

# PLAN DE IGUALDAD 2025-2029

Cuidando mentes,  
cambiando vidas





**PLAN DE IGUALDAD**  
FUNDACIÓN SORAPÁN DE RIEROS  
**2025-2029**

**Cuidando mentes,  
cambiando vidas**

Más de 24 años comprometidos con la salud  
mental y la inclusión en Extremadura

## CONTENIDOS

<b>PREÁMBULO</b> .....	3
<b>MARCO NORMATIVO ACTUALIZADO</b> .....	3
<b>CONCEPTO Y FINALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	4
<b>INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE FSR</b> .....	5
<b>DIAGNÓSTICO Y CARACTERIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN</b> .....	6
INFORMACIÓN BÁSICA Y TRAYECTORIA DE LA FUNDACIÓN SORAPÁN DE RIEROS.....	6
Líneas de actuación y servicios actuales .....	7
Programas destacados y evolución reciente .....	9
Red de colaboración y reconocimiento institucional .....	10
Proyección institucional .....	11
ORGANIZACIÓN INTERNA, ESTRUCTURA PROFESIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD .....	12
Áreas de intervención .....	12
Equipo profesional y perfiles técnicos .....	13
Representación femenina y compromiso con la igualdad .....	13
FILOSOFÍA DE TRABAJO Y SISTEMA DE ORGANIZACIÓN .....	14
PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL .....	15
POLÍTICA RETRIBUTIVA .....	16
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO .....	16
<b>EJES DE ACTUACIÓN, MEDIDAS, PLAN DE ACCIÓN Y EVALUACIÓN</b> .....	18
NUEVAS CONTRATACIONES, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL .....	18
FORMACIÓN DE LA PLANTILLA .....	19
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR .....	19
SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL Y/O MORAL.....	20
COMUNICACIÓN INTERNA E IMAGEN EXTERNA .....	21
DIVERSIDAD Y ENFOQUE INTERSECCIONAL.....	22
PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	22
<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERÍODO DE VIGENCIA</b> .....	22
<b>COMISIÓN DE IGUALDAD</b> .....	23
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.....	23
FUNCIONES PRINCIPALES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.....	24
FORMACIÓN ESPECIALIZADA DE LA COMISIÓN.....	24
<b>FASES DEL PLAN, IMPLANTACIÓN Y CONTROL</b> .....	25
MATRIZ DE EJECUCIÓN Y CRONOGRAMA POR EJES .....	25
HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN INTERMEDIA Y FINAL.....	27
EVALUACIONES INTERMEDIA Y FINAL .....	27
FASES DEL PLAN Y ACTUACIONES EJECUTADAS Y PREVISTAS .....	28

Fase 1: Actuaciones Previas Ejecutadas, Periodo: 2020 – primer trimestre de 2021	28
Fase 2: Implantación del Plan (1ª fase), Periodo: 2021–2022	28
Fase 3: Evaluación Intermedia y Ajustes, Periodo: Finales de 2022	28
Fase 4: Implantación del Plan (2ª fase), Periodo: 2023–2024	29
Fase 5: Evaluación Final del Plan 2021–2024, Periodo: Segundo semestre de 2024	29
Fase 6: Consolidación y Nuevas Actuaciones, Periodo: 2025 – actualidad	29
<b>IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN EN LA ACTUALIDAD</b>	<b>30</b>
FASES PLAN DE IGUALDAD PERIODO 2025-2029	30
Fase 1: preparación e impulso inicial (2025)	30
Fase 2: ejecución operativa (2026–2027)	30
Fase 3: evaluación intermedia (2028)	31
Fase 4: evaluación final y rediseño (2029)	31
INDICADORES CLAVE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	31
<b>CALENDARIO Y COMPROMISOS</b>	<b>33</b>
CALENDARIO DE DESARROLLO	33
COMPROMISOS INSTITUCIONALES	34
<b>SISTEMA DE INDICADORES Y HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN FUTURAS</b>	<b>35</b>
DIMENSIONES DE EVALUACIÓN Y TIPOS DE INDICADORES	35
MEJORA DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN, INCORPORACIÓN DE INDICADORES DIFERENCIADOS E INTERSECCIONALES	35
INSTRUMENTOS Y MECANISMOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	36
<b>PRESUPUESTO Y RECURSOS ASIGNADOS Y PREVISTOS</b>	<b>37</b>
<b>BUENAS PRÁCTICAS Y EXPERIENCIAS INTERNAS</b>	<b>38</b>
BUENAS PRÁCTICAS CONSOLIDADAS	38
PROYECCIÓN FUTURA	38
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>39</b>

## PREÁMBULO

En la Fundación Sorapán de Rieros creemos firmemente que la igualdad entre mujeres y hombres no es solo una obligación legal, sino un principio esencial que guía nuestro trabajo diario, nuestro modelo de atención y nuestra forma de entender la justicia social. Promover la igualdad real y efectiva forma parte de nuestro compromiso con los derechos humanos, la equidad y la dignidad de todas las personas, así como con la construcción de una sociedad más inclusiva, cohesionada y sostenible.

La igualdad de género debe garantizarse en todas las fases de la vida laboral: desde el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la conciliación corresponsable, hasta la prevención de la violencia y el acoso en el entorno de trabajo. Esto adquiere especial relevancia en organizaciones como la nuestra, que trabajamos con colectivos en situación de vulnerabilidad y que entendemos la diversidad como un valor transformador.

Este compromiso se traduce en la elaboración, implementación y evaluación de nuestro Plan de Igualdad, un instrumento estratégico y dinámico que nos permite detectar desigualdades, prevenir discriminaciones y avanzar hacia entornos laborales más justos y equitativos, con la participación activa de todas las personas que forman parte de la entidad.

## MARCO NORMATIVO ACTUALIZADO

Nuestro Plan de Igualdad se elabora en cumplimiento de la legislación vigente, que ha experimentado importantes avances en los últimos años destacando:

### A nivel estatal:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente su **Capítulo III**, que regula los planes de igualdad.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, que regula los planes de igualdad.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Ley 11/2018, de 28 de diciembre**, que modifica el artículo 49 del Código de Comercio para exigir que determinadas empresas incluyan información sobre cuestiones sociales, incluida la igualdad, en el estado de información no financiera.
- **Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015, de 23 de octubre)**, artículo 85 y siguientes, en cuanto a la obligación de negociar planes de igualdad y medidas en los convenios colectivos.

### A nivel autonómico (Extremadura):

- **Ley 8/2011, de 23 de marzo**, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, que en su artículo 35 establece la obligación de adoptar medidas activas de igualdad en entidades públicas y privadas, especialmente las que reciben financiación pública.
- **Decreto 17/2021, de 10 de marzo**, por el que se regula la elaboración y registro de planes de igualdad en el ámbito de la Junta de Extremadura.
- **Plan Estratégico de Igualdad de Género de Extremadura 2021–2025**, que fija como prioridad el impulso de planes de igualdad en empresas, entidades sociales y administración pública.

## CONCEPTO Y FINALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

Según el artículo 46 de la **Ley Orgánica 3/2007**, un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras un diagnóstico de situación, dirigidas a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Nuestro plan incluye objetivos claros, acciones concretas y un sistema de seguimiento y evaluación. Se aplica a toda la entidad, si bien se prevén medidas específicas adaptadas a las diferentes áreas de trabajo y equipos. Este enfoque nos permite avanzar hacia una igualdad transversal y real, alineada con nuestros valores fundacionales, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (especialmente el ODS 5: Igualdad de género) y con los principios rectores de nuestra acción social.

Desde la Fundación Sorapán de Rieros entendemos que la igualdad no es una meta estática, sino un proceso continuo de mejora. Por ello, este Plan de Igualdad se convierte en una herramienta viva que guía nuestras políticas internas, impulsa una cultura organizacional corresponsable, y refuerza nuestro papel como agentes de cambio en la sociedad.

## INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE FSR

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental, reconocido a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo define como un principio jurídico universal presente en textos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y lo refuerza como un eje estructural de las políticas públicas.

En el ámbito de la Unión Europea, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, la igualdad de género es un principio transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de los Estados miembros, impulsando la eliminación de desigualdades estructurales entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral.

La Fundación Sorapán de Rieros (FSR), en coherencia con sus valores y misión institucional, asume como propio este compromiso internacional, nacional y autonómico con la igualdad de género, y da un paso más al implementar su Plan de Igualdad 2025–2029 como instrumento estratégico y transformador. Esta herramienta nos permite consolidar un entorno laboral más justo, respetuoso, diverso y libre de discriminaciones, situando a las personas en el centro y fortaleciendo una cultura organizativa basada en los derechos, la equidad y el cuidado mutuo.

El **objetivo general** del Plan de Igualdad de FSR es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos de la organización, erradicando cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo o género, y promoviendo relaciones laborales basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Los **objetivos específicos** que orientan este plan son:

- Detectar y corregir desigualdades o brechas de género existentes mediante un diagnóstico participativo y riguroso de la situación de la entidad.
- Promover un entorno laboral inclusivo y seguro, libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo, con protocolos de actuación claros y eficaces.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción interna y la retribución, fomentando medidas que favorezcan la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y categorías profesionales.
- Impulsar una cultura organizacional corresponsable, que facilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas trabajadoras, con especial atención a la corresponsabilidad en los cuidados.
- Fomentar la sensibilización, formación y capacitación en igualdad de género en todos los equipos, promoviendo actitudes y comportamientos respetuosos, igualitarios y proactivos.

- Establecer un sistema de seguimiento, evaluación y mejora continua que permita medir el impacto de las medidas adoptadas, ajustar las estrategias y garantizar la sostenibilidad del compromiso institucional con la igualdad.

Este Plan de Igualdad se aplica al conjunto de la plantilla de FSR, con independencia del área, categoría profesional o territorio en el que se desarrolle la actividad laboral. Se concibe como un proceso vivo y transversal que involucra a toda la organización, desde la dirección hasta el conjunto de profesionales, y que se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 5: Igualdad de género, y con el enfoque de trabajo ético, centrado en la persona y transformador que define a FSR.

