

Plan de Igualdad



Entidad: Unión Madrileña de Asociaciones de Personas pro Salud Mental-UMASAM-
Federación Salud Mental Comunidad de Madrid

Título: Plan de Igualdad

Fecha: junio ,2023

Entidad Colaboradora: Saá & Yabén Asesores, S.L. CIF: B42589937 (Telf.: 965168063 Email:
info@syconsultores.es), domiciliada en Plaza Santísima Faz 3, 1 A, Alicante.

- 1.- INTRODUCCIÓN
 - 1.1. Contexto y antecedentes
 - 1.2. Definición de Plan de igualdad
 - 1.3. Glosario de conceptos
- 2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
- 3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
- 4.- VIGENCIA
- 5.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD.
- 6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 6.1. Área 1.- Acceso en la entidad: Selección
 - 6.2. Área 2.- Contratación
 - 6.3. Área 3.- Formación profesional
 - 6.4. Área 4.- Promoción profesional
 - 6.5. Área 5.- Clasificación profesional
 - 6.6. Área 6.- Infrarrepresentación femenina
 - 6.7. Área 7.- Retribución y resultado de auditoría salarial

- 6.8. Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad
 - 6.9. Área 9.- La prevención de riesgos laborales
 - 6.10. Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - 6.11. Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad
-
- 7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS
 - 9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 10.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO
 - 11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS
 - 12.- RESPONSABLE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
 - 13.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Contexto y antecedentes

La Unión Madrileña de Asociaciones de Personas pro Salud Mental-UMASAM-Federación Salud Mental Comunidad de Madrid (en adelante la Federación), de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres implanta este plan de igualdad con el fin de que en la entidad mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores tengan las mismas oportunidades en el empleo.

El plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la dirección de la entidad con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad que se inició con el compromiso publicitado por la entidad el día 07/11/2022. Elaborado el diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y conforme a sus resultados La Federación adopta ahora el presente plan de igualdad para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

1.2.- Definición de Plan de igualdad

A efectos de cuanto sigue es importante tener en cuenta el concepto legal de Plan de igualdad que contiene el art. 46.1 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que viene a definirlo como sigue:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables

dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

1.3.- Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

b) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las

condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

c) Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentran una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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

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

d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

e) Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

f) Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

g) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

h) Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer estas medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

i) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por nacimiento de hijo se concederán para la madre y el padre no biológico en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad tiene como ámbito objetivo, subjetivo y funcional de aplicación a la Unión Madrileña de Asociaciones de Personas pro Salud Mental-UMASAM-Federación Salud Mental Comunidad de Madrid. Se aplica, en consecuencia, a toda la plantilla.

La entidad se encuentra ubicada en la ciudad de Madrid, por lo que este será además su ámbito geográfico.

Su ámbito temporal está previsto para cuatro años como ahora se dirá en el apartado vigencia.

3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de igualdad ha sido negociado por una Comisión Negociadora compuesta por la representación legal de la plantilla y de la dirección de la entidad.

Por una parte, María Sánchez Martín, en representación de la Dirección y por otra, Patricio Peral como miembro del sindicato independiente de enseñanza de Madrid

(FSIE) representación de la plantilla.

4.- VIGENCIA

El presente Plan de igualdad tiene una vigencia prevista de 4 años que empezará a contar a partir del acuerdo adoptado por parte de la comisión negociadora.

El presente plan se aplica a todo el personal que presta servicios en las dependencias de UMASAM en su centro de trabajo de C/ Poeta Esteban de Villegas 12, bajo izquierda 28014 Madrid

En todo caso será modificado anticipadamente cuando se de alguna de estas circunstancias.

Revisión cuando concurran las siguientes circunstancias:

- A) Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.

- B) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o de una actuación judicial que determine la existencia de discriminaciones en la empresa por razón de sexo.

- C) En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa,

- D) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo. La

revisión conllevará la revisión y actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad.

5.- INFORME DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El punto de partida para la elaboración del Plan de Igualdad ha sido recopilar los datos y analizar la situación de igualdad en la entidad. Toda esta información se ha recogido en el Diagnóstico que ha servido de base, del que se pueden extraer las siguientes conclusiones de la situación en materia de igualdad correspondiente a cada una de las áreas analizadas en el Diagnóstico.

