

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018/2022



FINANCIADO POR:



ASISTENCIA TÉCNICA:



INDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. COMISIÓN DE IGUALDAD	6
III. VIGENCIA	7
IV. EJES DE ACTUACIÓN	8
V. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
VI. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS	10
Eje 1: Cultura organizacional	10
Eje 2: Gestión del talento	11
Eje 3: Formación	12
Eje 4: Equilibrio de la vida profesional y personal	13
Eje 5: Salud laboral	14
Eje 6: Comunicación	15
Eje 7: Voluntariado	16
VII. CALENDARIO	18
VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	25

I. INTRODUCCIÓN

UNIÓN MADRILEÑA DE ASOCIACIONES DE PERSONAS PRO SALUD MENTAL - UMASAM - FEDERACIÓN SALUD MENTAL COMUNIDAD DE MADRID, se constituyó en enero de 2013 con arreglo a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, sin ánimo de lucro y se inscribió en el Registro de Asociaciones y Fundaciones de la Comunidad de Madrid en agosto de 2013 con el número 574/2ª.

FEDERACIÓN SALUD MENTAL MADRID- UMASAM tiene como **misión** la mejora de la calidad de vida de las personas con trastorno mental y sus familias, la defensa de sus derechos, así como la consolidación, fortalecimiento y representación del movimiento asociativo de la salud mental en la Comunidad de Madrid.

VISIÓN:

“Queremos ser la organización de referencia en el ámbito de la salud mental en la Comunidad de Madrid, fortaleciendo el movimiento asociativo, visibilizando y aunando el trabajo e iniciativas de las asociaciones, para así garantizar una atención de calidad, centrada en las personas y sus derechos, inclusiva y normalizadora.”

Federación Salud Mental Madrid-UMASAM es una entidad federativa de la Comunidad de Madrid, que integra a 18 asociaciones de salud mental, entidades que representan a la mayor parte de las personas con enfermedad mental y a sus familiares que, habitualmente, viven con ellas, con casi 3.000 personas asociadas.

Su órgano máximo de gobierno es la Asamblea General, el de toma de decisiones es la Junta Directiva y además Federación Salud Mental Madrid-UMASAM cuenta como órganos asesores al Comité Madrileño Pro Salud Mental en Primera Persona (anteriormente Comité Madrileño de Usuarios de Salud Mental y Familiares) y a la Comisión de Relaciones Institucionales.

ORGANISMOS INSTITUCIONALES:

- **Consejo Asesor de Atención a Personas con Discapacidad y**
- **Consejo Municipal de la Discapacidad:** en ambas participa como Federación de Salud Mental Madrid.

- **Mesa Interinstitucional Contra El Estigma**, donde participa como entidad federativa por derecho propio desde su creación. Esta Mesa coordina las actuaciones para erradicar el estigma y promueve la investigación y el intercambio de experiencias.
- **Convenios de colaboración con otras entidades. Fundación Manantial.** Convenio renovado para la mejora de atención y apoyo a sus asociaciones.

PROGRAMAS Y OTRAS ACTIVIDADES:

Actos y actividades para sensibilizar sobre los problemas de salud mental y visibilizar a las personas que sufren algún tipo de malestar psíquico:

Ciclo de Conferencias Federación Salud Mental Madrid -UMASAM anual

- Premios Federación Salud Mental Madrid- UMASAM
- Actividades por el Día Mundial de la Salud Mental
- Fútbol Contra el Estigma: Sportsame y Ligasame: Federación Salud Mental Madrid -UMASAM
- Viajes (IMSERSO / Federación)
- Voluntariado Corporativo
- Diferentes actividades puntuales, etc...

OTROS SERVICIOS:

- **Servicio de Información y Orientación (SIO)**, gracias al cual ha sido posible reforzar la estructura de la federación, fomentar y apoyar la consolidación y coordinación del movimiento asociativo, ofrecer orientación, información y asesoramiento a cualquier persona que necesita información acerca de los problemas de salud mental y de los recursos existentes de atención, así como sensibilizar y visibilizar dicha problemática y a las personas afectadas por la misma.
- **Oficina del defensor de la persona con trastorno mental:** En 2016 Federación Salud Mental Madrid-UMASAM pone en marcha en colaboración con la Fundación Manantial la Oficina del Defensor de la persona con trastorno mental. Es una oficina independiente e imparcial, que tiene por exclusivo objeto la defensa de los derechos e intereses de las personas con trastorno mental y sus familias de

forma gratuita. Actúa en aquellos casos en que los **derechos e intereses de las personas están siendo vulnerados por el hecho de tener una enfermedad mental.**

La sede social de Federación Salud Mental Madrid–UMASAM se encuentra ubicada en Madrid, situada en la calle Poeta Esteban de Villegas nº 12, bajo izquierda.