## DIAGNÓSTICO Y CARACTERIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

### INFORMACIÓN BÁSICA Y TRAYECTORIA DE LA FUNDACIÓN SORAPÁN DE RIEROS

La Fundación Sorapán de Rieros (FSR) es una entidad social sin ánimo de lucro constituida en el año 2000, con sede central en Badajoz y delegaciones en Cáceres, Plasencia y Jerez de los Caballeros. Desde sus inicios, su misión ha sido mejorar la calidad de vida de personas en situación de vulnerabilidad social, especialmente aquellas con enfermedad mental grave (TMG), discapacidad o en riesgo de exclusión. Este compromiso se materializa a través de un enfoque integral que combina atención terapéutica, acompañamiento psicosocial, inserción laboral y fortalecimiento comunitario.

FSR nació de la iniciativa de un grupo de psiquiatras de la sanidad pública de Extremadura, convencidos de que el Tercer Sector podía ofrecer una vía complementaria a la intervención clínica tradicional, incorporando una mirada más humanista, comunitaria e inclusiva. A lo largo de más de dos décadas, la Fundación ha evolucionado hasta consolidarse como una referencia regional en salud mental comunitaria, desarrollando servicios innovadores y sostenibles, orientados a los derechos, la participación activa y el bienestar emocional de las personas.

## Líneas de actuación y servicios actuales

FSR cuenta en 2025 con **37 profesionales activos**, organizados por áreas funcionales y especializadas que responden a las distintas líneas de intervención:

Área	Perfil Profesional	Nº de Personas
<b>Intervención Social y Laboral</b>	Técnicos/as de Inclusión Laboral	4
	Técnicos/as de Inclusión Social	3
	Técnicos/as de Intervención Sociofamiliar	2
	Preparador/a Laboral	1
	Prospector/a Laboral	1
	Técnico/a de Mediación	1
	Coordinador/a Incorpora Extremadura	1
<b>Atención Psicológica y Educativa</b>	Psicólogos/as	3
	Neuropsicólogos/as	3
	Psicopedagogos/as	2
	Logopeda	1
	Psicomotricista	1
	Profesores/as de refuerzo escolar	2
	Terapeuta Ocupacional	1
<b>Dinamización y Formación</b>	Monitores/as de Taller	4
<b>Gestión, Coordinación y Soporte</b>	Directora General	1
	Adjunta a Dirección	1
	Coordinador/a de Proyectos Internacionales	1
	Coordinador/a CaixaProinfancia	1
	Técnico/a de Proyectos	1
	Técnico/a de Administración	1
	Contable	1

La Fundación Sorapan de Rieros organiza su estructura interna en cinco grandes **Áreas de Gestión**, que agrupan diferentes unidades operativas y equipos de trabajo especializados. Esta división funcional permite una gestión eficaz, adaptada al crecimiento de la entidad y a las necesidades de sus programas.

### **1. Patronato y Dirección General:**

Responsables de la orientación estratégica, la supervisión general del funcionamiento de la entidad y la toma de decisiones institucionales.

- **Patronato**
- **Dirección General**

## **2. Área de Gestión y Sostenibilidad:**

Encargada de garantizar el funcionamiento organizativo, financiero y estratégico de la Fundación, así como de impulsar la calidad y la innovación interna.

- **Gestión Administrativa y Financiera:**
  - Administración
  - Contabilidad
- **Personas y Desarrollo Organizativo:**
  - Personas
  - Desarrollo Organizativo
- **Calidad, Evaluación y Acreditaciones**
- **Comunicación, Imagen y Marketing**
- **Soporte y mantenimiento**
- **Voluntariado y Gestión de prácticas:**
  - Voluntariado
  - Gestión de Practicas
- **Alianzas y Captación de Fondos**

## **3. Servicios, Programas y proyectos**

- **Atención terapéutica integral:**
  - Centro terapéutico
  - CaixaProinfancia Badajoz
  - CaixaProinfancia Cáceres
  - Acreditación SEPAD
  - Rehabilitación neuropsicológica en centros de día de mayores
  - Evaluación neuropsicológica TEA y TEAF
  - Familias colaboradoras
- **Inclusión social y empleo:**
  - Línea de personas con TMG
  - Línea de personas en riesgo de exclusión
- **Prevención, bienestar, educación y Sensibilización social**

- **Mediación**
- **Transformación Digital, Capacitación e innovación social**

#### **4. Área de CRPS (UTE FSR-INTRAS)**

Área especializada en la atención a personas con trastorno mental grave, orientado a la recuperación personal, la mejora de la autonomía y la inclusión social. Se gestiona mediante una Unión Temporal de Empresas entre la Fundación Sorapán de Rieros y la Fundación INTRAS, combinando experiencia técnica y modelo innovador centrado en lo importante para cada persona.

#### **5. Área del Centro Especial de Empleo Dédalo**

Área que impulsa la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del Centro Especial de Empleo (CEE), con una orientación a la mejora de la empleabilidad y la sostenibilidad social.

### **Programas destacados y evolución reciente**

A lo largo de los años, la fundación ha experimentado una notable evolución en sus servicios y procesos:

- **2000:** Inició sus actividades con un programa de atención psicológica dirigido a menores en centros de protección de Extremadura.
- **2002:** Expandió sus servicios para incluir programas de inserción sociolaboral para personas con trastornos mentales severos. Este esfuerzo comenzó con la "Academia Laboral Psicojoven" y el programa PIL en Badajoz.
- **Expansión Geográfica (2010-2022):** Los programas de inserción laboral se extendieron a Plasencia (2010), Jerez de los Caballeros (2014), y Cáceres (2021 y 2022), mostrando un crecimiento en su alcance territorial.
- **Expansión y creación de alianzas (2020):** Se comienza a trabajar intensamente en mejorar e incrementar la red de alianzas de FSR en todos los niveles (regionales, nacionales e internacionales).
- **Líneas Terapéuticas (2007):** Introdujo la línea de atención terapéutica PINTH para menores con TDAH, que posteriormente se amplió para incluir a adultos.
- **Colaboraciones Clave (2015):** Se incorporó al programa Incorpora de la Fundación La Caixa, ampliando su impacto en la inserción laboral de diversos grupos en riesgo de exclusión, incluyendo personas con discapacidad.
- **Rehabilitación Neurocognitiva (2016):** Comenzó a ofrecer servicios de rehabilitación neurocognitiva en centros de día, mejorando la calidad de vida de sus usuarios.

- **Programas de Infancia (2018):** Se unió al programa CaixaProinfancia.
- **Gestión de Centros (2021):** Asumió la gestión del Centro de Rehabilitación Psicosocial (CRPS) en Badajoz.
- **Proyectos Europeos (2022):** Estableció una Línea de Proyectos Europeos, buscando nuevas oportunidades y colaboraciones a nivel internacional.
- **Últimos años (2022-2025):** Creación y puesta en marcha de proyectos de innovación social centrados en cubrir las necesidades psicosociales de diferentes grupos de colectivo vulnerable en la zona.

### **Red de colaboración y reconocimiento institucional**

La Fundación Sorapán de Rieros desarrolla su labor desde una lógica de **colaboración en red**, entendiendo que los retos sociales requieren respuestas conjuntas. Por ello, trabaja en constante coordinación con **entidades públicas, privadas y del tercer sector**, tejiendo alianzas estratégicas que fortalecen su impacto en el ámbito de la salud mental, la inclusión y el desarrollo comunitario.

#### ***Participación en redes***

**A nivel nacional**, forma parte de redes como:

- **Red ISEM**, donde ostenta la **vocalía de salud mental**.
- **Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE)**.
- **AEDIPE**, Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas.
- **ADECEM**, Asociación de Entidades de Centros Especiales de Empleo.

**A nivel regional**, colabora estrechamente con:

- El **Grupo Incorpora Extremadura**.
- La **Red Sociosanitaria de Extremadura**.
- Diversas **Consejerías de la Junta de Extremadura** (Sanidad, Educación, Empleo y Servicios Sociales), a través de organismos como el **SEPAD**, el **SEXPE** y otros entes públicos.

**A nivel local**, mantiene **acuerdos y proyectos de colaboración** con:

- **Ayuntamientos y mancomunidades**.
- **Centros educativos y asociaciones vecinales**.
- **Agentes comunitarios**, con quienes impulsa estrategias de inclusión territorial adaptadas a cada contexto.

### **Normas de calidad y sistemas de gestión**

- **Certificación ISO 9001:2015**, que acredita el compromiso con la mejora continua y la calidad en la gestión.
- **Cuentas auditadas** anualmente, reflejo de su política de **transparencia activa** y rendición de cuentas.
- **Plan de Sostenibilidad** interno, actualmente en proceso de actualización, que orienta las decisiones en los planos económico, social y ambiental.
- **Plan de Igualdad**, implantado para garantizar la equidad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- **Plan Estratégico 2024–2027**, como hoja de ruta para la transformación e innovación social a medio plazo.

### **Registros oficiales y acreditaciones**

- **Registro de Fundaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, nº **06/0067**, con la clasificación de **Fundación Benéfica** (Orden Ministerial de 15/06/2000).
- **Registro Unificado de Entidades y Centros de Servicios Sociales de Extremadura**, nº **06/2.08/01.21/2077**.
- **Registro de ONGD de la Comunidad Autónoma de Extremadura**, nº **163**.

### **Premios y reconocimientos**

- **Premio Grada a la Innovación Social 2025** (Fundación Primera Fila), por su enfoque creativo y transformador en la acción social.
- **Premio “Atención Plena (Mindfulness)” – Slow con Flow 2024**, por sus actividades de relajación y meditación dirigidas a personas con trastornos psiquiátricos, personal y personas mayores.
- **Premio Integra BBVA (2012)** al **Centro Especial de Empleo DÉDALO**, por su línea **Manual&Mente**, dedicada a la producción artesanal con materiales textiles reciclables.
- **Premio Tomás García Verdejo de la Junta de Extremadura**, por el proyecto intergeneracional **"Regálame una sonrisa y te doy un tesoro"**, desarrollado junto a centros de día y colegios públicos de Pueblonuevo y Gadiana, en reconocimiento a su impacto educativo y social.

