



Márgenes y Vínculos

#ValorconCausa

PLAN DE IGUALDAD

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Fundación Márgenes y Vínculos, viene desarrollando desde hace años una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre personas, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa.

En el presente documento se recoge el compromiso de igualdad y conciliación recogido en una declaración del patronato de esta entidad.

Como paso previo, y de conformidad a lo que establece la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan proponer medidas en el presente Plan de Igualdad.

La Entidad dispone de un Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, documento elaborado por la Entidad como documento específico de intervención inmediata, que asegura la prevención y actuación frente a tales situaciones con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

En base a los diagnósticos iniciales cuantitativos y cualitativos de la organización, más los cuestionarios aportados por los trabajadores y trabajadoras de la organización y la auditoría retributiva, nos permite resumir las áreas donde se han detectado áreas de mejora respecto a la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres:



Proceso de selección y contratación

La selección de personal se lleva a cabo siguiendo los procedimientos de calidad que aseguran la no discriminación por sexo.

La selección de personal se realiza a través del panel específico en el sitio web de la fundación <https://fmyv.es/bolsa-de-trabajo/> quedando reflejado en ella tanto los puestos, como los seleccionados en cada uno de los casos.

En este mismo anuncio se refleja la no discriminación por razones de sexo y es una prioridad del equipo designado para la selección según el proceso de calidad PS04 Gestión de Personal, auditado externamente mediante ISO9001:2015.

Según la información recogida en el informe diagnóstico las mujeres constituyen algo menos del 75% de la entidad, existiendo paridad en el órgano superior de dirección como es el patronato y en las áreas de dirección y coordinación de la entidad.

Clasificación del personal

La clasificación de personal se lleva a cabo según convenio de aplicación del sector y de acuerdo con su formación académica, sin discriminación de sexo y asegurando por parte del departamento de rrhh que cumple con la formación requerida según la ficha de funciones de cada uno de los puestos de la entidad.

Esta clasificación queda recogida, como puede verse, en el apartado de Auditoría retributiva, donde se especifican según sus responsabilidades y retribuciones que responden a la tabla salarial de la entidad exenta de segregación por sexo y basándose únicamente en la clasificación profesional anteriormente mencionada.

Formación

La formación del personal queda recogida en el plan anual de formación donde se gestionan los fondos de fundae, formaciones internas, formaciones externas a usuarios y formaciones acreditativas o habilitantes para algunos de los puestos ejercidos en la organización.

Dicha formación implica el reciclaje formativo en función de las necesidades de los servicios y afectando cada año a más de 100 personas, tal y como refleja el resumen de actividades registrado ante el organismo de registro de fundaciones.



En ese plan los criterios de asistencia se basan en las necesidades formativas de cada servicio y acuden los trabajadores/as sin discriminación por sexo sino por tareas funcionales con lo que se respeta, aproximadamente, la distribución en porcentaje de hombres y mujeres de la entidad, reflejadas en las tablas de informe diagnóstico.

Promoción profesional

Las promociones quedan basadas en la experiencia acumulada en la organización con la base de formación requerida para el desempeño de su puesto habitual de trabajo. Estas promociones son equitativas en cuanto a sexo, habiéndose conseguido primero en el órgano máximo de gobierno de la entidad (patronato), que presenta una distribución paritaria y derivando al resto del organigrama.

Condiciones de trabajo y auditoría salarial

Las condiciones de trabajo han sido recogidas en los datos cuantitativos y cualitativos de la organización. Habiéndose dado posibilidad de teletrabajo en casos de covid, aunque la condición de atención asistencial impide en el mayor parte de los casos el teletrabajo. Si que se ha habilitado que ciertas prácticas como entrevistas a usuarios, candidatos de puestos de trabajo, formaciones, reuniones, etc..., sean a través de medios telemáticos incluida la presencia online desde los domicilios.

La política salarial de la entidad cumple con las tablas salariales establecidas por convenio para el sector, no habiéndose detectado en los cuestionarios discriminación salarial entre hombres y mujeres de esta entidad.