II. COMISIÓN DE IGUALDAD

Federación Salud Mental Madrid-UMASAM a 18 de octubre de 2018 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo en este mismo año una **Comisión de Igualdad**, conformada por cuatro personas: dos por parte de la representación de la entidad y dos representantes de la propia plantilla.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de **Federación Salud Mental Madrid-UMASAM**, el cumplimiento de esta función requiere el cumplir las siguientes:

- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **cada cuatro meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 7 días de antelación. De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

III. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5.** establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 250 trabajadores/as será voluntaria. Siendo el caso de **Federación Salud Mental Madrid-UMASAM.**

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma.**

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

IV. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **Federación Salud Mental Madrid -UMASAM** articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **7 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



1. Cultura organizacional

2. Gestión del talento

3. Formación

4. Equilibrio de la vida profesional y personal

5. Salud laboral

6. Comunicación

7. Voluntariado

V. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General:

Integrar en **Federación Salud Mental Madrid -UMASAM** la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

1. Cultura organizacional:

Objetivo: Visibilizar e integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Gestión del talento:

Objetivo: Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción.

3. Formación:

Objetivo: Incluir formación en igualdad, aplicada al ámbito de Federación Salud Mental Madrid-UMASAM para las personas que la componen.

4. Equilibrio de la vida profesional y personal:

Objetivo: Impulsar la conciliación en la entidad con la puesta en marcha de nuevas medidas.

5. Salud laboral:

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

6. Comunicación:

Objetivo: Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

7. Voluntariado:

Objetivo: Incluir al voluntariado como agente activo y destinatario de algunas medidas del Plan de Igualdad.

VI. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

ACCIÓN	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de Federación Salud Mental Madrid-UMASAM.
OBJETIVO	Visibilizar e integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1. Incorporación en la documentación tanto interna como externa de Federación Salud Mental Madrid-UMASAM el compromiso con la igualdad.	- Comisión de Igualdad	- Humanos	- % de documentos donde se incorpore el Compromiso por la igualdad de la entidad.
1.2. Difusión del Plan de Igualdad de Federación Salud Mental Madrid-UMASAM.	- Comisión de Igualdad	- Humanos	- Plan de Igualdad incorporado en canales de información interna y externa. - Nº y tipo de canales utilizados.
1.3. Revisión bajo la perspectiva de género de los programas y actividades que Federación Salud Mental Madrid-UMASAM lleva a cabo: conferencias, premios, fútbol, etc, así como los servicios de la Oficina del Defensor y el SIO.	- Equipo técnico - Comisión de igualdad	- Humanos - Económicos	- Revisión realizada. - Nº y tipo de nuevos de cambios realizados.

EJE 2: GESTIÓN DEL TALENTO

ACCIÓN	Revisar con perspectiva de género los procesos de gestión de personas de Federación Salud Mental Madrid-UMASAM.
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1. Elaboración de protocolo procedimientos de gestión de Recursos Humanos con perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Junta Directiva - Equipo técnico - Comisión de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de procedimientos realizada. - Nº y tipo de procedimientos modificados.
2.2. Las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal serán formadas en materia de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas.	<ul style="list-style-type: none"> - Junta Directiva - Equipo técnico - Comisión de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Índice de contenidos de la formación - % de personas formadas en igualdad de las personas que participan en la entidad en procesos de selección y promoción. - Informe de evaluación de la utilidad y aplicabilidad de la formación.

EJE 3: FORMACIÓN

ACCIÓN	Incluir formación en igualdad en la oferta dirigida a las personas que conforman la entidad.
OBJETIVO	Incluir formación en igualdad, aplicada al ámbito de Federación Salud Mental Madrid-UMASAM para las personas que la componen.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1. Solicitar a la Fundación Manantial, la incorporación de formaciones sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de Federación Salud Mental Madrid-UMASAM.	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo técnico - Responsable directo - Comisión de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de formaciones sobre igualdad incluidas en el plan de Formación de la F. Manantial y que se ofrecen a la plantilla. - Índice y contenidos de las formaciones. - Hoja de firma de asistentes, segregados por sexo. - Informe de evaluación. - % de satisfacción de la formación.
3.2. Incluir plazas en las formaciones sobre igualdad de oportunidades a personas voluntarias de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo técnico - Responsable directo - Comisión de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> - % de plazas ocupadas por voluntarios/as del total de asistentes (segregado por sexo).

