en la clasificación profesional.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Metodología para su puesta en marcha</b>                                                                                            | Metodología participativa e inclusiva. Entrevistas semiestructuradas al personal contratado y voluntario de la organización para conocer su opinión sobre la eficacia de las medidas adoptadas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Recursos humanos, materiales y económicos para su implementación</b>                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación de tiempo dentro del equipo responsable.</li> <li>- Posibilidad de asistencia técnica</li> <li>- Directora de proyectos encargada de coordinar la actividad del voluntariado de FxJ</li> <li>- Líderes de aquellos proyectos que precisan del apoyo del voluntariado.</li> <li>- Ordenador, conexión a internet</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Personas destinatarias</b>                                                                                                          | Personal contratado y voluntario de la organización.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Departamento responsable de su implementación</b>                                                                                   | Comisión de Igualdad<br>Equipo directivo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Indicadores de evaluación</b>                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de puestos que cuentan con planes de desarrollo profesional que fomentan la igualdad de género.</li> <li>- Nº de trabajadoras y voluntarias que han recibido formación ligada a la promoción interna.</li> <li>- Nº de mujeres que han sido promocionadas. Nº de hombres que han sido promocionados.</li> <li>- Nº de ocasiones en los que se ha implementado una acción positiva para favorecer la promoción del sexo infrarepresentado en ese puesto.</li> <li>- Nº de mujeres que han participado en formaciones dirigidas a desarrollar sus habilidades directivas y de liderazgo.</li> <li>- Percepción del personal de la organización sobre las medidas adoptadas y la transparencia en la clasificación profesional</li> </ul> |
| <b>Periodo de ejecución</b>                                                                                                            | Primer semestre 2021                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Observaciones</b>                                                                                                                   | Las medidas de acción positiva sólo permanecen vigentes mientras se detecten desigualdades, se eliminan cuando se alcance la igualdad en la representación.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Acción 2.- Promover medidas específicas que visibilicen y permitan corregir las desigualdades de género en la participación en los órganos de gobierno, de gestión y espacios de participación de FxJ.</i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Descripción de la acción</b>                                                                                                                                                                               | Desarrollo de herramientas de evaluación cuantitativa y cualitativa de la participación de mujeres y hombres en los espacios de participación y de toma de decisiones en el seno de la Fundación.<br>Difusión de los resultados en cada espacio de participación y establecimiento de medidas correctivas en función de los resultados. Establecer medidas que eliminen los obstáculos para la participación de la mujer en los puestos de toma de decisión.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Metodología para su puesta en marcha</b>                                                                                                                                                                   | Metodología cuantitativa y cualitativa a través de encuestas y entrevistas semiestructuradas para conocer el grado de participación de las mujeres y hombres en los espacios de participación y de toma de decisiones en el seno de la Fundación.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Recursos humanos, materiales y económicos para su implementación</b>                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación de tiempo dentro del equipo responsable.</li> <li>- Posibilidad de asistencia técnica</li> <li>- Equipo directivo</li> <li>- Habilitación de espacios de participación y toma de decisión</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Personas destinatarias</b>                                                                                                                                                                                 | Mujeres contratadas y voluntarias de FxJ.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Departamento responsable de su implementación</b>                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad</li> <li>- Comisión de Gobierno</li> <li>- Equipo directivo</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Indicadores de evaluación</b>                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de herramientas e indicadores de evaluación cuantitativos y cualitativos desarrollados para el control de la participación de las mujeres y hombres de la Fundación.</li> <li>- Nº de espacios de participación en los que se ha hecho uso de las herramientas desarrolladas.</li> <li>- Informe de control y seguimiento de los datos de cada sesión donde se emplean las herramientas.</li> <li>- Medios de difusión de los resultados.</li> <li>- Existencia de medidas correctivas.</li> <li>- Evaluación de la modificación de la participación con base a los criterios establecidos en las herramientas.</li> <li>- Percepción del personal contratado y voluntario sobre el grado de participación de la mujer en los espacios de tomas de decisiones.</li> <li>- Nº de mujeres que han accedido a puestos de toma de decisiones</li> </ul> |
| <b>Periodo de ejecución</b>                                                                                                                                                                                   | Segundo semestre 2021                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

