

FUNDACIÓN CAUCE
**“I PLAN de Igualdad
2021-2025”**



Índice:

I.	Introducción.....	3
II.	Antecedentes Legislativos.....	4
III.	Objetivos.....	6
IV.	Diagnóstico de la situación	7
V.	Ámbito de Aplicación.....	7
VI.	Análisis de datos para líneas estratégicas ...	7
VII.	Ejes de Actuación.....	11
VIII.	Elaboración y Difusión.....	12
IX.	Evaluación y Seguimiento	13

Introducción.

La Fundación Cauce es una entidad sin ánimo de lucro que lleva a cabo acciones directas y de sensibilización, de lucha contra la pobreza de personas y familias en riesgo de exclusión social. Nuestra misión es ser un cauce de solidaridad, inserción socio-laboral y cooperación al desarrollo, así como impulsar la Responsabilidad Social Empresarial colaborando con el progreso de la familia, la mujer, la infancia y las personas en situación de vulnerabilidad.

La evolución de Fundación Cauce ha estado marcada por las necesidades de la sociedad, si bien, en un principio se dedicaba exclusivamente al voluntariado y acciones de cooperación, más tarde evolucionó implementando nuevos métodos de inserción socio-laboral destinados a familias. Actualmente y después de la pandemia por el COVID 19, nos estamos adaptando a las nuevas necesidades que la sociedad demanda.

“Las familias” es nuestro lema, y por lo que trabajamos a diario desde hace más de 20 años, con el objetivo, por una parte, de prestar servicios de atención y asistencia social a menores, mujeres víctimas de violencia de género o familias en situación de especial vulnerabilidad, mayores, a los que acompañamos en su camino para mejorar su calidad de vida, promoviendo acciones que les facilite el acceso a un empleo digno en igualdad de oportunidades, desarrollando para ello iniciativas y acciones sociales que buscan sensibilizar y visibilizar su realidad.

Alcanzar la **igualdad en el trato y en las oportunidades entre mujeres y hombres en la Fundación CAUCE** es una de nuestras prioridades y principio vertebrador de nuestra organización.

La Fundación Cauce 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 adoptando medidas que fomenten y garanticen la conciliación laboral.

Por ello hemos elaborado nuestro I Plan de Igualdad, que pretende plasmar lo acordado para el cumplimiento de los objetivos establecidos.

El I PLAN DE IGUALDAD fijará los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar

para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El I Plan de Igualdad estará vigente hasta junio de 2025 y abarca a todos los proyectos que ponga en marcha la Fundación y a toda la plantilla de la misma.

A continuación, se presentan los aspectos más importantes de nuestro I Plan de Igualdad, necesarios para conseguir un clima igualitario en la Fundación Cauce.

Antecedentes Legislativos

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. En este sentido, destaca la “**Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948**” y la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983.

En el ámbito internacional destacan los progresos obtenidos a partir de las conferencias mundiales de las mujeres de Nairobi (1985) y Beijing (1995), donde a partir de ellas se incluye la necesidad de aplicar la transversalidad (gender mainstreaming) en todas las políticas orientadas hacia la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. A partir del Tratado de Ámsterdam de 1999, se establece que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo son objetivos que se han que integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de todos sus Estados miembros.

De esta manera, el Tratado de Ámsterdam no sólo fortaleció el compromiso de la Unión Europea en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando las desigualdades, sino que reforzó el compromiso en la promoción de dicha igualdad.

Actualmente, nuestra sociedad vive un importante proceso de transformación del papel que, históricamente, la mujer tiene asignado. La propia Constitución Española, en su artículo 9, recalca que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona, así como de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural, social”*.

Al mismo tiempo, en el artículo 14 de la Constitución Española se 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”*.

El **22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 312007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominada como Ley de Igualdad (BOE 2310312007).

Esta Ley tiene por objeto "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".

Este principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Hoy día, pese a ser cierto que en el mundo laboral, en el mercado de trabajo y en las mismas relaciones laborales las barreras jurídicas e ideológicas que impiden la igualdad entre mujeres y hombres tienden a desaparecer, perduran los estereotipos de género en todas las áreas de la vida pública y privada. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha producido un conflicto entre los valores tradicionales de la cultura empresarial y la presencia de mujeres en este ámbito, produce graves resistencias y tensiones.