EJE 4: EQUILIBRIO DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL

ACCIÓN	Realizar un estudio de la utilidad y uso de las medidas de conciliación de Federación Salud Mental Madrid-UMASAM actualmente existentes ampliándolas en caso de nuevas necesidades.
OBJETIVO	Impulsar la conciliación en la entidad con la puesta en marcha de nuevas medidas.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1. Elaborar un documento para recoger las necesidades de conciliación de la plantilla de Federación Salud Mental Madrid-UMASAM, documento que puede ser actualizado a medida que las necesidades cambien.	- Equipo técnico - Comisión de igualdad	- Humanos	- Nº y tipo de necesidades de conciliación que se demandan en el documento. - Nº y tipo de medidas respuesta según necesidades manifestadas.
4.2. Ante nuevas necesidades poner en marcha nuevas medidas de conciliación.	- Junta Directiva - Equipo técnico	- Humanos	- Nº y tipo de nuevas medidas puestas en marcha.
4.3. Recoger en un documento las medidas de conciliación de la entidad, actualizándolo a medida que se vayan incorporando medidas.	- Equipo técnico - Comisión de igualdad	- Humanos - Económicos	- Documento de conciliación elaborado. - Actualización anual del documento.

EJE 5: SALUD LABORAL

ACCIÓN	Dotar a Federación Salud Mental Madrid-UMASAM de un entorno libre de riesgos laborales.
OBJETIVO	Implantar un procedimiento de prevención de riesgos laboral con perspectiva de género con especial incidencia en la prevención y atención del acoso sexual en el trabajo.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1. Revisión del protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y difusión a la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo técnico - Responsable directo - Comisión de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la Evaluación de PRL. - Modificaciones realizadas por riesgos detectados. - Protocolo difundido. Nº de personas receptoras de dicho protocolo.
5.2. Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo técnico - Agente de igualdad - Comisión de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de protocolo antiacoso elaborado.
5.3. Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo técnico - Comisión de Igualdad - Agente de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> - % de personas que reciben el protocolo del total de personas de plantilla. - Nº y tipo de medios de comunicación utilizados para difundir el protocolo.

EJE 6: COMUNICACIÓN

ACCIÓN	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.
OBJETIVO	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1. Difusión interna y externa del Plan de Igualdad: servidor, página web, tablón de anuncios de los diferentes lugares de la entidad, etc.	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo técnico - Comisión de igualdad - Agente de igualdad 	- Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Igualdad incorporado en canales de información interna y externa. - Nº y tipo de canales utilizados. - Repercusión de las informaciones (nº de visitas, nº de consultas recibidas, etc.).
6.2. En las formaciones sobre igualdad que se pongan en marcha se incorporará un tema sobre uso no sexista del lenguaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo técnico - Comisión de igualdad - Agente de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que participan en la formación. (Segregadas por sexo). - Informe de evaluación.
6.3. Revisión y modificación del lenguaje de documentos, carteles y canales de comunicación interna y externa, utilizando lenguaje inclusivo.	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo técnico - Comisión de igualdad - Agente de igualdad 	- Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - % comunicaciones revisadas. - Nº y tipo de usos no inclusivos detectados. - Modificaciones realizadas.

EJE 7: VOLUNTARIADO

ACCIÓN	Abrir a participar al voluntariado de Federación Salud Mental Madrid-UMASAM en el Plan de Igualdad dirigiéndoles medidas que mejoren la relación con la entidad, su conocimiento y pertenencia.
OBJETIVO	Incluir al voluntariado como agente activo y destinatario de algunas medidas del Plan de Igualdad.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1. Informar a las personas voluntarias de Federación Salud Mental Madrid-UMASAM de la existencia del Plan Igualdad de la entidad y de donde pueden consultar su contenido completo.	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo técnico - Comisión de igualdad - Agente de igualdad 	- Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión realizada. - Nº y tipo de canales utilizados. - % de personas voluntarias informadas.
6.2. Incorporar al protocolo de acogida de los voluntarios/as el compromiso de la entidad con la Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo técnico - Comisión de igualdad - Agente de igualdad 	- Humanos	- Información añadida.
6.3. Realizar una encuesta de satisfacción con perspectiva de género para valorar el clima laboral y recoger las sugerencias de las personas voluntarias, su relación con la entidad y con trabajadores/as.	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo técnico - Comisión de igualdad - Agente de igualdad 	- Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados de la encuesta. (Segregados por género). - Puntos a mejorar detectados en la encuesta. - Propuestas de medidas de mejora.