| Área 4.- Eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Acción 1.- Establecimiento de un sistema de evaluación anual sobre la evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.</i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Descripción de la acción</b>                                                                                                               | Diseño de un sistema de evaluación anual sobre la evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Elaboración de una línea base que visibilice la representación por sexos y salario base de cada categoría, teniendo en cuenta diferencias de tipos de jornada y contratos con sistema de indicadores para dar seguimiento a la actual situación de igualdad de retribución ante igualdad de trabajo. |
| <b>Metodología para su puesta en marcha</b>                                                                                                   | Metodología cuantitativa y cualitativa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Recursos humanos, materiales y económicos para su implementación</b>                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación de tiempo dentro del equipo responsable.</li> <li>- Equipo directivo</li> <li>- Directora de proyectos</li> <li>- Ordenador, conexión a internet</li> </ul>                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Personas destinatarias</b>                                                                                                                 | Personal contratado de FxJ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Departamento responsable de su implementación</b>                                                                                          | Comisión de Gobierno<br>Comisión de Igualdad.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Indicadores de evaluación</b>                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Línea de Base elaborada</li> <li>- Sistema de evaluación e indicadores de seguimiento diseñado</li> <li>- Análisis y evaluación de la información sustraída anualmente</li> <li>- Recopilación de los salarios brutos anuales por categoría profesional y sexo.</li> <li>- Porcentaje de mujeres y hombres desagregados por categoría profesional.</li> </ul>                  |
| <b>Periodo de ejecución</b>                                                                                                                   | Segundo semestre 2022                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Observaciones</b>                                                                                                                          | Actualmente no existen diferencias salariales entre mujeres y hombres objetivamente medibles, por lo que esta medida se establece para dar seguimiento y asegurar que la situación continúa de la misma manera.                                                                                                                                                                                                         |



| Área 5.- Prevención de cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Acción 1: Incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.</i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Descripción de la acción</b>                                                                   | Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales teniendo en cuenta el impacto en la salud de trabajadores y trabajadoras. Se establecerán indicadores específicos para detectar situaciones de acoso sexual.                                                                                                                                                                                     |
| <b>Metodología para su puesta en marcha</b>                                                       | Metodología cualitativa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Recursos humanos, materiales y económicos para su implementación</b>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Líderes de cada proyecto de la Fundación</li> <li>- Estudiantes de prácticas</li> <li>- Voluntariado</li> <li>- Miembros de la Comisión de Gobierno</li> <li>- Ordenador, conexión a internet</li> <li>- Asignación presupuestaria y asignación de tiempo para el desarrollo de la acción.</li> </ul>                                                                                   |
| <b>Personas destinatarias</b>                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de Fundación por la Justicia</li> <li>- Estudiantes de prácticas</li> <li>- Voluntariado</li> <li>- Equipo directivo</li> <li>- Servicios profesionales y personal contratado para cada proyecto.</li> </ul>                                                                                                                                                                  |
| <b>Departamento responsable de su implementación</b>                                              | <p>Comisión de Igualdad</p> <p>Comisión de Gobierno</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Indicadores de evaluación</b>                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de género de los documentos de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Criterios de evaluación revisados y modificados</li> <li>- Indicadores incorporados en la evaluación</li> <li>- Nº de casos detectados y nº de casos sobre los que se ha actuado.</li> <li>- Percepción del equipo humano de FxJ sobre el nivel de incidencia y actuación ante el acoso.</li> </ul> |
| <b>Periodo de ejecución</b>                                                                       | Primer semestre 2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

| <i>Acción 2.- Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Descripción de la acción</b>                                                                                                         | Las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo requieren de un tratamiento particular. Por ello, es importante trabajar tanto la prevención como la actuación eficaz ante posibles situaciones detectadas. La prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo requieren de una sensibilización especial por parte de todas las personas que forman parte del equipo humano de la Fundación y de la creación de un ambiente organizacional no tolerante con comportamientos que puedan constituir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Por ello, en esta acción se deberá, en primer lugar, comunicar el compromiso de Fundación por la Justicia con la erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo a todas las personas que conforman el equipo humano de la organización. En segundo lugar, se deberán establecer medidas de sensibilización dirigidas a todas las personas que trabajan en la organización para hacerles conscientes de la problemática y darles a conocer el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Por último, se deberá informar a todas las futuras incorporaciones este compromiso con los mecanismos establecidos para la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo. |
| <b>Metodología para su puesta en marcha</b>                                                                                             | Metodología cualitativa a través de entrevistas al equipo humano de FxJ.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Recursos humanos, materiales y económicos para su implementación</b>                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacios para desarrollar la formación y sensibilización en materia de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> <li>- Asignación de tiempo dentro del equipo responsable.</li> <li>- Equipo directivo</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Personas destinatarias</b>                                                                                                           | Conjunto de equipo humano que componen Fundación por la Justicia                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Departamento/personas responsables de su implementación</b>                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad</li> <li>- Comisión de Gobierno</li> <li>- Equipo directivo</li> <li>- Líderes de cada proyecto</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Indicadores de evaluación</b>                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo establecido</li> <li>- Informes de seguimiento establecidos por el protocolo</li> <li>- Nº de personas que han solicitado y recibido información sobre el protocolo, desagregado por sexo</li> <li>- Porcentaje de personas que han solicitado y recibido información sobre el protocolo respecto al total de personas que componen la organización, desagregado por sexo y por grado de participación en el seno de la Fundación.</li> <li>- Nº de formaciones y actividades de sensibilización dirigidas al conocimiento de la problemática que gira en torno a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Periodo de ejecución</b>                                                                                                             | Segundo semestre 2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## Área 6.- Eliminación del lenguaje sexista

