



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2018/2021



FINANCIADO POR:



ASISTENCIA TÉCNICA:



INDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. COMISIÓN DE IGUALDAD	5
III. VIGENCIA	6
IV. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD	6
V. EJES DE ACTUACIÓN	9
VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	10
VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS	12
Eje 1: Cultura organizacional	12
Eje 2: Selección y contratación	14
Eje 3: Clasificación profesional y promoción	15
Eje 4: Formación	16
Eje 5: Equilibrio de la vida profesional y personal	17
Eje 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual	18
Eje 7: Comunicación	19
VIII. CALENDARIO	20
IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	27



I. INTRODUCCIÓN

FERMAD, Plataforma Madrileña de Entidades para la Asistencia a la Persona Adicta y su Familia fue constituida en el año 1.986, es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, que interviene en el ámbito de las adicciones. Fue declarada de Utilidad Pública en el año 1.991 por el Ayuntamiento de Madrid y en el 2.000 por el Ministerio del Interior.

FERMAD es una plataforma que agrupa a 25 entidades diferentes con una finalidad común: buscar respuesta a las necesidades detectadas en el campo de las adicciones. Su trabajo se concentra en torno a cuatro colectivos: Asociaciones, Familias, Voluntarias/os y Personas con problemas de adicción.

La misión de FERMAD es el abordaje integral (biopsicosocial) y de calidad en el ámbito de los trastornos adictivos en la Comunidad de Madrid, en torno a los siguientes ejes de actuación:

- Promoción y potenciación del tejido asociativo.
- Potenciación del papel de familia como sistema básico de protección y aprendizaje.
- Acompañamiento a las personas en el proceso de desarrollo de su autonomía.
- Fomento e implicación de la sociedad a través del voluntariado en adicciones.

La **visión** de FERMAD es ser referente en el ámbito de las adicciones en la Comunidad de Madrid, en base a su experiencia y participación interna entre sus entidades y externa con otras redes.



Los **valores** de FERMAD son:

- **Responsabilidad:** Entendida como la reflexión, orientación y valoración de las decisiones tomadas y asunción de las consecuencias de las mismas.
- **Compromiso:** “compromiso personal” hacia todas las personas destinatarias de los programas y “compromiso social” desde la participación y la incidencia para dar respuestas a las necesidades de las personas, de las entidades socias y de la sociedad en general en el ámbito de las adicciones.
- **Diversidad:** Respetando las diferencias individuales tanto de las personas como de las entidades y contando además con su experiencia en iguales condiciones.
- **Colaboración:** Trabajar en red y buscando la cooperación entre entidades socias, pero también con los diferentes grupos de interés externos.

Los **servicios** que FERMAD ofrece van dirigidas a las familias, los voluntarios, las asociaciones y a las personas con adicción en tratamiento dentro de la red el Ayuntamiento de Madrid, desarrollándose los siguientes programas:

- Programas de orientación y apoyo a la familia
- Programa de desarrollo integral del voluntariado
- Programa de promoción del movimiento asociativo
- Programa de apoyo al tratamiento de la persona drogodependiente

Los servicios son desarrollados por profesionales especializados en adicciones: psicólogas, educadoras sociales, abogadas, etc.

La **sede de FERMAD** se encuentra ubicada **en Madrid**, situada en Calle Conde Romanones nº 9, 4º dcha. Madrid 28012



II. COMISIÓN DE IGUALDAD

FERMAD a 21 de agosto de 2017 firmo 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 febrero del año 2018 una **Comisión de Igualdad**, conformada por tres personas 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 **FERMAD**, 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 **trimestralmente**, 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 **FERMAD**.

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. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Datos de personal: La plantilla de **FERMAD**, el 85,71% de la plantilla son trabajadoras mujeres frente a un 14,29% de trabajadores hombres.

- **Tipo de contrato:** la contratación mayoritaria es la indefinida a tiempo parcial, con un 100% del total de la plantilla.
- **Antigüedad:** la mayor parte de la plantilla, el 71,43%, cuenta con una antigüedad de entre 10 a 20 años.
- **Tiempo de trabajo:** el 83,33% de las trabajadoras y el 100% de los trabajadores trabajan en una jornada parcial (de 20 a 35 horas).
- **Estudios:** las personas que trabajan en **FERMAD** tienen un alto nivel de cualificación formativa, el 100% posee estudios universitarios.
- **Categorías profesionales:** la categoría masculinizada es la gerencia, el resto de categorías están feminizadas.



Selección:

- Las características generales que **FERMAD** busca en sus candidatos y candidatas son: formación y experiencia en el puesto, sensibilización con el ámbito de las adicciones y compromiso con el movimiento asociativo.
- La entidad refiere no observar barreras para incorporar a trabajadoras.
- Si se observa la masculinización del puesto de Gerencia y la feminización del resto de puestos, así como de la Junta Directiva.

Formación:

- **FERMAD** no cuenta con Plan de Formación definido
- A veces la propuesta de necesidad formativa parte de la persona trabajadora y en otras ocasiones la coordinación es la que realiza la propuesta.
- Los cursos se imparten generalmente en horario laboral, si bien en algunas ocasiones las personas del equipo solicitan formación que se extiende fuera del horario laboral.
- La formación que se ofrece ésta siempre relacionada con el puesto de trabajo (cursos técnicos).

Promoción:

- En **FERMAD** no existe ninguna metodología de evaluación del desempeño.
- Tampoco existen planes de carrera definidos y protocolarizados.
- Los requisitos que se tienen en cuenta para promocionar al personal son los siguientes: tener las competencias para el puesto y la disponibilidad horaria adecuada.