Se constata que la implantación del Plan de Igualdad supone una serie de beneficios claros para la empresa, en este caso la Fundación Cauce:

- En primer lugar se cumple con la legislación vigente: todas las empresas tienen la obligación de adoptar medidas orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, estén o no obligadas a elaborar un Plan de Igualdad.
- En segundo lugar, favorece la atracción, la contratación y la retención de personal cualificado:

La motivación y el compromiso de las personas trabajadoras de la entidad aumentan al sentirse valorada por sus capacidades y conocimientos, independientemente de su sexo. Todos estos factores contribuyen a generar:

Un buen ambiente de trabajo que provocará la consecución de altos niveles de innovación y de calidad de los resultados.

Disminución del absentismo y de la rotación del personal.

Sensible mejora de la satisfacción personal.

- En tercer lugar, incrementa la productividad de las personas trabajadoras al disponer de unas condiciones de trabajo respetuosas y sensibles a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Finalmente, también mejora la imagen de la Fundación Cauce en el mercado suponiendo una ventaja competitiva que permite:
 - Mejorar las relaciones con las empresas proveedoras y con la Administración (contratos, concesión de subvenciones públicas o privadas...).
 - Incrementar los apoyos (socios colaboradores, donativos...)
 - Conseguir que las personas se sientan interesadas en colaborar con la Fundación (atracción de talento, aumento de las personas voluntarias participantes con la consiguiente consolidación de los proyectos desarrollados).

Objetivos

El objetivo principal del plan es **asegurar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, prevenir la discriminación por razón de sexo, y adoptar medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral

A través de este plan, queremos conseguir:

- Equilibrar la participación de mujeres y hombres en las diferentes áreas de la organización.
- Asegurar la igualdad de trato, independientemente del sexo.
- Incorporar de forma transversal la igualdad entre mujeres y hombres para crear una cultura basada en la igualdad.
- Fomentar la mejora de la calidad de vida de las/os trabajadoras/es promoviendo medidas de conciliación que permitan construir un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral atendiendo a las demandas de la plantilla y las necesidades de los servicios que presta la Fundación.
- Promover la sensibilización tanto en foros internos como externos para contribuir a la erradicación de cualquier tipo de violencia de género, favoreciendo la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Fomentar el uso del lenguaje no sexista en todas las publicaciones, directivas, documento, etc, realizados por parte de la entidad, además, de conseguir concienciar a la plantilla de la importancia de su utilización, poniéndolo en práctica en todos sus escritos.

Diagnóstico de la situación

El punto de partida para elaborar nuestro I Plan de Igualdad es analizar la situación existente

A partir de este diagnóstico, hemos detectado aspectos positivos que ya se desarrollan en la Fundación Cauce a favor de la igualdad entre mujeres hombres:

- La apuesta por un Plan de Conciliación de la vida laboral personal y familiar.
- Existencia de valores pro sociales y principios sólidos en favor de la infancia, la mujer, la adolescencia y sus familias, que se plasman en los proyectos tanto de acción social como de cooperación al desarrollo que realizan la Fundación a favor de estos colectivos.
- A pesar de que nos encontramos en una entidad con un entorno favorable en materia de igualdad, creemos que podemos seguir trabajando para conseguir nuevos retos. Por ello, y desde el análisis realizado de la situación actual, hemos detectado que se pueden llevar a cabo nuevas medidas que permitan alcanzar nuevos logros en igualdad.

Ámbito de Aplicación. Vigencia

El plan de Igualdad de la Fundación Cauce se aplicará en su sede central, Valladolid, y en el resto de sedes en funcionamiento: Oviedo, burgos y León, así como en todas las sedes que puedan empezar a funcionar con posterioridad a la aprobación del presente Plan de Igualdad.

La duración de este Plan de Igualdad será de 4 años, comprendiendo desde su aprobación en 2021 hasta junio de 2025 su vigencia y ejecución.

Análisis de Datos para Líneas Estratégicas

Con el fin de comprobar si existe discriminación por razón de género, serán analizados los siguientes ámbitos.