En cuanto a la auditoría salarial, nos remitimos al apartado 4 del presente Plan sobre Auditoría Retributiva, en el que se aborda ampliamente esta cuestión.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La conciliación de la vida familiar ha sido el punto más requerido en las encuestas al personal, por lo que se plantean actividades en este sentido.

La entidad aplica todos los permisos y medios para la conciliación personal, familiar y laboral establecidos legalmente.



Infrarrepresentación femenina

Por los datos recogidos en las tablas anteriores y en los análisis cuantitativos y cualitativos no se identifican departamentos con infrarrepresentación femenina, siendo el % medio de representación del 75% de mujeres por 25% de hombres.

Retribuciones

Existen una tablas de remuneración igualitarias para hombres y mujeres en la remuneración, la cual además se recoge en el análisis adjunto de auditoría retributiva que completa el diagnóstico de la entidad.

Prevención del acoso laboral y sexual

Existe una alta sensibilidad a este tipo de delitos ya que forma parte de nuestros principios fundacionales la prevención del acoso sexual en este caso a menores, por lo que el personal de la entidad posee suficiente formación en este sentido y capacidad para acudir a los propios recursos de la entidad que ya recogen este tipo de delito fuera de la propia entidad.

Por todo ello se elabora un protocolo de tratamiento del acoso laboral y prevención del acoso sexual en el trabajo, el cual se incluye en el manual de calidad de la entidad y forma parte de los procedimientos implantados en la organización que son auditados externamente cada año, incluyéndose las fases y organismos que se crean para la valoración de estos casos.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Sistema analítico utilizado para la valoración de los puestos de trabajo:

El sistema usado se ha basado en 5 fases que dan como resultado a la finalización del proceso de una comparativa de salarios, con segmentación por géneros que permite las conclusiones recogidas al final de dicha auditoría retributiva.

Fases del Sistema:

1.- Definición del Sistema de Valoración:

En esta primera parte se recogen los siguientes puntos que se pueden observar en el documento de auditoría:

- a. Definición de factores de valoración.
- b. Asignación de pesos del sistema por puestos de trabajo.
- c. Análisis del sistema de forma general.
- d. Análisis del sistema por género.

2.- Valoración de Puestos de Trabajo

Basándonos en lo establecido en el punto anterior se procede a recopilar los puestos de trabajo de la entidad de tal forma que el proceso se puede dividir en:

- a. Determinación de los puestos de trabajo.
- b. Valoración de cada puesto de trabajo.

3.- Comparativa de los Puestos de Trabajo

Antes de entrar en una valoración económica es necesario analizar los puestos de trabajo existentes para comparar entre distintas perspectivas con especial interés en la de género, intentando analizar una segmentación vertical, la interseccionalidad, y otros factores asociados al género:

- a. Puntuación puestos de trabajo.
- b. Análisis de Género global en los puestos.
- c. Análisis de Género Individual.
- d. Coherencia.

4.- Determinación de los Salarios

Una vez analizados los puestos de trabajo bajo la perspectiva de género, se procede a la determinación de Salarios, basándonos tanto en los datos facilitados por el departamento de RRHH como en las tablas salariales estándares expresadas en este plan de igualdad:

- a. Asignación de Salarios por puntos.
- b. Datos de Salarios según convenio.
- c. Información actualizada de Salarios.

5.- Comparativa de Salarios

Por último y para obtener las conclusiones se procede a la comparativa de salarios basándonos en los datos recogidos.

Como conclusión y tal como se expresa en las conclusiones finales de la auditoría retributiva:

Del análisis del sistema de valoración de los puestos de trabajo identificamos que no existen brechas salariales en la organización ya que cuenta con una tabla salarial común para todos los sexos por categoría profesional.

En la organización existe mayor número de mujeres (75%) que de hombres (25%) por lo que no encontramos categorías subrepresentadas y el número de coordinadores/as directores/as está equilibrado de forma paritaria, así como el número de patronos/as aunque estos últimos no tiene retribución salarial.

Plan de actuación para la corrección de posibles desigualdades retributivas

Objetivo:

Detectar posibles situaciones de desigualdad retributiva por género.