### **Proyección institucional**

En 2025, la Fundación Sorapán de Rieros celebra su **25º aniversario**, bajo el lema **“Cuidando mentes, cambiando vidas”**, reafirmando su compromiso con un modelo transformador centrado en la salud mental, la inclusión y la participación social.

## ORGANIZACIÓN INTERNA, ESTRUCTURA PROFESIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La Fundación Sorapán de Rieros organiza su estructura interna en torno a **cinco grandes áreas de intervención** y una serie de **funciones de gestión, coordinación y soporte transversal**, que permiten dar respuesta de forma integral y especializada a las necesidades de los distintos colectivos con los que trabaja.

### Áreas de intervención

- **Área de Intervención Social y Laboral**  
Integra los servicios de orientación, inclusión laboral y apoyo social a personas en situación de vulnerabilidad, incluyendo a personas con trastorno mental grave. El equipo está compuesto por técnicos/as de inclusión laboral y social, personal de intervención sociofamiliar, preparadores/as laborales, prospectores/as y personal de mediación, coordinados bajo el enfoque de acompañamiento personalizado y empleabilidad inclusiva.
- **Área de Atención Psicológica y Educativa**  
Ofrece atención especializada a través de profesionales de la psicología, neuropsicología, psicopedagogía, logopedia, psicomotricidad, refuerzo educativo y terapia ocupacional, orientada tanto al apoyo clínico como al desarrollo emocional y educativo de personas usuarias de diferentes edades.
- **Área de Dinamización y Formación**  
Aglutina las acciones de formación para la inclusión, talleres ocupacionales, actividades grupales y acciones comunitarias. Está formado por un equipo de monitores/as de talleres que promueven la participación activa y la mejora de habilidades sociales y prelaborales.
- **Área de Gestión, Coordinación y Soporte**  
Incluye funciones directivas y técnico-administrativas que permiten el funcionamiento óptimo de la entidad. Aquí se encuentran la Dirección General, la Adjunta a Dirección, los perfiles de coordinación de proyectos (incluyendo programas internacionales y específicos como CaixaProinfancia), técnicos/as de proyectos, administración y contabilidad.
- **Centro de Rehabilitación Psicosocial (UTE FSR-INTRAS)**, un recurso especializado para personas con trastorno mental grave, centrado en la recuperación personal, la mejora de la autonomía y la inclusión social.

En todos sus servicios, programas y dispositivos, la Fundación aplica el **modelo de Atención Centrada en lo Importante para la Persona (ACIP)**, que prioriza los valores, deseos, intereses y decisiones de cada persona, promoviendo su autonomía, empoderamiento y dignidad. Este enfoque transversal guía tanto la intervención directa como la planificación de servicios y la gestión institucional.

## Equipo profesional y perfiles técnicos

A fecha de 2025, la plantilla de la Fundación está formada por **37 profesionales**, de los cuales **32 son mujeres y 5 son hombres**, con formación superior y una combinación de especialización y polivalencia que abarca disciplinas como la psicología, neuropsicología, terapia ocupacional, psicopedagogía, logopedia, orientación laboral, mediación, educación, prospección empresarial, coordinación de proyectos, comunicación y dinamización comunitaria.

Este modelo organizativo favorece la **adaptabilidad**, el **trabajo colaborativo** y la **generación de propuestas innovadoras** que responden a los retos sociales desde una lógica territorial y participativa.

## Representación femenina y compromiso con la igualdad

Uno de los aspectos más representativos del equipo humano de la Fundación es su **elevado grado de feminización**: actualmente, el **86% del personal son mujeres** (32 mujeres frente a 5 hombres), con presencia femenina en todos los niveles de la organización, desde la dirección hasta los equipos técnicos de intervención.

Sin embargo, la entidad no asume esta realidad como sinónimo de igualdad efectiva. Desde sus orígenes, la Fundación ha defendido una **visión profundamente igualitaria**, tanto en su intervención social como en su funcionamiento interno. Este compromiso se refleja en la promoción activa de la participación de las mujeres en órganos de decisión, en el uso de un lenguaje y una cultura organizativa inclusiva, y en la implementación de medidas concretas para la **conciliación corresponsable** y la **prevención de cualquier forma de discriminación**.

A través de los **diagnósticos organizativos realizados**, se han identificado posibles **desigualdades estructurales** relacionadas con la **segregación horizontal y vertical**, la **sobrecarga emocional** asociada al rol de cuidados, la **doble jornada**, la **exposición prolongada al estrés** o las dificultades para conciliar la vida personal y profesional.

En este contexto, el **Plan de Igualdad 2025–2029** representa una **herramienta estratégica clave** que refuerza la convicción de que no puede haber **inclusión social sin igualdad real entre mujeres y hombres**. El Plan incluye **medidas específicas de prevención de riesgos psicosociales desde una perspectiva de género**, acciones para **promover el liderazgo femenino** y mejoras organizativas que garanticen una gestión más **corresponsable, justa y sostenible** del capital humano.

La Fundación asume, así, el reto de seguir siendo un **referente en transformación social desde dentro hacia afuera**, construyendo entornos laborales coherentes con los valores que promueve, y apostando por modelos organizativos que cuidan, empoderan y transforman.

## FILOSOFÍA DE TRABAJO Y SISTEMA DE ORGANIZACIÓN

La **filosofía de trabajo** de la Fundación Sorapán de Rieros se basa en los principios de **autonomía, responsabilidad compartida y cuidado mutuo**, entendiendo que el bienestar del equipo humano es condición imprescindible para ofrecer una intervención social de calidad. La cultura organizativa promueve la confianza, la horizontalidad y la corresponsabilidad, elementos que permiten a cada profesional desarrollar su potencial en un entorno estimulante, justo y respetuoso.

Los **valores que sustentan esta forma de organización** son los siguientes:

- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a través de medidas de flexibilidad horaria, organización autónoma del tiempo de trabajo, y fórmulas mixtas de presencialidad y teletrabajo, ajustadas a las funciones, personas y momentos del ciclo del proyecto.
- Iniciativa, creatividad e innovación permanente, con especial énfasis en el análisis de necesidades del entorno y la respuesta ágil mediante el diseño de proyectos y servicios adaptados.
- Revisión y retroalimentación continua, con mecanismos de autoevaluación y mejora progresiva.
- Implicación y compromiso con las personas destinatarias, desde una ética del cuidado, la profesionalidad y la atención individualizada.
- Trabajo en equipo como base de la intervención social, evitando dinámicas de competencia interna que puedan erosionar la colaboración.
- Transparencia y comunicación clara, tanto en lo interno como en las relaciones con instituciones, personas usuarias y financiadores.
- Respeto a la diversidad de género, edad, origen, capacidades, orientación e identidad, garantizando entornos seguros y libres de discriminación.
- Responsabilidad ambiental, fomentando el uso racional de los recursos, el reciclaje, el consumo responsable y el respeto al entorno.

A nivel estructural, FSR ha optado por un **modelo organizativo funcional, horizontal y poco jerárquico, inspirado en principios de la holocracia**. Aunque existen departamentos definidos y órganos de gestión estratégicos, las decisiones operativas se distribuyen de forma colaborativa entre profesionales. Cada miembro del equipo reporta directamente al área de dirección, con quien mantiene una relación basada en la confianza, el saber hacer y la responsabilidad profesional.

Este modelo permite favorecer la autonomía individual, disminuir la presión jerárquica y fomentar relaciones laborales más saludables y sostenibles, especialmente en un sector donde el estrés, la sobrecarga emocional o la falta de reconocimiento pueden afectar al bienestar psicológico de quienes trabajan en contacto con realidades complejas.

## PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL

Las **políticas de gestión de personas** en la Fundación Sorapán de Rieros están orientadas a garantizar la adecuación entre el perfil profesional de cada trabajador o trabajadora y las funciones asignadas a su puesto, priorizando siempre la calidad de la intervención, la eficiencia en los equipos y la coherencia con los valores y principios de la entidad.

La mayoría de los programas y proyectos que desarrolla la Fundación se financian mediante fondos públicos o privados procedentes de convocatorias competitivas. En este contexto, las condiciones de contratación están generalmente determinadas por los requisitos establecidos en las bases reguladoras, lo que refuerza la transparencia, la objetividad y la equidad en los procesos de selección.

Hasta el momento, la **Dirección de la entidad, en colaboración con el Área de Administración**, ha asumido de forma directa la **responsabilidad sobre diversas cuestiones vinculadas a la gestión del personal**, como la coordinación de los procesos de contratación, la planificación de incorporaciones y la organización de la acogida inicial de nuevas personas trabajadoras. Estas tareas se articulan a través de un sistema estructurado de onboarding, orientado a facilitar la adaptación progresiva al entorno laboral, garantizar una buena integración en los equipos y favorecer desde el inicio el alineamiento con la cultura y el funcionamiento interno de la Fundación.

El **proceso de onboarding** incluye:

- La asignación de un mentor o mentora de referencia, encargado de acompañar, guiar y resolver dudas durante las primeras semanas.
- La orientación inicial y entrega de documentación clave.
- La integración en los canales internos de comunicación y coordinación.
- El acceso al manual de bienvenida, así como a materiales que facilitan el conocimiento de la cultura organizativa, las funciones, metodologías y estilo de trabajo.
- La participación en experiencias de socialización y familiarización con las instalaciones, normas internas, valores institucionales y misión de la Fundación.

No obstante, el **crecimiento sostenido de la organización** y el **aumento significativo de la plantilla** en los últimos años han puesto de manifiesto la necesidad de **consolidar y profesionalizar la gestión interna vinculada al personal**. En respuesta a este reto, la Fundación está elaborando una **nueva estrategia integral en materia de personas**, que dará lugar a una **unidad operativa especializada** encargada de coordinar de forma sistemática aspectos clave como la planificación, el desarrollo profesional, la evaluación, la organización de procedimientos internos y la mejora continua del bienestar del equipo.