1. Igualdad de oportunidades
2. Responsabilidad Social Corporativa
3. Comunicación, imagen y lenguaje.
4. Distribución de la plantilla
5. Política retributiva
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
7. Acceso, formación, desarrollo y promoción.
8. Prevención del acoso sexual y de condiciones discriminatorias.

9. Prevención de Riesgos Laborales

LÍNEA 1: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: La política de igualdad de oportunidades tiene como objetivo concienciar y sensibilizar al personal y a la dirección de la entidad sobre la necesidad de introducir la igualdad de oportunidades en la cultura de la ONG. Será necesario integrar la perspectiva de género en las políticas, toma de decisiones y en las actividades llevadas a cabo por la empresa (transversalidad de la igualdad de oportunidades). Este principio se concreta en la voluntad explícita de la empresa para impulsar políticas y medidas que garanticen que el acceso, la promoción y la representación femenina en lugares de responsabilidad y decisión son una realidad y no una mera declaración de intenciones.

LÍNEA 2: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA: Hará referencia al modo de orientar la acción de forma que se tengan en cuenta los impactos de todos los aspectos que sus actividades generan sobre sus personas destinatarias, su plantilla, sus socios y socias, la comunidad local, el medio ambiente y la sociedad en general. Por un lado, implica el cumplimiento de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral y medio ambiente y, por otro lado, otras acciones voluntarias que la empresa quiera emprender para mejorar el bienestar de su plantilla, las comunidades donde opera y la sociedad en general.

LÍNEA 3: COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE: La comunicación interna de la Fundación es uno de los aspectos fundamentales de la política de comunicación. Se trata de la interrelación de todo el personal de la organización y esta se tiene que caracterizar por ser clara, transparente y bidireccional. También la comunicación externa ha de ser cuidadosa con el lenguaje y es muy importante velar por su neutralidad en la comunicación corporativa, tanto a nivel interno como externo. En toda la comunicación, tanto interna (lenguaje) como externa (imagen de la empresa) se tiene que utilizar un lenguaje y una comunicación no sexista conforme a la igualdad de oportunidades. El sexismo en el lenguaje se basa en utilizar el masculino como genérico en vez del lenguaje inclusivo. Es necesario evitar el uso androcéntrico del lenguaje que invisibiliza a las mujeres presentes en la Fundación en cualquiera de sus ámbitos (empleadas, voluntarias, patronas, etc.)

LÍNEA 4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA:

Se trata de analizar la representación masculina y femenina en los órganos de la Fundación Cauce. El número de mujeres y hombres que forman parte del órgano de dirección, Patronato, y la composición de las plantillas de trabajo técnico-ejecutivo de todas las sedes (en el momento de la elaboración de este Plan de Igualdad 2020-2023 la plantilla técnica está compuesta en su totalidad por mujeres).

LÍNEA 5. POLÍTICA RETRIBUTIVA:

Se analiza hasta qué punto la organización garantiza un trato igualitario en materia retributiva, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo directa o indirecta.

LÍNEA 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

Se trata de crear acciones que permitan avanzar hacia una nueva ordenación del tiempo de trabajo que facilite conciliar la vida personal y laboral. Estas acciones van dirigidas tanto a mujeres como a hombres, con la finalidad de potenciar la corresponsabilidad de ambos sexos en las actividades domésticas, de atención o de cuidados y favorecer el desarrollo profesional igualitario de ambos, ya que tradicionalmente esas tareas han recaído sobre las mujeres, cuestión que incide en el denominado “techo de cristal” que impide el desarrollo y ascenso profesional de estas en detrimento de su economía y de su bienestar social y laboral. Jornada con horario flexible, teletrabajo, etc. puede redundar en un mejor rendimiento que impida a las mujeres el abandono profesional o el absentismo laboral.