### Acción 1: Integrar lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y documentos estratégicos de la entidad

|                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Descripción de la acción</b>                                         | <p>El lenguaje de uso diario contiene intrínsecamente un uso no inclusivo de género, siendo este uso aceptado institucional y académicamente. No obstante, es posible integrar el lenguaje inclusivo en todos los ámbitos de forma natural y sin entrar en conflicto con el uso apropiado de las normas gramaticales, permitiendo la ruptura de las nociones sexistas y patriarcales reforzadas habitualmente por el lenguaje no inclusivo.</p> <p>Para llevar a cabo esta acción en el seno de la Fundación, en primer lugar se informará al equipo humano de los posicionamientos y compromisos políticos con la igualdad, creando en primer lugar un espacio de reflexión y capacitación con grupos focales. En segundo lugar, se difundirán los compromisos adquiridos por los grupos focales en cada uno de sus ámbitos de actuación.</p> <p>A partir de ese momento, se integrará el lenguaje inclusivo en las nuevas comunicaciones de la entidad y en el conjunto de documentos estratégicos (notas de prensa, boletines, memoria de actividades, estrategia de educación para la ciudadanía global, plan de voluntariado, etc.). Se eliminará el uso del masculino de manera genérica para designar a grupos mixtos de personas donde se encuentren presentes personas del género femenino. A su vez, cuando se hace referencia a ambos géneros, se recomienda igualmente alternar el orden entre el femenino y el masculino, evitando el uso prioritario de las formas masculinas. Fundación por la Justicia se compromete a elaborar la siguiente documentación para alcanzar con éxito este objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carta ética de género</li> <li>- Manual de uso del lenguaje inclusivo</li> <li>- Posicionamiento en trata.</li> </ul> |
| <b>Metodología para su puesta en marcha</b>                             | Metodología cualitativa                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Recursos humanos, materiales y económicos para su implementación</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Líderes de cada proyecto de la Fundación</li> <li>- Miembros de la Comisión de Gobierno</li> <li>- Miembros de la Comisión de Igualdad</li> <li>- Miembros de la Comisión Jurídica</li> <li>- Miembros de la Comisión de Proyectos.</li> <li>- Espacios para desarrollar las formaciones y capacitaciones en materia de igualdad.</li> <li>- Asignación presupuestaria y asignación de tiempo dentro del equipo responsable.</li> <li>- Ordenador, conexión a internet</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Personas destinatarias</b>                                           | Equipo humano de Fundación por la Justicia                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Departamento/personas responsables de su implementación</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo de comunicación</li> <li>- Comisión de Gobierno</li> <li>- Comisión de Igualdad</li> <li>- Comisión Jurídica</li> <li>- Comisión de Proyectos</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Indicadores de evaluación</b>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación de documentos en los que se ha incorporado</li> <li>- Informe elaborado por la Comisión de Igualdad</li> <li>- Percepción del equipo humano de FxJ sobre el posicionamiento de la organización en la política de igualdad de género.</li> <li>- Elaboración y presentación de la carta ética de género.</li> <li>- Elaboración y presentación del manual de uso del lenguaje inclusivo.</li> <li>- Elaboración y presentación del informe sobre el posicionamiento de la Fundación en temas de mujeres víctimas de trata.</li> </ul> |
| <b>Periodo de ejecución</b>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Segundo semestre 2021 y primer semestre 2022: Creación del espacio de reflexión y capacitación con grupos focales.</li> <li>- Segundo semestre 2022: Difundidos los compromisos adquiridos en las reuniones.</li> <li>- Primer semestre 2023: Elaboración Manual de uso del lenguaje inclusivo</li> <li>- Segundo semestre 2023: Elaboración Carta ética de género</li> <li>- Primer y segundo semestre 2024: Elaboración y publicación informe sobre posicionamiento en trata.</li> </ul>                                                    |