Para la elaboración de nuestro plan de igualdad se han tenido en cuenta entre otros los siguientes datos:

- La plantilla: las personas que trabajan en la Federación tienen edades comprendidas entre 36-45 años hasta 46 -55 años.
- Se trata de una plantilla feminizada por estar compuesta en su totalidad por mujeres.
- En cuanto a los tipos de contrato, el 100.00% de las personas contratadas lo son de manera indefinida.
- Se trabaja a jornada completa.
- La antigüedad oscila entre 1 a 3 años y entre 6 a 10 años, siendo la media entre 3 a 5 años.
- Por lo que respecta a la retribución, se sitúa entre una franja retributiva que abarca desde entre 18.001 € y 24.000 € a los entre 30.001 € y 36.000 €, sin que quepa apreciar una brecha retributiva igual o superior al 25% que requiera justificación.

Las áreas de análisis del informe diagnóstico han sido:

- ✓ Políticas, cultura y valores de la Federación: Continuar favoreciendo e implementado políticas que recogen y fomentan la igualdad informando de las mismas a las nuevas incorporaciones
- ✓ Representatividad de Género, que en La Federación es mayoritaria para las

mujeres. Atendiendo al resto de variables analizadas: edad, niveles, grupo de personal, antigüedad...no se han detectado situaciones que pudieran ser discriminatorias para ninguno de los dos géneros representados

- ✓ Proceso de selección y contratación. No se han detectado para esta área de análisis, ninguna práctica o criterio discriminatorio.
- ✓ Clasificación profesional. No se han detectado para esta área de análisis, ninguna práctica o criterio discriminatorio.
- ✓ Formación y desarrollo profesional. No se han detectado para esta área de análisis, ninguna práctica o criterio discriminatorio.
- ✓ Promoción profesional. No existe un procedimiento en relación con las Promociones que recoja formalmente un sistema de promoción interna basada en criterios de igualdad de mérito y capacidad.
- ✓ Condiciones de trabajo generales, auditoría salarial y absentismo. En relación con tipos de contrato, tipo de jornada o absentismo no se han detectado condiciones o circunstancias que pudieran suponer discriminación.
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar, y laboral. Se debe profundizar en temas de Conciliación y Corresponsabilidad.
- ✓ Infrarrepresentación femenina. No se observa en relación con la representatividad de la mujer dentro de los distintos ámbitos de la empresa que exista una infrarrepresentatividad.
- ✓ Retribuciones. No se observa brecha retributiva.
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral La Federación cumple en materia de prevención de riesgos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- ✓ Comunicación e imagen. Uso del lenguaje no sexista. En los documentos, procedimientos y comunicados, tanto internos como externos, así como en la página web de La Federación o en sus redes internas no se hace un uso del lenguaje sexista o discriminatorio en su contenido.
- ✓ Políticas sociales: mujeres en situación de violencia de género. Se debe profundizar en temas de la inclusión laboral de mujeres preferentemente en

situación de violencia de género, así como, en colectivos más vulnerables.

6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico que, como paso previo e inexorable, precede la elaboración de cuantas medidas conforman este Plan de igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres, UMASAM decide adoptar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados de la entidad, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral. De lo que se trata es de lograr la verdadera igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como empleadas y empleados.

La entidad dará información de la elaboración de este Plan a todo su personal, mediante los canales de información habitual.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el diagnóstico las acciones de este Plan de igualdad se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

1. Selección
2. Contratación
3. Formación profesional
4. Promoción profesional
5. Clasificación profesional
6. Infrarrepresentación de la mujer
7. Retribución y auditoria salarial
8. Conciliación y corresponsabilidad
9. Prevención de Riesgos Laborales
10. Protocolo frente al acoso
11. Medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
12. Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

Área 1.- Acceso en la entidad: Selección

En esta área del plan se trata de adoptar todas las medidas necesarias para que, en el acceso a la entidad, en la oferta y en la selección, no se produzca discriminación por razón de género. Y se garantice la igualdad de mujeres y hombres en todo el proceso de oferta y selección.