LÍNEA 7. ACCESO, FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN:

Se trata de que los procesos de selección y de cobertura de vacantes se realicen en base a criterios neutros y libres de sexismo. De la misma manera, se analiza si en la política de desarrollo y promoción del personal que forma parte de Fundación Cauce, así como en el acceso a la formación, se garantiza la ausencia de cualquier tipo de discriminación. Es necesario evitar que las mujeres se enfrenten a mayores obstáculos tanto en la incorporación como en los procesos posteriores de promoción dentro de la organización. Respecto a la formación han de incluirse acciones formativas destinadas a mejorar las competencias profesionales, una serie de cursos encaminados a potenciar las habilidades sociales y relacionales de las trabajadoras que mejoren el resultado de su trabajo, y, es muy importante que esa formación se lleve a cabo en el horario laboral ordinario y que no suponga un esfuerzo extraordinario su realización.

LÍNEA 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DE CONDICIONES DISCRIMINATORIAS:

El artículo 48 de la Ley obliga a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de género, así como arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para intervenir ante las denuncias o reclamaciones que pueden formular las personas que hayan sido objeto del mismo. La Ley define el acoso sexual como la *“situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de carácter sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

Por otro lado, se habla de acoso por razón de sexo cuando la situación en la que se produce el comportamiento no deseado con propósito o resultado degradante está relacionado con el sexo de la persona acosada.

La Ley de Igualdad también considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del protocolo de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Aunque generalmente las personas que padecen acoso son mayoritariamente mujeres, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden afectar tanto a mujeres como a hombres y se puede producir también entre personas del mismo sexo.

Así, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son formas de discriminación que vienen motivadas por el sexo de una persona que atentan contra los principios de igualdad entre hombres y mujeres.

El acoso sexual vulnera la dignidad y la intimidad de las personas y es una manifestación de violencia de género que supone un grave riesgo para la salud y seguridad de las personas afectadas, además de incidir de forma negativa en el ambiente laboral, revertiendo en una menor eficiencia en el trabajo y generando situaciones tensas y poco deseables entre los miembros de la plantilla.

En toda entidad ha de existir un **Código de Prevención del Acoso y Protocolo de actuación en caso de denuncia de Acoso**, es una herramienta de carácter eminentemente práctico, que pretende prevenir este tipo de conductas y dar pautas de actuación en caso de que se produzcan.

LÍNEA 9. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Es muy importante que en el Plan de PRL se aplique la **perspectiva de género**. La diferencia física entre hombres y mujeres, debido a sus diferentes predisposiciones a padecer trastornos musculoesqueléticos que surgen a largo plazo y de etiología múltiple (factores laborales, extra laborales), además de otros vinculados a la organización social, como la doble jornada femenina, que reduce el tiempo de recuperación de las mujeres y favorece la acumulación de fatiga, así como algunos específicos de la biología femenina, cambios hormonales asociados a la menstruación, embarazo, lactancia, más los roles de género socialmente asignados, hacen **necesaria una planificación de la prevención de riesgos con perspectiva de género, ya que la supuesta neutralidad de la prevención de riesgos laborales con frecuencia esconde un patrón masculino tomado como referencia a prototipo universal.**

Ejes de Actuación.

Los ejes de actuación para consolidar las acciones efectivas en materia de igualdad y para prevenir desigualdades, se han organizado a raíz de los resultados del diagnóstico de la situación. Los ejes en los

que se desarrollarán las medidas más destacadas son los siguientes:

1. Medidas que impulsen la Igualdad en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional.

Para la selección de la persona adecuada para ocupar un puesto vacante en la empresa se seguirán los criterios no discriminatorios que se detallan a continuación.

- -se garantizará la no discriminación de ninguna persona candidata durante el proceso de selección.
- La evaluación de las personas candidatas se realizará en base a los requisitos del puesto.
- -La selección se basará en el mérito, los conocimientos y la adecuación de la persona al puesto y no en el sexo, edad y otras circunstancias familiares.
- -se exigirá únicamente la formación o titulación necesaria para el desempeño de las funciones a desarrollar.
- -en la hoja de solicitud no se solicitará información sobre cuestiones personales.
- -se estructurarán las entrevistas mediante un cuestionario previamente elaborado que evite las improvisaciones y las cuestiones no relacionadas con el desempeño del puesto.
- -se informará a las personas seleccionadas de la Política de Igualdad y conciliación de la empresa, incluyéndose en el proceso de nuevas contrataciones.