## Cronograma

| Acciones                                                                                                                                                                                                                     | 2021 |   | 2022 |   | 2023 |   | 2024 |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---|------|---|------|---|------|---|
|                                                                                                                                                                                                                              | 1    | 2 | 1    | 2 | 1    | 2 | 1    | 2 |
| SEMESTRE                                                                                                                                                                                                                     |      |   |      |   |      |   |      |   |
| 1. Favorecer la igualdad en el acceso al empleo                                                                                                                                                                              |      |   |      |   |      |   |      |   |
| Incorporar en los procesos de selección de personal mecanismos que permitan garantizar la igualdad de oportunidades en todos los puestos, asegurando la cobertura sin sesgos de género para cualquier categoría profesional. |      |   |      |   |      |   |      |   |
| Favorecer la igualdad de género en la promoción del voluntariado de Fundación por la Justicia.                                                                                                                               |      |   |      |   |      |   |      |   |
| Análisis de los modelos de gestión y liderazgo dentro de Fundación por la Justicia                                                                                                                                           |      |   |      |   |      |   |      |   |
| 2. Favorecer la conciliación de la vida profesional, personal y familiar                                                                                                                                                     |      |   |      |   |      |   |      |   |
| Fomentar el uso de medidas de conciliación en todas las categorías laborales.                                                                                                                                                |      |   |      |   |      |   |      |   |
| Adecuación de las medidas de conciliación a las necesidades del personal contratado, estudiantes de prácticas y voluntariado                                                                                                 |      |   |      |   |      |   |      |   |
| Establecer un reglamento interno para el adecuado uso del tiempo del personal contratado, estudiantes de prácticas y voluntariado                                                                                            |      |   |      |   |      |   |      |   |
| 3. Mejora de la clasificación profesional, promoción interna, formación y representación femenina                                                                                                                            |      |   |      |   |      |   |      |   |
| Fomentar la igualdad de género en el desarrollo profesional del personal contratado y voluntario de la organización.                                                                                                         |      |   |      |   |      |   |      |   |
| Promover medidas específicas que visibilicen y permitan corregir las desigualdades de género en la participación en los órganos de gobierno, de gestión y espacios de participación de FxJ.                                  |      |   |      |   |      |   |      |   |
| 4. Eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva                                                                                                                                                               |      |   |      |   |      |   |      |   |
| Establecimiento de un sistema de evaluación anual sobre la evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.                                                                                                  |      |   |      |   |      |   |      |   |
| 5. Prevención de cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo                                                                                                                                                          |      |   |      |   |      |   |      |   |
| Incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.                                                                                                                                             |      |   |      |   |      |   |      |   |
| Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.                                                                                                        |      |   |      |   |      |   |      |   |
| 6. Eliminación del lenguaje sexista                                                                                                                                                                                          |      |   |      |   |      |   |      |   |
| Integrar lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y documentos estratégicos de la entidad                                                                                                                              |      |   |      |   |      |   |      |   |

## Estimación presupuestaria

En cuanto a la **estimación del presupuesto global** para la implantación del Plan de Igualdad de Fundación por la Justicia, hemos de considerar algunos aspectos que dificultan su concreción. La primera cuestión a destacar es que FxJ aborda el diseño e implantación del presente Plan con recursos propios, por tanto, la estimación de costes se realizara en base a las horas de dedicación tanto de la plantilla, como del personal voluntario de la entidad, destacando en ambos casos el compromiso, la formación y la experiencia suficientes para abordar la implementación de las medidas descritas en la presente estrategia. Otro aspecto a considerar sería la necesaria flexibilidad, tanto a nivel de programación como de ejecución, que exige la actividad de la Fundación, que trabaja en base a proyectos. En todo caso, tanto el personal contratado para cada proyecto, como el voluntariado que participa en las acciones desarrolladas por la entidad, se incorporara a todas las medidas de acción positiva a implementar a través del Plan de IO.