Actuaciones Concretas:

- El departamento de RRHH cuenta con un Registro Retributivo a disposición de los trabajadores y sus representantes.
- El software usado por el propio departamento cuenta con la incorporación de una herramienta ad hoc que determina mediante alarmas la existencia de posibles desigualdades, pudiéndose analizar a posteriori si son reales o producidas por contratos parciales, bonificados, etc..., o cualquier otra causa.



- Retroalimentación desde la Auditoría Retributiva que acompaña y acompañará cada uno de los planes de igualdad que se generen.

Cronograma y Sistema de Seguimiento:

- Seguimiento cada 6 meses con el análisis de los Registros Retributivos por parte del departamento de RRHH, siempre que no se haya solicitado consulta por parte de los/as trabajadores/as o sus representantes en ese periodo.
- Si durante la contratación el departamento de RRHH detecta mediante la herramienta software para la gestión de nóminas cualquier alarma respecto a una diferencia salarial, será comunicada a la gerencia adjunta para que justifique o repare, si se tratara de un error.

Implementación:

- Adquisición del módulo de Registro Retributivo para el software Monitor Informática de gestión de nóminas y exportación de datos para contratación.
- Estado: Completado desde enero de 2021.
- Formación persona responsable de RRHH para dicha gestión.
- Correo específico rrhh@fmyv.org para solicitudes por parte de los trabajadores de la información general segmentada sobre las categorías y tabla salarial vigente.
- Creación en la web de la organización de apartado de transparencia actualizado al menos una vez cada 6 meses.
- Estado: Completado desde septiembre de 2022.

Responsables de implantación y seguimiento

- Persona responsable de RRHH.
- Directores/as de los centros.
- Comité de Seguimiento del plan de igualdad.



OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan de Igualdad refleja el compromiso de potenciar una cultura empresarial basada en el principio de oportunidades y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos:

a) Objetivos Cualitativos

- Asegurar el principio de Igualdad de trato y oportunidades de manera natural, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Conciliación de la vida familiar y profesional de los trabajadores y trabajadoras de la entidad.
- Modificación de documentación relevante de la organización para adaptación a lenguaje no sexista.
- Adquisición de conocimientos en temas de igualdad para el personal de la entidad, para una mayor capacidad de detección de áreas en los que no se cumplan los criterios de igualdad.

b) Objetivos Cuantitativos

- Equidad en el número de mujeres y hombres en los órganos de máxima dirección de la entidad.
- Constancia en los procesos de selección de que se ha tenido en cuenta los criterios de igualdad entre sexos.
- Adecuación y conciliación para los usuarios y usuarias de nuestros servicios con la prestación directa de los mismos.
- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género.
- Inclusión en la formación anual de áreas de formación en el área de la igualdad y la perspectiva de género en los proyectos.



CAPÍTULO SEGUNDO:

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito de aplicación.

El presente Plan extiende su aplicación y vincula a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la entidad Fundación Márgenes y Vínculos tenga o pueda tener a nivel nacional.

Lo pactado en el presente Plan de Igualdad será de obligado cumplimiento salvo mejoras establecidas en los Convenios Colectivos que sean de aplicación.

Ámbito temporal y vigencia del Plan.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tiene una vigencia de 4 años desde el día siguiente la firma del presente documento.

Por tanto, su vigencia será desde el 19/05/2023 hasta el 18/05/2027.

No obstante, tres meses antes de la fecha de finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, las partes se reunirán para constituir la nueva mesa negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

CAPÍTULO TERCERO:

ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

En cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la LOI, el presente capítulo recoge, dentro de cada una de las siguientes áreas de actuación, el objetivo y medidas concretas a implementar.

Además, se incorporan en el presente apartado las acciones que se han negociado, en función del resultado del Informe Diagnóstico de Situación, de cara a reforzar la posición de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Es importante señalar que las acciones a implantar tendrán que suponer una mejora de las condiciones de trabajo establecidas por ley o convenio colectivo, no deben confundirse con derechos ya adquiridos y/o reconocidos.

ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES (ENUMERACIÓN)

Área de selección

1. Incorporación de un criterio de igualdad en las selecciones de personal con una diferenciación positiva en el caso de un área en el que esté subrepresentada la mujer.

Medidas:

Revisar anualmente las ofertas de empleo y las prácticas de comunicación existentes, así como las imágenes, y el lenguaje utilizado en dichas ofertas, para verificar que:

1.1- Se mantendrán, respecto a las ofertas de empleo, canales de difusión que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, con especial relevancia con respecto a las ofertas de puestos más cualificados.

- **Plazo de ejecución:** 1 mes desde aprobación del plan y hasta finalización del mismo.
- **Indicadores:** N° de canales que ofrezcan igualdad de accesibilidad para ofertas de empleo.
- **Prioridad:** Media.

1.2- Adoptar un lenguaje neutro en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la entidad.

- **Plazo de ejecución:** 1 mes desde aprobación del plan y hasta finalización del mismo.
- **Indicadores:** N° de detecciones de lenguaje no inclusivo en las ofertas de empleo.
- **Prioridad:** Alta.

1.3- La entidad velará para que tanto en las ofertas de empleo como los modelos internos de solicitud de vacante no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas, pero promocionando la participación de la mujer en áreas subrepresentadas.

- **Plazo de ejecución:** 1 mes desde aprobación del plan y hasta finalización del mismo.
- **Indicadores:** N° de e puestos para áreas subrepresentadas en la entidad.
- **Prioridad:** Alta.

1.4- Generalizar la estandarización de los guiones de las entrevistas para que contengan exclusivamente, la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.

- **Plazo de ejecución:** 1 mes desde aprobación del plan para su elaboración y con vigencia hasta la finalización del plan.
- **Indicadores:** N° de entrevistas aplicadas con los guiones para cada puesto de trabajo.
- **Prioridad:** Media.

Recursos:

- Adecuación del procedimiento de selección de personal de la entidad que lleva a cabo cada uno de los equipos de selección de personal.
- Equipos de selección de personal que se organizan para cada plaza a cubrir.

Área de promoción y ascenso profesional

2. Promoción de la Equiparación en el número de mujeres y hombres con representación de responsabilidad coordinadores/as, directores/as y patronos/as, con objeto de evitar la segmentación vertical.

Medidas:

2.1- Publicar las vacantes de puestos y su descripción, por los medios habituales de comunicación de la entidad.

- **Plazo de ejecución:** dos meses desde inicio del plan y hasta finalización del plan.
- **Indicadores:** N° de publicaciones de puestos de trabajo.
- **Prioridad:** Alta.

2.2- A lo largo de la vigencia del plan, se incrementará la promoción de mujeres en la entidad, en igualdad de condiciones siempre y cuando se den los requisitos de idoneidad, capacidad y mérito.

- **Plazo de ejecución:** Desde inicio del plan.
- **Indicadores:** N° de promociones en la entidad desagregados por sexo.
- **Prioridad:** Alta.

Recursos:

- Directiva por parte del patronato para alcanzar este objetivo poniendo a disposición a las personas que se seleccionen para formar los equipos de selección.



Área de ordenación del tiempo de trabajo. Conciliación y Corresponsabilidad

3. Garantizar que en la entidad se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.

Medidas:

3.1- Flexibilidad para disfrutar de días de asuntos propios por horas dedicados a la conciliación de la vida familiar, con un claro objetivo de favorecer el cuidado/atención de ascendientes que lo necesiten y a los hijos/as de los empleados.

- **Plazo de ejecución:** 1 mes desde el inicio del plan y con vigencia hasta la finalización del mismo.
- **Indicadores:** N° de horas o días de asuntos propios solicitados por estas razones.
- **Prioridad:** Media.

3.2- Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral y preferentemente durante las mañanas.

- **Plazo de ejecución:** Desde el comienzo del plan y con vigencia hasta finalización del plan.
- **Indicadores:** Porcentaje de reuniones internas establecidas en horario de mañana respecto al de la tarde.
- **Prioridad:** Media.