En este marco, se está configurando un **Departamento de Recursos Humanos** con funciones específicas en el ámbito técnico de RRHH, que convivirá y se articulará con otras áreas de la **unidad operativa de Personas**, asegurando un enfoque integral, transversal y alineado con los valores organizativos.

Entre sus **principales funciones** se encuentran:

- La planificación y coordinación de procesos de selección, contratación y acogida.
- La elaboración y actualización de manuales, protocolos y herramientas de gestión.
- La implementación de planes de formación, evaluación del desempeño y desarrollo profesional.
- El impulso de medidas de conciliación, bienestar laboral y prevención de riesgos psicosociales.
- La aplicación transversal de políticas de igualdad, inclusión y diversidad.

Con esta reorganización, FSR da un paso adelante hacia un modelo más estructurado, justo y sostenible de gestión de personas, reforzando su compromiso con el cuidado del equipo humano y la mejora continua de su desempeño organizativo.

## POLÍTICA RETRIBUTIVA

Las **condiciones salariales del personal** de la Fundación Sorapán de Rieros se establecen conforme al Convenio **XVI Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad** (publicado en el BOE el 9 de abril de 2025) aplicable según el ámbito de intervención de cada puesto. En aquellos casos en los que las personas trabajadoras están vinculadas a proyectos financiados mediante convocatorias públicas, las retribuciones se ajustan a los baremos o tablas salariales fijadas por las entidades financiadoras.

Este marco externo proporciona una base objetiva y homogénea que contribuye a garantizar la equidad retributiva, minimizando el riesgo de decisiones arbitrarias o discriminatorias en materia salarial.

## CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El **análisis realizado** pone de manifiesto que la Fundación Sorapán de Rieros mantiene un **compromiso firme y sostenido con la igualdad de género, presente tanto en su cultura organizacional** como en sus prácticas cotidianas de conciliación, su modelo de liderazgo horizontal y la composición altamente feminizada de su equipo.

Este compromiso se traduce en una estructura organizativa basada en la **colaboración entre iguales, la autonomía profesional y el cuidado compartido**, lo que favorece la creación de **entornos laborales saludables, seguros y flexibles**. Asimismo, el hecho de que los procesos de contratación y retribución estén condicionados por las bases de convocatorias públicas añade un nivel de transparencia y objetividad que contribuye a reducir los sesgos de género en estas áreas clave.

En los últimos años, la Fundación ha introducido **mejoras significativas** en materia de **sistematización de procesos, elaboración de protocolos formales y atención a cuestiones clave como la igualdad de género, la formación interna o la organización del trabajo**. Una de las transformaciones más relevantes ha sido la **digitalización progresiva de la gestión organizativa**, mediante la incorporación del **entorno colaborativo Microsoft 365** como marco común para el trabajo diario de todos los equipos. Esta herramienta ha permitido avanzar en la trazabilidad de procedimientos, la centralización documental, la automatización de tareas y una comunicación interna más fluida y ordenada.

Paralelamente, se han diseñado e impartido **acciones formativas específicas dirigidas al personal**, ajustadas a las necesidades detectadas por áreas: desde el uso de herramientas digitales hasta contenidos especializados en intervención, acompañamiento, coordinación de proyectos o gestión administrativa. Este proceso ha contribuido a mejorar la cualificación técnica de los equipos y a fomentar una cultura organizativa más cohesionada, profesionalizada y conectada con los retos actuales.

Sin embargo, el **diagnóstico organizativo** también ha identificado **ámbitos que deben seguir fortaleciéndose** para garantizar que el principio de **igualdad** se aplique de forma **estructurada, transversal y verificable**. Entre las principales debilidades detectadas se encuentran:

- La **falta de procedimientos específicos** en materia de gestión de personas que integren claramente el enfoque de género.
- La **necesidad de reforzar la evaluación interna** desde indicadores de igualdad.
- La **insuficiente sistematización de medidas de corresponsabilidad y conciliación** ajustadas a los diferentes puestos.
- La **ausencia de protocolos actualizados** en temas sensibles como el acoso, el liderazgo inclusivo o la gestión emocional con enfoque de género.

Estas cuestiones ya están siendo abordadas en el marco del nuevo **Plan de Igualdad 2025–2029**, que contempla **medidas concretas** orientadas al **diseño e implantación de procedimientos específicos**, la **capacitación del equipo** en materia de igualdad y la **evaluación continua de los avances**, todo ello desde una lógica de mejora continua e integración transversal de la perspectiva de género en todos los niveles de la organización.

Si bien los avances son notables, la Fundación es consciente de que **aún queda camino por recorrer**. Consolidar una gestión organizativa con enfoque de género exige un **esfuerzo sostenido, crítico y participativo**, que garantice entornos de trabajo más **equitativos, inclusivos, saludables y sostenibles**, coherentes con los valores transformadores que definen la misión de la entidad.

## EJES DE ACTUACIÓN, MEDIDAS, PLAN DE ACCIÓN Y EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad de la Fundación Sorapán de Rieros se estructura en torno a **seis ejes prioritarios de intervención**, que articulan las medidas estratégicas a implantar:

1. **Igualdad en los procesos de selección y contratación.**
2. **Formación con perspectiva de género.**
3. **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**
4. **Salud laboral y prevención del acoso.**
5. **Comunicación e imagen inclusiva.**
6. **Diversidad, interseccionalidad y participación.**

A lo largo del año 2025 se ha iniciado la **implementación progresiva de las medidas previstas, priorizando aquellas con mayor impacto estructural y organizativo**. Cada eje incluye acciones concretas, mecanismos de seguimiento y procesos de evaluación adaptados al contexto interno.

### NUEVAS CONTRATACIONES, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

#### Grupo 1. Igualdad en los procesos de selección

Se ha diseñado e implementado un procedimiento interno de selección igualitaria que incorpora:

- Criterios objetivos y baremados por competencias.
- Inclusión sistemática de lenguaje inclusivo en las ofertas publicadas (uso de doble género, fórmulas neutras y eliminación de estereotipos).
- Revisión del proceso de selección por parte del equipo de Dirección y RRHH, incluyendo una verificación del uso de criterios no discriminatorios.
- Formación específica en igualdad y sesgos inconscientes para responsables de selección, con ejemplos de buenas prácticas y ejercicios prácticos.

#### Evaluación realizada:

Se ha desarrollado una guía interna para los equipos implicados, y se han revisado retrospectivamente los últimos cinco procesos de selección para comprobar la correcta aplicación del protocolo. Se identificaron áreas de mejora en la fase de entrevistas, como el uso de preguntas abiertas que minimicen sesgos.

## Grupo 2. Seguimiento y análisis de datos

Se han establecido hojas de seguimiento específicas para cada proceso de selección donde se recogen:

- Número de candidaturas recibidas.
- Datos desagregados por sexo de personas preseleccionadas, entrevistadas y contratadas.
- Observaciones sobre el cumplimiento de criterios objetivos.

### Evaluación realizada:

En los procesos más recientes, se ha observado una mayoría de candidaturas femeninas, lo que es coherente con la feminización del sector. El análisis permitió confirmar que no existen actualmente sesgos evidentes en la decisión final de contratación, aunque se recomienda mantener el seguimiento para posibles fluctuaciones futuras.

## FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

### Acciones desarrolladas:

- Se ha puesto en marcha un plan formativo específico en igualdad, con módulos impartidos en formato online y presencial.
- Los contenidos han abordado temas como: igualdad de oportunidades, prevención del acoso, lenguaje inclusivo, liderazgo femenino y corresponsabilidad.
- La planificación se ha adaptado a la carga laboral de los equipos, permitiendo la asistencia parcial o la recuperación de sesiones mediante grabaciones.

### Evaluación realizada:

Tras cada acción formativa, se han distribuido formularios de valoración donde las personas participantes han valorado positivamente tanto el contenido como la aplicabilidad práctica. También se ha recopilado el nivel de asistencia y se han detectado necesidades de refuerzo en el área de liderazgo femenino, que se abordará en siguientes ciclos formativos.

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

### Acciones desarrolladas:

- Se ha formalizado la posibilidad de adaptar la jornada mediante un banco de horas y formatos mixtos de teletrabajo, especialmente en puestos administrativos y de gestión.
- Las personas interesadas han podido solicitar entrevistas individuales para valorar necesidades específicas, considerando la viabilidad en función del servicio y puesto ocupado.

- Se han ofrecido formaciones opcionales en horario mixto (como autocuidados o gestión emocional) adaptadas a la disponibilidad personal.

#### **Evaluación realizada:**

Se ha registrado una buena acogida inicial, especialmente por parte de mujeres con personas a cargo. En las entrevistas de seguimiento se ha constatado una mejora percibida en la conciliación, aunque se ha detectado la necesidad de reforzar la sensibilización entre responsables intermedios para asegurar un acompañamiento equitativo.

Además, se está desarrollando un sistema de revisión del impacto diferencial de las medidas por sexo, que analizará si las medidas de conciliación están siendo utilizadas de forma equilibrada o reflejan roles de género tradicionales.

### **SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL Y/O MORAL**

#### **Grupo 1. Prevención de riesgos laborales con enfoque de género**

##### **Acciones desarrolladas:**

- Se ha incorporado la perspectiva de género en la última evaluación de riesgos psicosociales realizada por el servicio de prevención.
- Se han identificado factores específicos asociados a la carga emocional, estrés vinculado a la atención directa y dobles jornadas en perfiles mayoritariamente femeninos.
- Se han propuesto ajustes en tiempos de descanso y tareas administrativas para prevenir el agotamiento emocional.

##### **Evaluación realizada:**

Se ha elaborado un informe con recomendaciones por puesto, que ha sido remitido a las coordinaciones de área para su aplicación progresiva. Se mantiene una revisión semestral del estado de implementación.

#### **Grupo 2. Prevención del acoso**

##### **Acciones desarrolladas:**

- Redacción y aprobación del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, difundido entre todo el personal.
- Realización de sesiones informativas grupales sobre su contenido y procedimientos.
- Identificación y designación de una persona de referencia para activación del protocolo y acompañamiento.