<p>6.4. Incluir plazas en las formaciones sobre igualdad de oportunidades para personas voluntarias de la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo técnico - Comisión de igualdad Agente de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> - % de plazas ocupadas por las personas voluntarias del total de plazas existentes. - Informe de evaluación con las aportaciones de personas voluntarias sobre las formaciones de igualdad.
--	--	---	--

VII. CALENDARIO

Eje 1: Cultura organizacional																	
Nº	Medida	2018	2019				2020				2021				2022		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
1.2	Incorporación en la documentación tanto interna como externa de Federación Salud Mental Madrid-UMASAM el compromiso con la igualdad.																
1.3	Difusión del Plan de Igualdad de Federación Salud Mental Madrid-UMASAM.																
1.4	Revisión bajo la perspectiva de género de los programas y actividades que Federación Salud Mental Madrid -UMASAM lleva a cabo: conferencias, premios, fútbol, etc, así como los servicios de la Oficina del Defensor y el SIO.																

Eje 2: Gestión del talento																	
Nº	Medida	2018	2019				2020				2021				2022		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
2.1	Revisión de los procedimientos de gestión de Recursos Humanos con perspectiva de género.																
2.2	Las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal serán formadas en materia de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas.																

Eje 3: Formación																	
Nº	Medida	2018	2019				2020				2021				2022		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
3.1	Incorporación de formaciones sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de la entidad para el personal que carezca de dicha formación.																
3.2	Incluir plazas en las formaciones sobre igualdad de oportunidades a personas voluntarias de la entidad.																

Eje 4: Equilibrio DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL

Nº	Medida	2018	2019				2020				2021				2022		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
4.1	Elaborar un documento para recoger las necesidades de conciliación de la plantilla de Federación Salud Mental Madrid-UMASAM, documento que puede ser actualizado a medida que las necesidades cambien.																
4.2	Ante nuevas necesidades poner en marcha nuevas medidas de conciliación.																
4.3	Recoger en un documento las medidas de conciliación de la entidad, actualizándolo a medida que se vayan incorporando medidas.																

Eje 5: SALUD LABORAL

Nº	Medida	2018	2019				2020				2021				2022		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
5.1	Revisión del protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y difusión a la plantilla.																
5.2	Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.																
5.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad.																

Eje 6: COMUNICACIÓN

Nº	Medida	2018	2019				2020				2021				2022		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
6.1	Difusión interna y externa del Plan de Igualdad: servidor, página web, tablón de anuncios de los diferentes lugares de la entidad, etc.																
6.2	En las formaciones sobre igualdad que se pongan en marcha se incorporará un tema sobre uso no sexista del lenguaje.																
6.3	Revisión y modificación del lenguaje de documentos, carteles y canales de comunicación interna y externa, utilizando lenguaje inclusivo.																

Eje 7: VOLUNTARIADO

Nº	Medida	2018	2019				2020				2021				2022		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
7.1	Informar a las personas voluntarias de Federación Salud Mental Madrid-UMASAM de la existencia del Plan Igualdad de la entidad y de donde pueden consultar su contenido completo.																
7.2	Incorporar al protocolo de acogida de los voluntarios/as el compromiso de la entidad con la Igualdad.																
7.3	Realizar una encuesta de satisfacción con perspectiva de género para valorar el clima laboral y recoger las sugerencias de las personas voluntarias, su relación con la entidad y con trabajadores/as.																
7.4	Incluir plazas en las formaciones sobre igualdad de oportunidades para personas voluntarias de la entidad.																

VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La **evaluación** del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de **Federación Salud Mental Madrid - UMASAM**.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:**

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Reunirse como mínimo trimestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detentará las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la

comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.

- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de **Federación Salud Mental Madrid -UMASAM** y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.
- La satisfacción de voluntarios/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de voluntarios/as.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes trimestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de **Federación Salud Mental Madrid -UMASAM** y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de **Federación Salud Mental Madrid-UMASAM** en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 16 de enero de 2019.