3.3- Potenciar el uso de las videoconferencias para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.

- **Plazo de ejecución:** 1 mes desde el comienzo del plan y con vigencia hasta finalización.
- **Indicadores:** N° de video reuniones establecidas en el calendario.
- **Prioridad:** Media.

3.4- Vigilar en la comisión de igualdad que el ejercicio de los derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales.

- **Plazo de ejecución:** 1 mes desde el comienzo del plan y con vigencia hasta finalización.
- **Indicadores:** N° de incidencias detectadas por la comisión de igualdad.
- **Prioridad:** Alta.

Recursos:

- Comisión de igualdad que vela por este cumplimiento.
- Desactivación de plataforma de reuniones fuera del horario laboral, al menos que haya una petición ad hoc.

Área de condiciones de trabajo y retribución

4. Promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
5. Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor.

Medidas para objetivo 4:

4.1- Elaboración e incorporación en el sistema de gestión de la calidad de la entidad de un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso laboral.

- **Plazo de ejecución:** Desde 1/06/2023 hasta 31/12/2023.
- **Indicadores:** Procedimientos incorporados al sistema de gestión de la calidad elaborados a partir del protocolo de acoso en el trabajo.
- **Prioridad:** Alta.

Medidas para objetivo 5:

5.1- Realizar una auditoría retributiva de la plantilla en el que se analicen las retribuciones de hombres y mujeres por categorías profesionales.

- **Plazo de ejecución:** Desde el primero de octubre de cada año de vigencia del plan durante un mes.
- **Indicadores:** indicadores propios de la auditoría retributiva.
- **Prioridad:** Alta.

Recursos:

- Creación y distribución del protocolo de acoso laboral en el trabajo, del cual se hace responsable de su cumplimiento el departamento de RRHH tal y como se establece en el mismo.



Área de formación

6. Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas dirigidas a las plantilla y que asegure el desarrollo profesional de la organización.

Medidas:

6.1- Formación en materia de igualdad a ser posible por personal interno de la entidad, que conozcan la cultura de la fundación y puedan detectar las debilidades en este área.

- **Plazo de ejecución:** 1 mes desde la aprobación del plan y 1 vez anualmente hasta finalizar la vigencia del plan.
- **Indicadores:** N° de personas formadas en materia de igualdad (min 15 anuales).
- **Prioridad:** Alta.

6.2- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades.

- **Plazo de ejecución:** 1 mes desde el registro del plan.
- **Indicadores:** N° de personas alcanzadas por la campaña de información.
- **Prioridad:** Alta.

Recursos:

- Departamento de Calidad y Sistemas de Información que gestiona los recursos presupuestarios de Fundae.

Área de riesgos laborales y salud laboral

7. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Medidas:

7.1- Realizar un informe sobre la evaluación de riesgos por embarazo y lactancia natural que se realice en la entidad.



- **Plazo de ejecución:** 1 mes desde la revisión de riesgos laborales anual.
- **Indicadores:** N° de riesgos detectados.
- **Prioridad:** Alta.

7.2- Disponer de un informe sobre siniestralidad por sexos y categoría.

- **Plazo de ejecución:** 1 mes desde el inicio del año natural.
- **Indicadores:** N° de siniestros acaecidos desagregados por sexo.
- **Prioridad:** Alta.

Recursos:

- Departamento de RRHH encargado de la vigilancia de la salud y las relaciones con las empresas de riesgos laborales a las cuales se traslada esta inquietud y necesidad para llegar a una colaboración.

Área de representatividad

8. Revisión anual del diagnóstico de la plantilla en función de género y por personas con y sin discapacidad.

Medidas:

8.1- Se incorpora como función al comité de igualdad dentro del procedimiento de modificación y revisión del plan de igualdad, con carácter anual.

- **Plazo de ejecución:** 1 mes al final del año natural.
- **Indicadores:** N° de modificaciones incluidas en el acta.
- **Prioridad:** Media.

Recursos:

- Los departamentos de RRHH y de Calidad cuentan con una persona cada uno que analizan por un lado la cuestión retributiva y por otro la gestión segmentada por género.