### **Evaluación realizada:**

En las formaciones se ha comprobado un alto grado de conocimiento del protocolo. El canal de comunicación ha quedado activo, aunque no se han recibido denuncias hasta la fecha. Se continuará incluyendo este contenido en formaciones obligatorias anuales.

## **COMUNICACIÓN INTERNA E IMAGEN EXTERNA**

### **Grupo 1. Difusión del Plan de Igualdad**

#### **Acciones desarrolladas:**

- Presentación oficial del plan mediante reunión general y posterior difusión por SharePoint y Teams.
- Elaboración de cápsulas formativas sobre su contenido para facilitar su comprensión.

#### **Evaluación realizada:**

Una encuesta interna mostró que la mayoría de personas conocían la existencia del plan, aunque algunas no habían accedido aún a los materiales. Se ha propuesto reforzar la comunicación periódica a través de píldoras informativas mensuales.

### **Grupo 2. Comunicación inclusiva y no sexista**

#### **Acciones desarrolladas:**

- Redacción del Manual de Comunicación No Sexista, que incluye orientaciones prácticas y ejemplos reales aplicables a distintos soportes (informes, correos, redes, materiales gráficos).
- Talleres prácticos para su aplicación en áreas de atención al público, redes sociales y formación.

#### **Evaluación realizada:**

Se ha iniciado una auditoría interna de materiales institucionales, identificando documentos donde aplicar mejoras. El manual está ya en uso y se actualiza anualmente con nuevos casos prácticos. Los formularios internos también están siendo revisados para adaptar su lenguaje.

## DIVERSIDAD Y ENFOQUE INTERSECCIONAL

### Acciones desarrolladas:

- Se ha incorporado la perspectiva interseccional en todas las evaluaciones de impacto del plan.
- Se han realizado formaciones específicas sobre diversidad e identidades no normativas.
- Se han revisado criterios de accesibilidad (física, comunicativa y relacional) en sedes y actividades.

### Evaluación realizada:

Las formaciones han generado espacios de reflexión interna. Las revisiones han permitido detectar mejoras en señalética, formularios y materiales. Aún se trabaja en adaptar dinámicas de selección para garantizar la valoración positiva de perfiles diversos.

## PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO

### Acciones desarrolladas:

- Activación del Buzón de Igualdad como canal interno anónimo.
- Celebración de dos espacios abiertos para informar sobre el plan y recoger propuestas.
- Diseño de una plantilla para informes anuales con indicadores cualitativos y cuantitativos.

### Evaluación realizada:

La participación en los espacios ha sido voluntaria y con buena acogida. Se ha recogido feedback relevante para próximas actualizaciones. El buzón ha sido utilizado con sugerencias valiosas y la Comisión de Igualdad ha iniciado reuniones periódicas para coordinar el seguimiento.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERÍODO DE VIGENCIA

El **Plan de Igualdad de la Fundación Sorapán de Rieros** tiene un ámbito de aplicación integral, siendo de obligado cumplimiento para el conjunto de la organización. Abarca a todas las personas trabajadoras, con independencia de su centro de trabajo, modalidad contractual, jornada laboral o categoría profesional. Esto incluye tanto al personal con contrato indefinido como a quienes tienen contratos de duración determinada, fijos discontinuos, por obra o servicio, prácticas u otras formas contractuales vigentes en el marco legal actual.

Este carácter global asegura que el principio de igualdad de trato y oportunidades se aplique de forma transversal y equitativa, sin distinción por el tipo de relación laboral ni por la naturaleza del proyecto o financiación con la que se vincula el puesto.

### **El plan es de aplicación en todos los centros operativos de la Fundación Sorapán de Rieros, incluyendo:**

- La sede central en Badajoz.
- Las delegaciones territoriales en Cáceres, Plasencia y Jerez de los Caballeros.
- Cualquier otra ubicación temporal o nueva implantación desde la que se desarrolle la actividad de la Fundación, incluidos espacios de intervención en centros educativos, comunidades locales, centros de día, entidades colaboradoras o servicios externos gestionados directamente por FSR.

Este Plan de Igualdad corresponde al período 2025–2029, y da continuidad a la primera experiencia de planificación en esta materia desarrollada entre 2021 y 2024. El actual plan parte de los aprendizajes acumulados y del diagnóstico actualizado realizado durante 2024, alineándose con las directrices del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, así como con la normativa vigente en materia de igualdad en el ámbito estatal y autonómico.

Durante su período de vigencia, el Plan será objeto de seguimiento periódico y revisión anual, y podrá ser actualizado o adaptado en función de cambios normativos, de estructura interna, de financiación, o de nuevas necesidades detectadas por la Comisión de Igualdad o la Dirección de la entidad.

## **COMISIÓN DE IGUALDAD**

La Fundación Sorapán de Rieros cuenta con una **Comisión de Igualdad** como órgano colegiado responsable de liderar, implementar y supervisar la ejecución del Plan de Igualdad, así como de canalizar la participación activa del conjunto del equipo en las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta comisión desempeña un papel esencial como garante del cumplimiento de los objetivos del plan, facilitando el seguimiento de las medidas, el análisis de resultados y la incorporación de mejoras. Su funcionamiento está orientado por los principios de transparencia, corresponsabilidad, participación y equidad.

### **COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

La **composición de la comisión** garantiza una estructura paritaria y representativa, incluyendo:

- Una persona en representación del órgano de dirección.
- Tres representantes de los tres departamentos con equipos propios dentro de la fundación: Inserción Socio-Laboral, Área Terapéutica e Investigación, Proyectos e Innovación.
- La elección de las personas que integran la comisión se ha realizado con el objetivo de asegurar objetividad, transparencia y calidad técnica en la ejecución de las competencias atribuidas, reuniendo un equilibrio entre experiencia, visión estratégica y conocimiento operativo.

### **Las personas que forman parte de la comisión reúnen las siguientes características:**

- Diversidad de perfiles profesionales: cada representante cumple funciones distintas y procede de un departamento diferente, lo que favorece una visión transversal.
- Diversidad de género: la comisión está integrada por tres mujeres y un hombre, cumpliendo así con el principio de representación equilibrada.
- Diversidad en la trayectoria dentro de FSR: dos de las personas integrantes cuentan con una larga antigüedad en la Fundación, aportando conocimiento profundo de la evolución institucional; mientras que las otras dos personas han sido incorporaciones recientes, lo que enriquece el trabajo con una visión renovada y actualizada.

### **FUNCIONES PRINCIPALES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

La Comisión de Igualdad tiene asignadas las siguientes funciones, de acuerdo con el marco normativo y los objetivos estratégicos del Plan:

- Velar por el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en todos los ámbitos de actuación de la Fundación.
- Validar el diagnóstico de situación inicial y contribuir a su actualización periódica.
- Impulsar y valorar propuestas de mejora y acciones positivas planteadas desde los distintos equipos.
- Aprobar y activar el Plan de Igualdad, así como coordinar su difusión e implementación en toda la entidad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del plan, supervisando la ejecución de las medidas previstas, los indicadores asociados y la calidad de los procesos.
- Elaborar informes periódicos de seguimiento, así como propuestas de revisión o adaptación del plan cuando sea necesario.
- Actuar como canal de consulta, escucha y diálogo interno sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género, la conciliación, el trato no discriminatorio y la prevención de riesgos psicosociales.

### **FORMACIÓN ESPECIALIZADA DE LA COMISIÓN**

En coherencia con lo establecido en la normativa vigente, y con el objetivo de reforzar la legitimidad técnica y operativa de sus decisiones, se garantizará el acceso a formación especializada y continua para las personas que integran la Comisión de Igualdad. Esta formación incluirá temáticas como legislación en materia de igualdad, análisis de impacto por razón de género, enfoque interseccional, metodologías de seguimiento y evaluación, y gestión de planes de igualdad en el tercer sector. La actualización de conocimientos será clave para asegurar la eficacia y la adecuación del plan a los cambios normativos y organizativos.

Finalmente, reseñar que **la comisión se reúne al menos** dos veces al año, **pudiendo convocarse reuniones extraordinarias ante la aparición de situaciones que así lo requieran**. Todas sus decisiones y acuerdos quedan reflejados en actas y forman parte de los informes de seguimiento del plan.

Este modelo de comisión refuerza la **voluntad de FSR de mantener una estructura interna corresponsable, con perspectiva de género y centrada en la mejora continua**, en coherencia con los valores fundamentales de la entidad.

## FASES DEL PLAN, IMPLANTACIÓN Y CONTROL

La implantación del **Plan de Igualdad de la Fundación Sorapán de Rieros** se llevará a cabo de forma progresiva, con una planificación clara por ejes estratégicos, medidas, responsables y cronograma previsto. Este proceso garantizará que las acciones se desarrollen de forma ordenada, eficiente y adaptada a la realidad de la organización.

### MATRIZ DE EJECUCIÓN Y CRONOGRAMA POR EJES

Para facilitar el seguimiento y la visualización del avance del plan, se ha diseñado una **matriz de ejecución** que recoge:

- Los seis ejes estratégicos del Plan
- Las medidas incluidas en cada eje
- Las personas o equipos responsables de su implementación
- Los recursos o medios previstos
- Las fechas estimadas de inicio y finalización

Esta matriz se presenta en formato tabla y será actualizada periódicamente por la Comisión de Igualdad y la Dirección Técnica, sirviendo como herramienta de referencia común para todos los equipos implicados.