Objetivo 1.- Garantizar la no discriminación por razón de sexo en el proceso de selección.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	- Definición neutra del puesto de trabajo y perfil profesional evitando estereotipos y sesgos de género - Descripción del puesto de trabajo con lenguaje e imágenes no sexistas, neutras e inclusivas - Utilización de un lenguaje no agresivo o competitivo - Descripción de los requisitos básicos del puesto y perfil de trabajo ajustados a las necesidades reales - Empleo de canales de difusión que garanticen la recepción de candidaturas de mujeres y hombres por igual - Identificación clara de las condiciones laborales, señalando las principales y más básicas (jornada y modalidad contractual), siendo éstas acordes con la realidad laboral
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de igualdad
INDICADORES	- Nº de procesos de selección y promoción definidos con perspectiva de género - Nº de personas que participan en los procesos de selección y promoción, desagregadas por sexo - Nº de personas efectivamente incorporadas o promocionadas, desagregadas por sexo - Nº de personas formadas en igualdad, desagregadas por sexo - Nº de manuales de bienvenida entregados, desagregados por sexo
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria
MEDIOS	RRHH y digitales propias de la entidad

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	- Definición neutra del puesto de trabajo y perfil profesional evitando estereotipos y sesgos de género - Descripción del puesto de trabajo con lenguaje e imágenes no sexistas, neutras e inclusivas - Utilización de un lenguaje no agresivo o competitivo - Descripción de los requisitos básicos del puesto y perfil de trabajo ajustados a las necesidades reales - Empleo de canales de difusión que garanticen la recepción de candidaturas de mujeres y hombres por igual - Identificación clara de las condiciones laborales, señalando las principales y más básicas (jornada y modalidad contractual), siendo éstas acordes con la realidad laboral
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de igualdad
INDICADORES	Nº de procesos de selección y promoción definidos con perspectiva de género - Nº de personas que participan en los procesos de selección y promoción, desagregadas por sexo - Nº de personas efectivamente incorporadas o promocionadas, desagregadas por sexo - Nº de personas formadas en igualdad, desagregadas por sexo - Nº de manuales de bienvenida entregados, desagregados por sexo
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria
MEDIOS	RRHH y digitales propios de la entidad

Área 2.- Contratación

Se trata de garantizar en esta área de conocimiento la igualdad de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación en la contratación. En tipos de contratos y en modalidades de contratación. Hay que evitar que los contratos más precarios (temporales y a tiempo parcial) afecten solo o mayoritariamente a mujeres.

Objetivo 2.- Garantizar la igualdad real de mujeres y hombres en la contratación. Se trata de evitar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo y erradicar la posible existencia de una segregación vertical y horizontal de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se estudiará la posibilidad de, en igualdad de condiciones, contratar al género infrarrepresentado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 40%.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión de los procesos de contratación realizados. Redacción de un informe de conclusiones.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad
INDICADORES	- Nº de procesos de selección y promoción definidos con perspectiva de género - Nº de personas que participan en los procesos de selección y promoción, desagregadas por sexo - Nº de personas efectivamente incorporadas o promocionadas, desagregadas por sexo - Nº de personas formadas en igualdad, desagregadas por sexo - Nº de manuales de bienvenida entregados, desagregados por sexo
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria.
MEDIOS	RRHH y materiales propios de la entidad.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Teniendo en cuenta que la Federación es una entidad ejemplar, en la que todos los trabajadores y las trabajadoras lo son de forma indefinida, en este caso solo debe evitarse que en un futuro posibles contratos temporales o a tiempo parcial no se utilicen de manera discriminatoria, esto es, perjudicando a posibles y futuras candidatas mujeres frente a hombres.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión de los procesos de contratación realizados. Redacción de un informe de conclusiones.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de igualdad
INDICADORES	- N° de procesos de selección y promoción definidos con perspectiva de género - N° de personas que participan en los procesos de selección y promoción, desagregadas por sexo - N° de personas efectivamente incorporadas o promocionadas, desagregadas por sexo - N° de personas formadas en igualdad, desagregadas por sexo
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria.
MEDIOS	RRHH y materiales propios de la entidad.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se controlará la contratación futura de forma que la entidad siga sindiscriminar por razón de género, tampoco, en la contratación.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión de los procesos de contratación realizados. Redacción de un informe de conclusiones
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de igualdad
INDICADORES	- N° de procesos de selección y promoción definidos con perspectiva de género - N° de personas que participan en los procesos de selección y promoción, desagregadas por sexo -N° de personas efectivamente incorporadas o promocionadas, desagregadas por sexo - N° de personas formadas en igualdad, desagregadas por sexo
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria.
MEDIOS	RRHH y materiales propios de la entidad.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Reforzar en la cultura de la entidad la igualdad entre mujeres y hombres como valor central y estratégico. Incorporación de la perspectiva de género en las relaciones de la entidad con su entorno
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Preferencia de empresas proveedoras que tengan un Plan de igualdad para la contratación de productos y servicios En caso de contratación de una empresa para la selección de personal, se informará del compromiso asumido por la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres y se solicitará el cumplimiento de las indicaciones de la entidad en esta materia
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad
INDICADORES	Nº de empresas proveedoras contratadas indicando: si tienen o no Plan de igualdad y la evolución en la contratación de estas últimas
RECURSOS	RRHH y materiales propios.
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria.