Área de comunicación y sensibilización, lenguaje no sexista e imagen no sexista

9. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Difundir una cultura de entidad comprometida con la igualdad, sensibilizando a la plantilla, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la entidad.

Medidas:



9.1- Modificación de documentación representativa de la organización en términos de igualdad, como memorias, solicitudes internas, estatutos, etc...

- **Plazo de ejecución:** 6 meses desde la aprobación y con revisión anual durante 3 meses.
- **Indicadores:** N° de documentos impactados por la medida.
- **Prioridad:** Alta.

9.2- Generación de criterios para evitar el lenguaje sexista en las comunicaciones de la entidad tanto externas como internas.

- **Plazo de ejecución:** 3 meses desde 1/10/2023.
- **Indicadores:** N° de criterios incluidos en el informe.
- **Prioridad:** Alta.

Recursos:

- Departamento o Subdirección técnica gestiona desde el proceso de creación de proyectos la incorporación de medidas que eviten el lenguaje no sexista tanto en la redacción de proyectos como en la difusión de los proyectos que desde ese departamento se crean, gestionan y justifican.

Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión

10. Difusión interna y externa a través de programas específicos de acciones y recursos propios para la atención a mujeres en riesgo de exclusión.

11. Formación a usuarios/as de programas en zonas de intervención social a través de profesionales de nuestra entidad con población tanto migrante como autóctona en materia de igualdad.

Medidas para ambos objetivos:

10.1- Al ser la entidad de carácter social, incluirá de manera transversal en sus programas la perspectiva de género como base para estandarizar sus programas en la lucha contra la desigualdad social, y en especial con las mujeres y sus hijos/as en riesgo de exclusión. Esta visión será incorporada desde la planificación de los proyectos, pasando por la ejecución hasta su cierre y justificación.

- **Plazo de ejecución:** 1 mes desde la aprobación del plan y con vigencia hasta la finalización del mismo.



- **Indicadores:** N° de talleres en el que se incluye la difusión.
- **Prioridad:** Alta.

11.1- Integrar formaciones transversales en programas de atención a usuarios/as en las zonas de intervención.

- **Plazo de ejecución:** 1 mes desde la aprobación del plan y con vigencia hasta la finalización del mismo y haya programas orientados a la mujer y la familia.
- **Indicadores:** N° de talleres no específicos en los que se incluye la formación.
- Prioridad:** Alta.

Recursos:

- 3 equipos de proyectos dedicados a la atención a la mujer y la prevención del maltrato sexual tanto infantil como de género a nuestras usuarias.

CAPÍTULO CUARTO:

SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituye, a la fecha de firma del Plan, la Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad, compuesta por:

En representación de la empresa:

Dolores Carrillo Ramet: Secretaria del Patronato

Ricardo Luis Torres Fariña: Director General Técnico y Gerente

En representación de los trabajadores:

Manuel Triano Paulete: Sindicato CCOO

Como funciones de la Comisión de Seguimiento Igualdad, se establecen las siguientes:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.



- Mantener reuniones semestrales con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

La Dirección de la Entidad nombrará a una persona Responsable de Igualdad quien dispondrá de las facultades necesarias para las siguientes actividades:

- Elaborar de manera anual un Informe de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida. Tal y como se establece en cumplimiento del objetivo del Área de representatividad, se realizará un informe anual diagnóstico de la situación de la plantilla por género y por discapacidad.
- Durante el último trimestre de vigencia del Plan de Igualdad, se elaborará un Informe de Cierre y Evaluación del mismo, con el fin de analizar la efectividad de las medidas.
- Asegurar que el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se implanta y se mantiene de conformidad con los objetivos y medidas indicadas en el presente Plan de Igualdad.
- Informar a la Dirección de la Entidad, sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora, si las estimasen oportunas.
- Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Cada medida del plan mencionada en el capítulo anterior tendrá un/a responsable que emitirá un informe de la acción/medida, con su seguimiento, esto es, indicadores, participación, resultados, calificación por parte de los/as participantes.