Eje Estratégico	Acción Clave	Fase	Responsable /s	Calendario	Recursos/Medios	Seguimiento (herramienta)
<b>Reclutamiento y selección</b>	Aplicación sistemática del manual de selección igualitaria	Fase 2 – Fase 4	Área RRHH y Coordinaciones	Permanente	Manual interno, plantillas de proceso	Excel en SharePoint + revisión semestral
<b>Reclutamiento y selección</b>	Recogida de datos desagregados y análisis semestral	Fase 2 – Fase 4	RRHH + Comisión de Igualdad	Semestral	Bases de datos + plantillas	Dashboard interno (en diseño)
<b>Formación en igualdad</b>	Implementación de plan formativo anual con enfoque de género	Fase 2 – Fase 6	Coordinación + Dirección	Anual	Plataforma interna + presupuesto formación	Informe anual en SharePoint

Eje Estratégico	Acción Clave	Fase	Responsable /s	Calendario	Recursos/Medios	Seguimiento (herramienta)
<b>Conciliación</b>	Adaptaciones de jornada sin reducción salarial	Fase 4 – Fase 6	Dirección + RRHH	A demanda	Modelo de solicitud, entrevistas individuales	Registro en Excel compartido
<b>Conciliación</b>	Banco de horas y teletrabajo parcial	Fase 4 – Fase 6	RRHH + Coordinaciones	Desde 2023	Acuerdos individuales	Seguimiento en evaluación del desempeño
<b>Salud laboral y prevención</b>	Protocolo de acoso operativo y difundido	Fase 2 – Fase 4	Dirección + Referente Igualdad	Permanente	Documento accesible + persona de referencia	Cuestionarios de conocimiento anual
<b>Salud laboral</b>	Evaluación de riesgos psicosociales con enfoque de género	Fase 3 – Fase 5	Técnica PRL externa + Dirección	Cada 2 años	Informes técnicos	Actas y medidas implantadas
<b>Comunicación e imagen</b>	Manual de comunicación no sexista en uso	Fase 2 – Fase 6	Área de Comunicación	Permanente	Documento y sesiones formativas	Auditoría de materiales
<b>Comunicación e imagen</b>	Campañas internas de sensibilización	Fase 4 – Fase 6	Comisión de Igualdad	Anual	Diseños, infografías, canales internos	Valoración en encuestas de clima
<b>Diversidad e interseccionalidad</b>	Acciones específicas para colectivos vulnerables	Fase 6	RRHH + Dirección	Desde 2025	Guías adaptadas, sesiones de reflexión	Indicadores por grupo poblacional
<b>Participación y seguimiento</b>	Activación del buzón de igualdad	Fase 4 – Fase 6	Comisión de Igualdad	Permanente	Herramienta anónima online	Revisión mensual y actas
<b>Participación y seguimiento</b>	Informes de seguimiento anuales con enfoque interseccional	Fase 5 – Fase 6	Comisión de Igualdad + Técnica externa	Anual	Datos del plan + participación activa	Publicación en SharePoint

## HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN INTERMEDIA Y FINAL

Con el fin de asegurar una evaluación continua, participativa y eficiente del Plan de Igualdad 2025–2029, la Fundación Sorapán de Rieros implementará un sistema de seguimiento basado en herramientas digitales colaborativas ya consolidadas en su entorno de trabajo. Este sistema permitirá monitorizar la ejecución por fases y ejes estratégicos, en consonancia con lo recogido en la matriz de ejecución y el desarrollo progresivo del plan.

- **Panel compartido en SharePoint:** Se habilitará un espacio específico para la Comisión de Igualdad dentro del entorno Microsoft 365, desde el cual se podrá consultar el cronograma por fases, registrar avances por eje estratégico, subir informes y acceder a indicadores en tiempo real. Este espacio facilitará la trazabilidad de cada medida implementada y la colaboración entre los equipos responsables.
- **Dashboard de seguimiento:** Se desarrollará un panel visual dinámico con indicadores clave, tanto cuantitativos como cualitativos, alineados con las acciones y fases recogidas en la matriz de ejecución. Permitirá visualizar el grado de ejecución de cada medida, identificar desviaciones, y orientar decisiones correctivas de manera ágil.
- **Formato estandarizado de informes:** Se utilizará un modelo unificado de informes semestrales y anuales, que permitirá recopilar datos desagregados por sexo y otros ejes de diversidad (edad, tipo de contrato, área funcional...), facilitar el análisis del impacto, y generar propuestas de ajuste. Este formato será compartido también en el espacio habilitado en SharePoint.

## EVALUACIONES INTERMEDIA Y FINAL

El Plan de Igualdad contempla dos momentos clave de evaluación formal, además del seguimiento continuo ya descrito:

- **Evaluación intermedia (prevista al finalizar el segundo año de vigencia, 2026):** Permitirá valorar el grado de cumplimiento de las medidas implantadas en las fases 1 a 3, su adecuación a la realidad organizativa y el impacto percibido por la plantilla. Esta evaluación facilitará los ajustes necesarios para reforzar la eficacia de las acciones previstas en las fases siguientes.
- **Evaluación final (prevista en 2029):** Esta evaluación global recogerá la ejecución completa del Plan, incluyendo el análisis de impactos, buenas prácticas, lecciones aprendidas y propuestas para el siguiente ciclo. Se realizará desde un enfoque integral, participativo y con perspectiva de género e interseccional, en consonancia con los valores de la entidad.

Ambas evaluaciones serán lideradas por la **Comisión de Igualdad**, con el apoyo de la **Dirección Técnica**, y se basarán en fuentes diversas como:

- Consultas internas y entrevistas individuales
- Encuestas estructuradas y anónimas
- Grupos focales
- Análisis documental de protocolos, registros y actas

Este sistema garantiza una evaluación rigurosa, compartida y útil para la mejora continua de las políticas de igualdad en la Fundación.

## **FASES DEL PLAN Y ACTUACIONES EJECUTADAS Y PREVISTAS**

La elaboración e implantación del Plan de Igualdad de Fundación Sorapán de Rieros (FSR) se ha estructurado en diversas fases, combinando análisis, acción y evaluación continua. **A lo largo del periodo 2021–2024 se han implementado con éxito muchas de las medidas propuestas anteriormente, y se han generado dinámicas de mejora que permiten proponer nuevas acciones para el siguiente ciclo**, organizadas en fases cronológicas y reflejadas en la matriz de ejecución.

### **Fase 1: Actuaciones Previas Ejecutadas, Periodo: 2020 – primer trimestre de 2021**

Durante esta fase inicial, la Fundación sentó las bases para el desarrollo del Plan de Igualdad 2021–2024:

- Análisis y diagnóstico organizativo con perspectiva de género.
- Definición de ejes estratégicos y medidas prioritarias.
- Identificación participativa de necesidades clave.
- Aprobación, publicación y difusión accesible del Plan.

### **Fase 2: Implantación del Plan (1ª fase), Periodo: 2021–2022**

Se pusieron en marcha las medidas prioritarias y los primeros mecanismos internos:

- Elaboración de recursos internos:
  - Manual de comunicación no sexista.
  - Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
  - Instrucciones para procesos de selección con enfoque igualitario.
- Activación de mecanismos de seguimiento:
  - Plantillas para registro de avances por medida.
  - Asignación de responsables por eje.
  - Habilitación de un espacio compartido en SharePoint.

### **Fase 3: Evaluación Intermedia y Ajustes, Periodo: Finales de 2022**

Se realizó una evaluación técnica intermedia para reforzar el plan:

- Informe de seguimiento por eje temático.
- Ajuste de medidas clave:
  - Ampliación de formación en conciliación corresponsable.
  - Seguimiento de indicadores en todos los centros.
  - Refuerzo de la comunicación con enfoque de género.
- Implementación inicial del dashboard de seguimiento y sistematización del formato de informes en SharePoint.

#### **Fase 4: Implantación del Plan (2ª fase), Periodo: 2023–2024**

Consolidación de acciones y ejecución de ajustes incorporados:

- Aplicación sistemática de medidas:
  - Adaptaciones de jornada por conciliación.
  - Activación efectiva del protocolo de acoso.
  - Uso transversal del manual de comunicación inclusiva.
- Avances en transversalización de género en formaciones, protocolos y espacios de coordinación.
- Profundización en el uso de herramientas colaborativas de seguimiento.

#### **Fase 5: Evaluación Final del Plan 2021–2024, Periodo: Segundo semestre de 2024**

Evaluación integral y participativa al cierre del plan:

- Informe final con análisis cuantitativo y cualitativo del grado de ejecución.
- Procesos participativos con la plantilla para validar aprendizajes.
- Definición de los ejes estratégicos preliminares del nuevo Plan 2025–2029.
- Consolidación del sistema digital de seguimiento con indicadores en tiempo real.

#### **Fase 6: Consolidación y Nuevas Actuaciones, Periodo: 2025 – actualidad**

Con el nuevo Plan 2025–2029 en marcha, se refuerzan las acciones con visión estructural y de innovación:

- Fortalecimiento del Departamento de Recursos Humanos para implementar políticas igualitarias y prevenir riesgos psicosociales.
- Diseño e implantación de una herramienta interna de autoevaluación de género.
- Revisión y actualización de protocolos, alineados con normativa vigente.
- Impulso a una línea específica de liderazgo femenino mediante formaciones y espacios de desarrollo profesional.
- Inclusión de la perspectiva interseccional en las medidas de igualdad.
- Implementación formal del panel de SharePoint y dashboard digital para el seguimiento del Plan.
- Establecimiento de un cronograma por fases y eje estratégico (matriz de ejecución) y de un formato estándar de informes para evaluación semestral y final.

Estas fases están alineadas con la estructura operativa y organizativa de la Fundación, y se apoyan en un sistema de seguimiento y evaluación que garantiza su trazabilidad, mejora continua y participación activa de toda la plantilla.

## IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN EN LA ACTUALIDAD

La implantación del **Plan de Igualdad 2025–2029** de la Fundación Sorapán de Rieros se desarrollará a través de una planificación estructurada en fases, que da **continuidad a los aprendizajes y avances consolidados en el ciclo anterior**. Este enfoque permitirá organizar las acciones de forma progresiva, garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, y asegurar una evaluación continua que favorezca la mejora y sostenibilidad del proceso.

Cada fase contempla actuaciones específicas en materia de organización interna, ejecución técnica, participación y medición de resultados, integrando la igualdad como principio transversal en todas las áreas de la entidad.