En cuanto a la **naturaleza de los costes previstos**, estimamos, -siempre en base al diagnóstico efectuado, y a las medidas previstas -, gastos de formación: costes por el tiempo necesario para que las personas que trabajen en la Fundación reciban la formación en materia de igualdad, costes de “autoimpartición” o en su caso de participación de personas expertas. Costes asociados a las medidas aplicadas – gastos para cumplir con la adaptación en materia de retribución, recursos humanos, etc. Gastos por servicios externos: pese a que la entidad va a desarrollar el plan con recursos internos propios, no se descarta la posibilidad de que, para alguna cuestión puntual, se tuvieran que contratar servicios profesionales especializados para agilizar y dinamizar la implantación del plan. También es posible que haya que afrontar otros gastos, por ejemplo, el software o herramientas que permitan medir y evaluar la implantación de las medidas. En cualquier caso, además de contar con recursos propios, la fundación prevé también aprovechar las convocatorias específicas de acciones formativas tanto presenciales como virtuales, de entidades públicas y privadas de carácter gratuito e incluso, si fuese necesario, concurrir a algún tipo de ayudas para la implantación, evaluación y seguimiento de planes de igualdad.

## Seguimiento y evaluación

Aunque el Presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años, se prevé que cuente con un seguimiento y una evaluación anual. A principios de cada año se redactará una memoria previa, a modo de diagnóstico de situación, donde se entrevistará a la plantilla, al equipo directivo y miembros de las distintas Comisiones para detectar posibles necesidades e incorporar sus sugerencias. Entre los meses de junio y julio se enviarán cuestionarios de evaluación para elaborar una memoria intermedia a modo de seguimiento que permita valorar el grado de implementación de las medidas instauradas. Por último, en el mes de noviembre se elaborará una memoria

final con datos cuantitativos extraídos de entrevistas realizadas al conjunto de la plantilla, comisiones, equipo directivo y patronato. Las entrevistas permitirán valorar el grado de cumplimiento de las acciones, el alcance de los objetivos y el nivel de impacto

del Plan de Igualdad. De esta memoria final es posible que surjan nuevas medidas de igualdad y conciliación, por lo que queda abierta la posibilidad de ir adaptando el Plan a la realidad vigente, incorporando progresivamente las posibles modificaciones.

## Partes suscriptoras del Plan

### PARTES SUSCRIPTORAS

**Ana María Fuertes Eugenio**, con DNI 37633289 E, **directora general de Fundación por la Justicia, en representación de la entidad,**

**Tristana Paula Morcillo Marco**, con DNI 44879641 V, **gerente y representante legal de la plantilla de Fundación por la Justicia,**

### MANIFIESTAN

Que previa a la aprobación del primer Plan de Igualdad de Fundación por la Justicia, se ha seguido el preceptivo proceso de negociación y consulta a la representación de las trabajadoras y trabajadores de la organización.

Que de la citada negociación se derivan los objetivos, medidas y propuestas de actuación que conforman el presente Plan de Igualdad.

Y para que así conste a todos los efectos, rubrican, en Valencia a 20 de diciembre de 2019



Fdo. Ana María Fuertes Eugenio  
(en representación de FxJ)



Fdo. Tristana Paula Morcillo Marco  
(representante legal de la plantilla de FxJ)



## Acuerdo de Aprobación

**Ana María Fuertes Eugenio, con DNI 37633289 E, directora general de Fundación por la Justicia, con CIF G-96356290 y domicilio social en la calle Literato Gabriel Miró, 57, 1º B- 3ª**

### CERTIFICA:

Que la Comisión de Gobierno de Fundación por la Justicia, en su sesión celebrada en la sede el día 26 de diciembre de 2019, acuerda por unanimidad de los reunidos, aprobar el presente **Plan de igualdad y conciliación 2020-2024**.

Y para que conste a todos los efectos, firmo este certificado en Valencia, a 26 de diciembre de 2019.



Ana María Fuertes Eugenio,

Directora general de Fundación por la Justicia

# FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS



La Generalitat Valenciana concedeix a l'empresa:

**FUNDACIÓN POR LA JUSTICIA DE LA  
COMUNIDAD VALENCIANA**  
**NIF: G96356290**

amb Pla d'Igualtat visat d'aplicació en tots els seus centres radicats a la Comunitat Valenciana, d'acord al Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell el segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" de conformitat amb l'establert a l'Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

con Plan de Igualdad visado de aplicación en todos sus centros radicados en la Comunitat Valenciana, de acuerdo al Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell el sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" de conformidad con lo establecido en la Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

Data d' inici:

**01/12/2020**

Data d'Expiració:

**31/12/2024**

Firmado por Maria Such Palomares el  
15/02/2021 16:12:16  
Cargo: Directora General de l'Institut  
Valencià de les Dones