Calendario de Actuaciones para la Implantación, Seguimiento y Evaluación de las Medidas del Plan de Igualdad.

Actuación	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1.1	1 mes desde aprobación del plan	Continuo	Anual último trimestre
1.2	1 mes desde aprobación del plan	Continuo	Anual último trimestre
1.3	1 mes desde aprobación del plan	Continuo	Anual último trimestre
1.4	1 mes desde aprobación del plan	Continuo	Anual último trimestre
2.1	2 meses desde aprobación del plan	Anual	Anual último trimestre
2.2	Desde inicio del plan	Anual	Anual último trimestre
3.1	Desde inicio del plan	Anual	Anual último trimestre
3.2	Desde inicio del plan	Anual	Anual último trimestre
3.3	Desde inicio del plan	Anual	Anual último trimestre
3.4	1 mes desde el inicio del plan	Anual	Anual último trimestre
4.1	Desde el 01/07/2023 hasta final de año	Continuo	Auditoría interna del sistema



Actuación	Implantación	Seguimiento	Evaluación
5.1	El 1/10/2023	Último trimestre del año	Informe anual
6.1	1 mes después de la aprobación del plan	Último trimestre del año	Informe anual de formación
6.2	1 mes después de la aprobación del plan	Último trimestre del año	Informe anual de formación
7.1	Tras la aprobación del plan	Tras emisión informe de riesgos laborales anual	Informe anual
7.2	Tras la aprobación del plan	Tras emisión informe de riesgos laborales anual	Informe anual
8.1	Tras la aprobación del plan	Último mes del año	Informe anual
9.1	6 meses tras la aprobación del plan	Último mes del año	Informe anual
9.2	Último trimestre del primer año del plan	Último mes del año	Informe anual
10.1	Tras la aprobación del plan	Último mes del año	Informe anual
11.1	Tras la aprobación del plan	Último mes del año	Informe anual



CAPÍTULO QUINTO:

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad se revisará en todo caso en el último trimestre de vigencia del mismo, a menos que antes concurren alguna de las siguientes circunstancias que obligarán a la comisión de igualdad a emprender el proceso de revisión:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación previstos.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, 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.
- e. Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Asimismo, cuando se den las circunstancias debidamente motivadas, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En todo caso, y de manera ordinaria, dicho procedimiento comenzará con la evaluación por parte de la comisión negociadora de los resultados del plan actual, en base a los informes de seguimiento y la consecución de los objetivos.



A continuación, el procedimiento implica:

- Un nuevo diagnóstico cualitativo y cuantitativo, que nutra un nuevo informe diagnóstico de la entidad en materia de igualdad, del cual se incorporarán sus conclusiones al nuevo plan.
- Una revisión de la auditoría retributiva con especial acento en:
 - Nuevas categorías laborales que hayan podido surgir.
 - La evolución de la distribución por géneros de dichas categorías y de las existentes.
 - La segmentación vertical de la distribución por géneros con especial interés en los cargos directivos (coordinadores/as, directores/as y patronos/as).
 - La diferencia salarial por géneros.
- Incorporación de los informes de seguimiento, tanto del plan saliente como del protocolo de actuación en caso de acoso laboral.

Si no se dieran ninguna de las circunstancias anteriores el plan puede también modificarse debido a las discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del mismo planteadas por cualquier trabajador/a de la entidad bien de una de las dos siguientes formas:

1. Planteando dicha discrepancia por escrito a la Comisión de Seguimiento la cual puede recoger dicha solicitud bien directamente a cualquiera de sus miembros o a través del email de referencia del departamento de recursos humanos rrhh@fmyv.org.
2. Bien a través del SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES, en caso de que encuentre conculcados sus derechos en materia laboral.



El uso de la primera vía dará lugar a una contestación por escrito por parte de la comisión de seguimiento en el plazo máximo de 15 días laborables, la cual puede resolver la modificación del plan con el procedimiento más arriba especificado.

CLAÚSULA FINAL:

El presente Plan de Igualdad sustituye en su totalidad, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas pudiera existir en otros acuerdos anteriores.