Área 3.- Formación profesional

En el área de formación profesional se trata de garantizar dos cosas: que la formación profesional se realice desde la igualdad de género y no discriminación; que no se perjudique ni directa ni indirectamente a las mujeres en materia de formación profesional; y que la formación profesional incluya materias de igualdad y no discriminación de género.

Objetivo 3.- Favorecer la igualdad de las mujeres y los hombres en el acceso a la formación profesional.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se asegurará que la formación profesional en la entidad tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Detección de necesidades formativas de la plantilla, teniendo en cuenta la perspectiva de género, recopilando información sobre la existencia o no de diferencias entre mujeres y hombres
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad.
INDICADORES	Nº y tipo de necesidades formativas por sexo
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No procede dotación presupuestaria.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Siempre que objetivamente sea posible, la formación se impartirá en horario laboral. Y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Realización de las acciones formativas dentro de la jornada laboral, facilitando el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad
INDICADORES	Nº de acciones formativas dentro o fuera del horario laboral
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No procede dotación presupuestaria.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de un permiso, licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de un permiso, licencia o excedencia por cuidado de personas mayores y dependientes.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Convocatoria del personal que se encuentre en situación de licencias y/excedencias a los cursos de formación por la entidad.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad
INDICADORES	Nº de participantes en situación de licencia y/o excedencia por sexo
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No procede dotación presupuestaria

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Sensibilizar a la dirección de la entidad al personal de la misma en igualdad
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	La Dirección y el resto de personal se formarán en materia de igualdad de manera presencial o virtual, a través de la Escuela Virtual de Igualdad del Instituto de la Mujer.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de igualdad
INDICADORES	- Nº personas inscritas por sexo - Nº de personas formadas por curso y sexo - Nº horas destinadas a la formación por sexo
RECURSOS	Recursos humanos y materiales propios
MEDIOS	No es necesario dotación presupuestaria.

Área 4.- Promoción profesional

Bajo el área de promoción profesional se trata de evitar que la promoción en la entidad sea de alguna forma discriminatoria. No debe serlo ni en criterios que determinen el derecho a promocionar ni en el procedimiento de promoción. En ningún caso será ni directa ni indirectamente discriminatoria.

Objetivo 4.- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción profesional en la entidad, evitando cualquier posible discriminación directa e indirecta por razón de sexo que pueda existir en ese sentido.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se estudiará garantizar la promoción de la mujer en aquellos puestos en que se encuentre infrarrepresentada, entendiendo como tal aquellos puestos en los que no alcance el 40%, siempre y cuando ambos candidatos acrediten idénticos méritos.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Establecer un proceso de promoción o de valoración del personal promocionado.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Nº de perfiles profesionales y elaborados y descritos. Nº de vacantes publicadas.
RECURSOS	RRHH y digitales propios.
MEDIOS	No requiere dotación presupuestaria.