2. Formación y sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres.

- Informar debidamente a todo el personal sobre el “Plan de Igualdad” tanto de su contenido como de su desarrollo, difundiendo una cultura de entidad comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Colgar en Internet el “Plan de igualdad” para que sea visible a todos los trabajadores y trabajadoras y, posteriormente, difundirlo a través de la página Web Corporativa.
- Inclusión de un “Módulo de Igualdad de Oportunidades”, en toda la formación que se imparte en la fundación para mejorar las condiciones de empleabilidad de los colectivos en riesgos de exclusión social.
- Establecimiento de Convenios de Colaboración con las empresas que tengan instaurado un Plan de Igualdad.
- Se realizarán formaciones específicas en materia de igualdad, dirigidas a toda la plantilla de forma periódica.

3. Medidas que Garanticen la Igualdad de trato en Materia de Formación.

Se adquiere el compromiso de facilitar a toda la plantilla el acceso a la formación que el interesado considere necesaria o que sea de su interés. Se considera fundamental la mejora de la formación de los empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional como en el de su educación general.

Por todo ello la Fundación quiere dejar reflejadas las facilidades que pone a disposición de la plantilla y mejorar las que debe cumplir por estar establecidas en el convenio acción e intervención social estatal:

- Todo miembro de la plantilla tiene derecho a recibir formación en el campo que le interese siempre que tenga relación con el desempeño de su puesto de trabajo.
- El tiempo de participación de los trabajadores para la formación será financiado a 100% por la empresa.
- Garantizar que la formación se siga impartiendo en igualdad de oportunidades.
- Proporcionar una información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa.

4. Corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El órgano de gobierno de la Fundación por decisión propia adopta la determinación de poner en marcha una serie de medidas que contribuyan a promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras., Medidas que aunque ya estaban presentes en la vida cotidiana de la Fundación no se habían reflejado nunca por escrito.

- Flexibilización del horario laboral:
 - los horarios de trabajo se adecuarán a las horas de entrada y salida de colegios y/o guardería para facilitar el acceso al empleo de las trabajadoras.
 - la jornada laboral podrá sufrir cambios en caso de necesidades familiares de los componentes de la plantilla (enfermedades de descendientes y ascendientes, llevar a los familiares al médico,...)
 - flexibilidad para efectuar un cambio de turno con algún otro miembro del personal en caso de necesidades personales.
 - Primar la jornada continua siempre que se cubra el horario de apertura.
- Flexibilización especial
 - el miembro de la plantilla que lo necesite y de forma temporal podrá solicitar el teletrabajo en su domicilio para cubrir esas necesidades familiares. La empresa decidirá si en esos momentos es posible.

- Otras medidas:

- En el periodo de reducción de jornada por lactancia, siempre que éste no haya sido acumulado, el trabajador tendrá flexibilidad en la elección de horarios de trabajo.

- Flexibilidad horaria para la atención a imprevistos familiares.

- Ejecución de “Programas para fomentar la corresponsabilidad en el hogar familiar” dirigido a mujeres y hombres que participan de otros programas de la Fundación. Realización de un mínimo de uno al año.

5. Comunicación y lenguaje

Selección de la documentación fundamental de la Fundación Cauce y revisión de la misma incluyendo un lenguaje no sexista.

Elaboración y Difusión

Se elabora el presente plan como catálogo de medidas de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Se fomenta su máxima difusión y conocimiento por parte de toda la plantilla, a través de acciones formativas y de su publicación en la intranet, web de la Fundación a la cual tiene acceso todo el plantilla.

Todas las personas que sean contratadas por Fundación Cauce recibirán en el momento de acogida, la explicación de la coordinación o gerencia, la formación e información sobre el Plan de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se busca con esta medida asegurar que todas las personas estén formadas e informadas sobre las medidas de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, laboral y familiar existentes en Fundación.

Evaluación y seguimiento

La evaluación y seguimiento se realizan de forma continua. Anualmente se actualiza el diagnóstico de igualdad de toda la plantilla de Fundación.

Se recoge información sobre las necesidades de conciliación a través de las encuestas de clima laboral.

- Negociación para determinar, en su caso, posibles ajustes o correcciones al Plan de igualdad.
 - Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación y propuesta de actuaciones correctoras, si fueran necesarias.

Valladolid, junio 2021