### FASES PLAN DE IGUALDAD PERIODO 2025-2029

#### **Fase 1: preparación e impulso inicial (2025)**

Durante el primer año se prevé la activación de las condiciones de base para el despliegue efectivo del plan:

- Revisión y actualización de protocolos y manuales internos (comunicación inclusiva, acoso, selección, conciliación...).
- Aplicación de la herramienta de diagnóstico inicial, que permitirá establecer la línea de base en cada eje del plan.
- Puesta en marcha de acciones formativas introductorias para todo el personal, centradas en enfoque interseccional, corresponsabilidad, lenguaje inclusivo y prevención de discriminaciones.
- Definición de responsables por eje y planificación operativa del plan para el siguiente bienio.
- Difusión interna y presentación del plan en espacios participativos (reuniones de equipo, sesiones informativas, plataforma digital interna).

#### **Fase 2: ejecución operativa (2026–2027)**

Durante esta fase se desarrollarán plenamente las acciones estratégicas previstas:

- Ejecución de las acciones contempladas en todos los ejes estratégicos, con enfoque transversal y coordinación interdepartamental.
- Activación de sistemas de seguimiento y control interno mediante herramientas digitales (SharePoint, dashboard de indicadores, hojas de seguimiento por eje).
- Recogida periódica de datos cualitativos y cuantitativos, y seguimiento de avances a través de informes técnicos estandarizados.
- Revisión anual de avances con publicación de un informe público (informe intermedio) con resultados, buenas prácticas y ajustes recomendados.

- Consolidación de medidas estructurales: acompañamiento emocional, adaptaciones de jornada, liderazgo femenino, transversalización de género en proyectos, comunicaciones y decisiones.
- Participación activa de la plantilla a través de encuestas anuales, reuniones temáticas y buzón de propuestas y mejoras.

### **Fase 3: evaluación intermedia (2028)**

Una vez superado el ecuador del plan, se realizará una evaluación técnica y participativa:

- Aplicación de una evaluación por eje temático, comparando los resultados con la línea de base definida en 2025.
- Valoración del grado de ejecución, eficacia de las medidas e impacto en las condiciones de igualdad dentro de la organización.
- Identificación de áreas de mejora y aplicación de medidas correctoras en aquellos aspectos con menor nivel de avance o mayores resistencias estructurales.
- Nuevo impulso formativo específico para consolidar aprendizajes previos e incorporar temáticas emergentes como techo de cristal, diversidad generacional o sesgos inconscientes.

### **Fase 4: evaluación final y rediseño (2029)**

La última fase se centrará en la evaluación global del ciclo y en la planificación del siguiente:

- Elaboración del informe final del Plan 2025–2029, con análisis de resultados, indicadores clave, grado de participación y propuestas de mejora.
- Organización de una jornada interna de cierre participativo para fomentar la reflexión colectiva y valorar el impacto del proceso.
- Rediseño participativo del nuevo Plan de Igualdad 2030–2034, integrando aprendizajes acumulados, nuevas prioridades estratégicas y demandas emergentes del entorno.
- Sistematización y difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas, tanto a nivel interno como externo, contribuyendo a la generación de un modelo replicable en el Tercer Sector.

## **INDICADORES CLAVE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La implementación del Plan será evaluada mediante un conjunto de indicadores estratégicos, definidos para cada fase y eje, que permitirán medir el progreso, detectar necesidades de mejora y garantizar la rendición de cuentas. Entre ellos destacan:

- **Porcentaje de ejecución por eje:** grado de cumplimiento de las acciones previstas en cada línea estratégica.
- **Reducción de brechas detectadas:** evolución de los indicadores que reflejan desigualdades de género, discriminaciones o carencias (conciliación, liderazgo, participación).

- **Nivel de participación del personal:** grado de implicación en las acciones, formaciones, espacios de consulta y encuestas internas.
- **Gestión de incidencias y mejoras:** número de sugerencias, quejas o propuestas recibidas a través del buzón de igualdad u otros canales, y porcentaje de resolución efectiva.
- **Impacto percibido por la plantilla:** resultados de encuestas internas sobre clima organizacional con enfoque de género.
- **Número de revisiones de protocolos y herramientas:** frecuencia y actualización efectiva de instrumentos organizativos clave.
- **Presencia de la igualdad en proyectos y comunicaciones:** porcentaje de documentos, servicios o actividades institucionales que integran explícitamente la perspectiva de género.

## CALENDARIO Y COMPROMISOS

El Plan de Igualdad de la Fundación Sorapán de Rieros para el periodo 2025–2029 establece un **calendario claro de implantación, seguimiento y evaluación**, acompañado de una serie de compromisos institucionales que aseguran su ejecución real, participada y sostenible.

### CALENDARIO DE DESARROLLO

Fase / Hito Principal	Período de Ejecución	Responsables Principales	Medios o Recursos Previstos
Revisión de protocolos y manuales internos	Primer semestre 2025	Comisión de Igualdad, RRHH	Manuales existentes, asesoría externa, sesiones internas
Aplicación herramienta de diagnóstico inicial	Primer semestre 2025	Comisión de Igualdad, Dirección Técnica	Cuestionarios, entrevistas internas, análisis documental
Formación inicial en igualdad e interseccionalidad	2025	RRHH, Dirección, Expertas en igualdad	Formaciones presenciales y online, materiales adaptados
Definición de responsables y cronograma operativo	Primer semestre 2025	Comisión de Igualdad, Dirección	Reuniones internas, actas y cronograma
Difusión y presentación del plan al equipo	Primer semestre 2025	Dirección, Comisión	Plataforma interna, sesiones informativas
Inicio ejecución operativa de medidas por ejes	Desde segundo semestre 2025 hasta 2027	Responsables por eje, RRHH	Recursos humanos y técnicos específicos por eje
Recogida periódica de datos e indicadores	2025–2029 (bimensual o trimestral)	Comisión de Igualdad, Soporte técnico	Dashboard, SharePoint, plantillas seguimiento
Publicación de informe de seguimiento anual	Diciembre 2026 y 2027	Comisión de Igualdad	Modelo estandarizado, informe gráfico
Evaluación intermedia técnica y participativa	2028	Comisión de Igualdad, Dirección Técnica	Indicadores, encuestas, grupos focales
Formación avanzada y medidas correctoras	Segundo semestre 2028	RRHH, Expertas externas	Sesiones específicas, recursos didácticos
Evaluación final y jornada de cierre participativo	Segundo semestre 2029	Comisión, Dirección, Plantilla	Informe final, jornada presencial o híbrida
Rediseño del Plan de Igualdad 2030–2034	Finales de 2029	Comisión de Igualdad, Dirección	Talleres participativos, análisis estratégico
Difusión de buenas prácticas y sistematización final	Finales de 2029	Comisión, Comunicación	Documento final, publicaciones internas y externas

## COMPROMISOS INSTITUCIONALES

La Fundación Sorapán de Rieros asume los siguientes **compromisos para garantizar el cumplimiento íntegro y efectivo del Plan de Igualdad 2025–2029:**

- Asignar los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, incluyendo la participación activa del Departamento de Recursos Humanos y de la Comisión de Igualdad.
- Integrar la igualdad como principio transversal en todos los proyectos, protocolos y procesos organizativos, independientemente del área de trabajo.
- Garantizar la formación continua del personal en igualdad, interseccionalidad, lenguaje inclusivo, salud emocional y prevención de violencias.
- Impulsar la participación de toda la plantilla, fomentando una cultura de corresponsabilidad, escucha activa y mejora compartida.
- Rendir cuentas de manera periódica, mediante la elaboración de informes anuales y la publicación de resultados, avances y ajustes.
- Evaluar el impacto real de las medidas implementadas, no solo desde una perspectiva cuantitativa (porcentaje de ejecución), sino también cualitativa (transformación de la cultura organizacional y bienestar del equipo).

Con este calendario y estos compromisos, la Fundación consolida su voluntad de avanzar hacia una igualdad efectiva, estructural y sostenible, posicionándose como entidad referente en el impulso de entornos laborales inclusivos, corresponsables y justos.

## SISTEMA DE INDICADORES Y HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN FUTURAS

La **evaluación del Plan de Igualdad 2025–2029** se articulará a través de un **sistema estructurado de indicadores estratégicos por eje**, diseñado para medir tanto el grado de avance de las acciones como su efecto real en la transformación cultural de la organización y en la mejora de las condiciones de igualdad.

Estos indicadores permitirán realizar un seguimiento continuo, facilitar la toma de decisiones informadas, introducir mejoras progresivas y garantizar la rendición de cuentas ante la plantilla y otros grupos de interés.

### DIMENSIONES DE EVALUACIÓN Y TIPOS DE INDICADORES

- **Ejecución:** Seguimiento del porcentaje de medidas iniciadas y completadas por cada eje y periodo anual.
- **Impacto:** Medición de variables clave como reducción de brechas retributivas, incremento de mujeres en puestos de responsabilidad, y mejora de indicadores de clima laboral desagregados por sexo, edad y otras variables.
- **Participación:** Registro del nivel de implicación del personal en formaciones, consultas, reuniones y propuestas, identificando perfiles y niveles de representación.
- **Gestión de incidencias y propuestas:** Control del número de aportaciones recibidas a través de los canales internos de igualdad, como el buzón específico, y análisis de la tasa de resolución.
- **Transversalización:** Revisión del grado de incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los proyectos, servicios, protocolos y comunicaciones institucionales.

### MEJORA DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN, INCORPORACIÓN DE INDICADORES DIFERENCIADOS E INTERSECCIONALES

Con el objetivo de reforzar la utilidad y precisión del sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad 2025–2029, se ha incorporado la siguiente mejora metodológica:

- **Diferenciación entre indicadores de proceso e indicadores de impacto**, lo que permitirá analizar tanto la ejecución operativa como los efectos reales sobre la organización:
  - **Indicadores de proceso:** volumen de acciones realizadas (n.º de formaciones impartidas, porcentaje de medidas activadas, número de personas participantes, revisiones de protocolos, etc.).
  - **Indicadores de impacto:** cambios observables en la estructura y cultura organizacional (mejora en la percepción del clima laboral, reducción de brechas retributivas, presencia de mujeres en puestos de liderazgo, aumento de la corresponsabilidad, etc.).