Área 5.- Clasificación profesional

Lo que se trata es de que hombres y mujeres se encuentren clasificadas en puestos de igual nivel. Sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Y que, esa clasificación se traduzca en un sistema de clasificación objetiva igualitario y sin discriminación de género.

Objetivo 5.- Evitar un sistema de clasificación profesional con categorías o grupos feminizados en el que se pueda detectar una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Los criterios y sistemas que conformen los grupos profesionales en la entidad cumplirán, en todo caso, con la necesidad de retribuir igual trabajos del mismo valor.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Dentro del sistema de clasificación profesional se revisará la Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género para garantizar la igualdad retributiva.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Nº de perfiles profesionales elaborados y descritos, % de hombres y mujeres en la composición. Registro Retributivo.
RECURSOS	RRHH y digitales de la entidad.
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria.

Área 6.- Infrarrepresentación femenina

En esta área se trata de garantizar que mujeres y hombres accedan a puestos de responsabilidad en iguales condiciones. Que no exista discriminación directa ni indirecta por razón de sexo. Que exista igualdad de oportunidades para acceder a los puestos y órganos de responsabilidad.

Objetivo 6.- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación. Facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra infrarrepresentada.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La Federación en su calidad de empleadora designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas, comisiones y órganos colegiados de carácter técnico de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres salvo concurrencia de razones fundadas y objetivas. En todo caso, se respetará siempre el mérito y la capacidad de las personas que conformarán cada órgano.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Observancia y evaluación de los representantes de la entidad intentando garantizar el principio de representación paritaria en todos los actos en los que la misma sea representadas.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad
INDICADORES	Nº de mujeres y de hombres de la entidad. Perfiles profesionales desagregados por sexos. Méritos y capacidades
RECURSOS	RRHH y materiales propios.
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor de la mujer siempre y cuando se encuentre efectivamente infrarrepresentada en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Observancia y evaluación de los representantes de la entidad intentando garantizar el principio de representación paritaria en todos los actos en los que la misma sea representadas.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de igualdad
INDICADORES	Nº de mujeres y de hombres de la entidad. Perfiles profesionales desagregados por sexos. Méritos y capacidades
RECURSOS	RRHH y materiales propios.
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria.

Área 7.- Retribución y resultado de auditoría salarial

Las medidas de esta área tienen por finalidad garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres. Y en ese sentido se deben revisar los sistemas retributivos.

Objetivo 7.- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la inexistencia de diferencias salariales por razón de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La Entidad llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Registro Salarial de toda la plantilla incluida la dirección de la Entidad.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de igualdad
INDICADORES	- Percepciones y complementos salariales. - Nóminas. - Contratos. - Convenio de aplicación. - Legislación vigente.
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No precisa dotación económica.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La comisión de igualdad hará un análisis de la política retributiva desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios y, en caso de que se detecten, corregirlos.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Análisis de la situación retributiva de la entidad para asegurar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor.
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	- Registro salarial - Percepciones y complementos salariales. - Nóminas. - Contratos. - Convenio de aplicación. - Legislación vigente.
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No precisa dotación económica.

Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 8.- Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional y tratando de fomentar el uso de las medidas de conciliación desde la absoluta corresponsabilidad y la implicación del género masculino en las tareas reproductivas.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se realizará una campaña genérica de sensibilización e información, dirigida a trabajadoras y trabajadores explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Recopilación de información sobre el uso de derechos y medidas previstas en la legislación laboral y las implantadas por la entidad, para favorecer el equilibrio de la vida laboral y personal con el fin de identificar si existen diferencias en el ejercicio de estos entre trabajadoras y trabajadores.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de igualdad
INDICADORES	- Nº de personas que hacen uso de los derechos y medidas por sexo - Evolución en el uso de las medidas de corresponsabilidad y conciliación por sexo
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No se precisa dotación presupuestaria.

Área 9.- La prevención de riesgos laborales

Objetivo 9.- Incorporar la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Se evaluarán los riesgos para la salud que puedan ocasionar los diferentes puestos de trabajo para poder planificar un sistema de prevención ante posibles riesgos para la salud que puedan sufrir las/los trabajadoras/as.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Informe de Prevención de puestos de trabajo.
RECURSOS	RRHH y digitales de la entidad.
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria específica.

Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 10.- Prevenir, no tolerar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso de aplicación en la entidad.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se implantará el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	1. Aprobación y firma del Protocolo que contendrá medidas preventivas, proactivas y reactivas 2. El procedimiento establecido será ágil, eficaz y protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas 3. Publicación y difusión del Protocolo al conjunto de la plantilla utilizando los canales de comunicación habituales 4. Realización periódica de acciones de prevención, sensibilización, de información y de formación (folletos informativos y de sensibilización, cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles, etc.) 5. Realización de encuestas al conjunto de la entidad para saber el nivel de conocimiento del Protocolo
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de igualdad
INDICADORES	- Aprobación del Protocolo -Nº y tipo de canales de comunicación empleados -Nº de comunicaciones realizadas, por sexo
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria

Área 11.- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo 11.- Reforzar los derechos laborales de las trabajadoras de la entidad que tengan reconocida la condición de víctima de violencia de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La entidad reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho a la reducción de la jornada laboral, con una reducción del salario en la misma proporción. Se podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Verificar la elaboración del documento. Nº de mujeres contratadas víctimas de violencia de género. Nº de mujeres contratadas víctimas de violencia de género a las que se ha acompañado o/y asesorado.
RECURSOS	RRHH y materiales propios.
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria.

Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

Objetivo 12.- Promover el uso no sexista del lenguaje, así como no fomentar una imagen estereotipada de la mujer en sus programaciones y comunicaciones para con la ciudadanía.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Comunicación no sexista e inclusiva. Garantizar que las comunicaciones de la entidad respetan el principio de igualdad y son inclusivas con todos los grupos de interés de la entidad (plantilla, personas asociadas, donantes, entidades proveedoras, organizaciones colaboradoras clientela,)
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Actualización y difusión de la guía para uso no sexista del lenguaje y las imágenes
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad
INDICADORES	- Nº y tipo de cambios en el documento guía para el uso no sexista del lenguaje y las imágenes - Nº y tipo de cambios en la web, Intranet y en el resto de los documentos.
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria.

7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas de Implantación y de Seguimiento y Evaluación, UMASAM se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Comisión de control y seguimiento de igualdad
- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la entidad los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de la persona designada como Responsable de igualdad de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de trabajo de los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento/Responsable de igualdad serán remuneradas y se contabilizarán dentro del tiempo de trabajo.

La dirección de la entidad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la persona Responsable de igualdad/ o Comisión de control y seguimiento del Plan de igualdad.

8.-CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS

Acción	Responsable	Fecha
Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.	Olga Real Najarro	Inmediato y permanente
Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.	Olga Real Najarro	Inmediato y permanente
Se estudiará la posibilidad de, en igualdad de condiciones, contratar a la mujer como género infrarrepresentado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 40%.	Olga Real Najarro	Inmediato y permanente
Teniendo en cuenta que la Federación es una entidad, en la que todos/as trabajadores/as son de forma indefinida, en este caso solo debe evitarse que en un futuro posibles contratos temporales o a tiempo parcial no se utilicen de manera discriminatoria, esto es, perjudicando a posibles y futuras candidatas mujeres frente a hombres.	Olga Real Najarro	Inmediato y permanente
Se controlará la contratación futura de forma que la entidad siga sin discriminar por razón de género, tampoco, en la contratación.	Responsable de Recursos Humanos	Inmediato y permanente
Reforzar en la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres como valor central y estratégico. Incorporación de la perspectiva de género en las relaciones de la entidad con su entorno	Olga Real Najarro Horcajo	Inmediato y permanente
Se asegurará que la formación profesional tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo.	Comisión de Igualdad	Inmediato y permanente

Siempre que objetivamente sea posible, la formación se impartirá en horario laboral. Y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género.	Comisión de igualdad	Inmediato y permanente
Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de un permiso, licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de un permiso, licencia o excedencia por cuidado de personas mayores y dependientes.	Comisión de igualdad	Inmediato y permanente
Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Sensibilizar a la dirección de la entidad y al personal de la misma en igualdad	Comisión de igualdad	Inmediato y permanente
Se estudiará garantizar la promoción de la mujer en aquellos puestos en que se encuentre infrarrepresentada, entendiendo como tal aquellos puestos en los que no alcance el 40%, siempre y cuando ambos candidatos acrediten idénticos méritos.	Comisión de control y seguimiento	Inmediato y permanente
Los criterios y sistemas que conformen los grupos profesionales en la entidad cumplirán, en todo caso, con la necesidad de retribuir igual trabajos del mismo valor.	Comisión de control y seguimiento	Inmediato y permanente
La Federación, en su calidad de empresa empleadora designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas, comisiones y órganos colegiados de carácter técnico de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres salvo concurrencia de razones fundadas y objetivas. En todo caso, se respetará siempre el mérito y la capacidad de las personas que conformarán cada órgano.	Olga Real Najarro	Inmediato y permanente
En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor de la mujer siempre y cuando se encuentre efectivamente infrarrepresentada en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad.	Olga Real Najarro	Inmediato y permanente
La entidad llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones	Olga Real Najarro	Inmediato y permanente

extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	Olga Real Najarro	permanente
La comisión de igualdad hará un análisis de la política retributiva desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios y, en caso de que se detecten, corregirlos.	Director de Recursos Humanos	Inmediato y permanente
Se realizará una campaña genérica de sensibilización e información, dirigida a trabajadoras y trabajadores explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.	Olga Real Najarro	Inmediato y permanente
Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.	Comisión de control y seguimiento	Inmediato y permanente
Se implantará el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.	Olga Real Najarro	Inmediato y permanente
La entidad reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho a la reducción de la jornada laboral, con una reducción del salario en la misma proporción. Se podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.	Comisión de control y seguimiento	Inmediato y permanente
Comunicación no sexista e inclusiva. Garantizar que las comunicaciones de la entidad respetan el principio de igualdad y son inclusivas con todos los grupos de interés de la entidad (plantilla, personas asociadas, donantes, entidades proveedoras, organizaciones colaboradoras...)	Director de Recursos Humanos	Inmediato y permanente

9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico).
- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Una evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de dichas medidas.
- Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final que tendrá el objeto de:
 - Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos
 - Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan.
 - Conocer el Impacto del Plan en la plantilla.
 - Además, en el informe final se considerarán los datos y la información obtenida a partir de las investigaciones y estudios realizados durante el desarrollo del Plan.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implementación de las medidas prioritarias.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por la Comisión de Igualdad y por la Dirección.

Como herramienta de evaluación, el uso de indicadores nos permite interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias. Se utilizarán en cada caso los indicadores tanto cualitativos como cuantitativos más apropiados para proceder a la evaluación y al seguimiento de cada una de las medidas propuestas.

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

La composición de la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta por dos representantes de las personas trabajadoras y dos personas representantes de la entidad.

El objetivo general de la Comisión de Control y Seguimiento consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.

Para el cumplimiento de estas funciones que le son propias a la entidad se compromete a facilitar la Comisión de Seguimiento y Evaluación, los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación.

La composición de dicha Comisión coincidirá con los miembros de la Comisión de

igualdad salvo acuerdo en contrario.

11.-PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS

Para cualquier modificación será necesario el acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo correspondiente. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

12.- RESPONSABLE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tal y como establece el artículo 46.1 segundo párrafo LOI “los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación

Es decir, el objetivo del seguimiento y la evaluación consiste en conocer los efectos producidos en las diferentes áreas de intervención, tanto el impacto de cada acción como los resultados producidos, evaluando si se alcanzaron los objetivos establecidos.

Para el seguimiento, se deberán elaborar informes anuales que respondan a cómo se está llevando a cabo la puesta en marcha de las diferentes acciones.

Cabe destacar que la evaluación es un instrumento clave para conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos de igualdad planteados. Asimismo, el objetivo general del Responsable de Igualdad consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.
- Difusión del Plan de Igualdad

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de publicitación y difusión del Plan de igualdad entre sus empleados y empleadas.