- **Incorporación de indicadores específicos de interseccionalidad**, alineados con el enfoque transversal del plan, que permitirán identificar desigualdades combinadas por género, edad, origen, discapacidad u otras variables. Algunos ejemplos:
  - Porcentaje de medidas adaptadas a diferentes perfiles interseccionales.
  - Participación de colectivos diversos en acciones formativas y espacios de decisión.
  - Análisis desagregado de resultados según múltiples variables (sexo, edad, situación familiar, origen...).

Esta mejora fortalece el carácter transformador del plan, asegura una evaluación más justa y detallada, y permite generar recomendaciones más ajustadas a la realidad diversa del equipo humano de la Fundación Sorapán de Rieros.

## **INSTRUMENTOS Y MECANISMOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN**

- Panel compartido en SharePoint con plantillas normalizadas por medida y eje.
- Dashboard visual con indicadores clave actualizados periódicamente.
- Encuestas internas anónimas y periódicas de percepción y clima organizacional.
- Registros de asistencia y evaluación de sesiones formativas.
- Informes de seguimiento semestrales y anuales elaborados por la Comisión de Igualdad.
- Actas de reuniones, registros de actualizaciones normativas y acciones comunicativas realizadas.

Este sistema de evaluación estará liderado por la **Comisión de Igualdad con el apoyo técnico del Departamento de Recursos Humanos**, en coordinación con los responsables designados por eje. Su **enfoque será participativo, progresivo y orientado a la mejora continua de la igualdad real en el conjunto de la entidad**.

## PRESUPUESTO Y RECURSOS ASIGNADOS Y PREVISTOS

Para garantizar la viabilidad del Plan de Igualdad 2025–2029 y su aplicación efectiva en todas las áreas de la organización, la Fundación Sorapán de Rieros asignará **los recursos humanos, materiales y financieros necesarios en cada ejercicio presupuestario**. Esta asignación será coherente con los objetivos y acciones del plan, y se adaptará a las necesidades detectadas a lo largo de su implementación.

### Recursos previstos:

- **Recursos humanos:**
  - Implicación directa de personal técnico del área de Recursos Humanos y del equipo de coordinación.
  - Dedicación horaria reconocida para las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.
  - Posibilidad de asesoramiento externo en materia de igualdad, auditorías o acompañamiento profesional cuando se requiera.
  - Estimación orientativa: 150 horas anuales de personal interno dedicadas a la planificación, ejecución y seguimiento del Plan.
- **Recursos materiales:**
  - Producción y adaptación de materiales formativos, guías y campañas de sensibilización.
  - Mantenimiento y mejora de herramientas digitales para la gestión del Plan (buzón de igualdad, formularios, dashboard de seguimiento...).
  - Edición, impresión y difusión de protocolos y manuales actualizados.
- **Recursos económicos:**
  - Dotación económica específica en el presupuesto anual de la entidad para acciones formativas, medidas de conciliación, campañas, protocolos y otras actuaciones clave.
  - Estimación orientativa mínima anual por tipo de recurso:
    - 2.000 €/año para formación y acciones de capacitación interna.
    - 1.000 €/año para campañas de sensibilización y materiales de difusión.
    - 500 €/año para mantenimiento de herramientas digitales o adaptación de recursos.
  - Posibilidad de recurrir a financiación complementaria a través de convocatorias públicas, alianzas con otras entidades o patrocinios.

La asignación de recursos será revisada de forma anual, incorporando las necesidades emergentes identificadas en los informes de seguimiento y en las evaluaciones intermedias o finales. Esta planificación presupuestaria refuerza la concepción del Plan de Igualdad como una estrategia estructural de mejora organizativa y compromiso institucional, y no como una acción puntual o simbólica.

## BUENAS PRÁCTICAS Y EXPERIENCIAS INTERNAS

La trayectoria de la Fundación Sorapán de Rieros en materia de igualdad se ha consolidado a través de múltiples prácticas ejemplares que han favorecido la creación de entornos laborales más justos, sostenibles y comprometidos con el bienestar de las personas.

Durante la ejecución del Plan de Igualdad 2021–2024 y el inicio del nuevo ciclo 2025–2029, se han identificado diversas **experiencias destacables que han fortalecido la cultura organizacional**.

### BUENAS PRÁCTICAS CONSOLIDADAS

- Aplicación del protocolo de acoso desde una perspectiva preventiva, con canales confidenciales accesibles y formación a todo el equipo.
- Asignación de mentorías internas en los procesos de acogida para facilitar la socialización de nuevas incorporaciones desde una mirada inclusiva y acompañada.
- Revisión colectiva de materiales institucionales (web, redes sociales, documentación técnica) con enfoque de lenguaje inclusivo y representación diversa.
- Flexibilización de jornadas personalizadas, incluso en contextos rurales o con limitaciones técnicas, priorizando el bienestar emocional y familiar del equipo.
- Integración de la igualdad como criterio de calidad en proyectos presentados a convocatorias, generando valor añadido y coherencia entre lo interno y lo externo.

### PROYECCIÓN FUTURA

Estas experiencias se recogerán en un catálogo interno de buenas prácticas, que servirá como guía y fuente de inspiración para nuevos procesos, y podrá ser compartido con otras entidades del Tercer Sector con vocación de mejora organizativa.

## CONCLUSIONES

El Plan de Igualdad 2025–2029 de la Fundación Sorapán de Rieros representa la consolidación de un **compromiso profundo, sostenido y transversal con la equidad, la justicia organizativa y el bienestar de todas las personas que integran la entidad**. No se trata de un documento formal, sino de una hoja de ruta viva y compartida, que conecta los principios fundacionales de la organización con los desafíos sociales y laborales del presente.

Este nuevo ciclo se apoya en los logros alcanzados durante el periodo 2021–2024, incorporando aprendizajes, experiencias internas de valor y recomendaciones extraídas de los procesos de evaluación y participación. A lo largo del documento se ha articulado una propuesta ambiciosa pero realista, con medidas estructurales, acciones específicas y mecanismos de seguimiento capaces de garantizar su aplicación efectiva.

Entre **los elementos más destacados del Plan** cabe señalar:

- La ampliación de los ejes estratégicos con enfoque interseccional, de derechos y corresponsabilidad.
- La profesionalización del modelo de gestión de la igualdad, especialmente con el refuerzo del Departamento de Recursos Humanos.
- La implementación de herramientas concretas para el seguimiento y la evaluación periódica del impacto de género.
- La implicación activa de la plantilla a través de mecanismos participativos y espacios de consulta.
- La asignación clara de recursos y responsabilidades, que aseguran la viabilidad del plan a medio y largo plazo.

El Plan refuerza **la visión de la igualdad como un valor central de la cultura organizativa, que atraviesa los procesos de selección, la formación, la conciliación, la comunicación, el liderazgo y el cuidado del entorno laboral**. A través de su implantación, la Fundación se posiciona como un referente en el Tercer Sector, demostrando que es posible construir modelos de intervención social innovadores también desde dentro, en el modo en que se cuida y gestiona a las personas.

El verdadero éxito del Plan de Igualdad 2025–2029 no dependerá únicamente del cumplimiento de indicadores, sino de su **capacidad para transformar la experiencia cotidiana de quienes trabajan en la Fundación, reducir desigualdades, prevenir violencias, reconocer la diversidad y garantizar entornos laborales más humanos, flexibles y justos**.

**La igualdad no es un destino, sino un camino continuo que se recorre en común. Este Plan es una invitación a seguir avanzando, con conciencia crítica, voluntad transformadora y compromiso colectivo.**

## Datos contacto

### Badajoz (Sede Central)

Ronda del Pilar, nº 5, 2ª planta  
06002 - Badajoz  
Teléfonos: + 34 924 227 326  
Móvil: 672 396 337  
[fsorapan@gmail.com](mailto:fsorapan@gmail.com)

### Plasencia

Calle Santa Elena nº 2, 2º D  
10600 Plasencia-Cáceres  
Teléfono fijo: + 34 927 421 931  
[laboralplas@fundacionsorapan.org](mailto:laboralplas@fundacionsorapan.org)

### Cáceres

Calle Santa Cristina 4  
Despacho nº 4 | 10195 - Cáceres  
Teléfono: 615 774 873  
[laboralcc@fundacionsorapan.org](mailto:laboralcc@fundacionsorapan.org)

### Jerez de los Caballeros

Calle Monte Dorado nº2.  
06380 Jerez de los Caballeros  
Badajoz Teléfono fijo: + 34 924 73 14 64  
[fsrjerez@fundacionsorapan.org](mailto:fsrjerez@fundacionsorapan.org)



**Entidad registrada en:**

Protectorado de fundaciones con el nº 06/0067 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y clasificada como Fundación Benéfica por la Orden Ministerial 15/06/2000.

Registro Unificado de Entidades y Centros de Servicios Sociales de Extremadura con el nº 06/2.08/01.21/2077

Registro de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo de la Comunidad Autónoma de Extremadura con el nº 163

**Fecha:** Mayo 2025

**EDITA:** Fundación Sorapán de Rieros

Badajoz. 2025

Ronda del Pilar nº5, 2ª planta

Código postal 06002. Badajoz. Ext



Cuidando mentes,  
cambiando vidas

Este Plan de Igualdad ha sido aprobado por la Fundación Sorapán de Rieros y cuenta con el visto bueno del Patronato, en sesión celebrada en el 7 de julio de 2025. Su entrada en vigor y aplicación será responsabilidad compartida de la Comisión de Igualdad y del equipo directivo, conforme a los compromisos establecidos en el presente documento.

#### **Derechos de uso y reproducción**

El presente Plan de Igualdad es un documento interno de la Fundación Sorapán de Rieros. Todos los contenidos, textos, gráficos y estructuras incluidos en este documento están protegidos por la normativa vigente en materia de propiedad intelectual.

Queda expresamente prohibida la reproducción total o parcial, distribución, comunicación pública, transformación o cualquier otra forma de explotación de este documento sin la autorización previa, expresa y por escrito de la Fundación Sorapán de Rieros.