Política salarial:

- La banda salarial con mayor proporción de trabajadoras es la de 1.501 a 1.800 € con un 34,00%, el único trabajador hombre se encuentra dentro esta misma banda salarial. No hay ninguna persona en plantilla por encima de los 1.800 € ni por debajo de los 900 €.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- **FERMAD** dispone de los siguientes mecanismos para conciliar la vida familiar y laboral: teletrabajo ocasional, jornadas reducidas por cuidado de menores y personas dependientes, adaptación de la jornada laboral según necesidades personales y/o familiares y la facilitación de permisos no retribuidos.

Comunicación:

- **FERMAD** no hace uso de imágenes sexistas y utiliza lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.

Prevención del acoso sexual:

- **FERMAD** no cuenta con un “protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso”, dirigido a todas las personas que conforman la entidad.

V. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **FERMAD** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:





VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General:

Integrar en **FERMAD** 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 y compromiso por la igualdad :

Objetivo: Integrar el compromiso de **FERMAD** con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de género en la cultura organizacional de la entidad.

2. Selección y contratación:

Objetivo: Revisar con perspectiva de género los procesos de selección de **FERMAD**.

3. Clasificación profesional y promoción:

Objetivo: Revisar con perspectiva de género los procesos de selección de **FERMAD**.

4. Formación:

Objetivo: Formalizar un Plan de Formación anual que incluya formación en igualdad y formaciones de desarrollo de competencias.

5. Equilibrio de la vida profesional y personal:

Objetivo: Protocolar las medidas de conciliación existentes y darles la correspondiente difusión entre la plantilla.

6. Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual:

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



7. Comunicación:

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



VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1: Cultura organizacional

ACCIÓN	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad
OBJETIVOS	Visibilizar el compromiso de FERMAD con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1 Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de FERMAD	Junta Directiva Gerencia	Humanos	Documento misión, visión y valores así como página web
1.2 Designación de una persona como "Agente de Igualdad" para representar de forma interna y externa el plan.	Comisión de Igualdad	Humanos	Designación Agente de Igualdad
1.3 Información a la plantilla del nombramiento del/la "Agente de Igualdad", sus funciones y forma de contacto.	Junta Directiva Gerencia Comisión de Igualdad	Humanos	- Mail o soporte informativo y % de plantilla informada -Nº y tipo de consultas/ sugerencias recogidas -Tipo de consulta/ sugerencia
1.4 Incorporación en la documentación tanto interna como externa de FERMAD el compromiso con la igualdad.	Administración Gerencia Coordinación	Humanos	Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad.



1.5 Difundir en la red de entidades de FERMAD recursos y opciones para elaboración del plan de igualdad.	Gerencia Administración	Humanos	-% entidades informadas de recursos facilitadores para elaboración e implantación plan de igualdad -% entidades que muestran interés en el proceso -% entidades que elaboran e implantan plan igualdad.
1.6 Realización convenio de colaboración entre FERMAD y FMP a la hora de ser la entidad que acompañe a las entidades de la red.	Junta Directiva Gerencia	Humanos	Convenido FERMAD – FMP formalizado.
1.7 Difusión e información periódica a la plantilla sobre los avances en el Plan de Igualdad a través de la puesta en marcha de sus medidas.	Agente Igualdad	Humanos	Nº y tipo de comunicaciones informativas sobre avances del plan de igualdad.

EJE 2: Selección y Contratación

ACCIÓN	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación de FERMAD .
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1 Incorporar en las ofertas de empleo el compromiso de FERMAD con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad.	Junta Directiva Gerencia	Humanos	% de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total anual.
2.2 Elaboración de un protocolo de contratación que establezca un baremo objetivo para la contratación.	Gerencia	Humanos	Presentación del protocolo por escrito y/o de la revisión de los existentes.
2.3 Elaboración de una Ficha de descripción del puesto "modelo" que incluya criterios objetivos: conocimientos, experiencia y competencias.	Gerencia	Humanos	Presentación de la ficha por escrito.
2.4 Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formadas en materia de Igualdad de Oportunidades.	Gerencia	Económicos* *formación bonificable	Presentación del índice de contenidos de la formación así como la hoja de firmas de las personas formadas.
2.5 Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades.	Gerencia	Humanos	% Ofertas de empleo con los requisitos explicitados. % de nuevas personas con formación en igualdad.

EJE 3: Clasificación profesional y promoción

ACCIÓN	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción de FERMAD .
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción y evaluación del desempeño

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1 Establecer un procedimiento de promoción que incorpore la perspectiva de género, estableciendo criterios objetivos de valoración.	Gerencia	Humanos	Presentación del protocolo por escrito: fichas y documentos usados en el proceso.
3.2 Creación de un proceso de evaluación de desempeño de FERMAD incorporando la perspectiva de género.	Gerencia Coordinadoras	Humanos	Presentación del protocolo por escrito.
3.3 Elaboración de un modelo de documento informativo de los procesos de promoción.	Gerencia	Humanos	Documento informativo de los procedimientos de promoción de la entidad.
3.4 Las personas que intervienen en los procesos de promoción serán formadas en materia de igualdad de oportunidades.	Agente Igualdad	Humanos Económicos* *Bonificable	% personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de promoción.

EJE 4: Formación

ACCIÓN	Elaborar un Plan de Formación Anual
OBJETIVO	Formalizar un Plan de Formación anual que incluya formación en igualdad y formaciones de desarrollo de competencias

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1 Diseño e implementación de un plan de formación cuya metodología contemple: diagnóstico de necesidades formativas de la plantilla, propuesta de formaciones y evaluación.	Gerencia Coordinación	Humanos Económicos* *Bonificable	- Plan de formación diseñado e implementado. - % formaciones que respondan a las necesidades de la plantilla.
4.2 Incorporar formaciones técnicas y de competencias en el Plan de formación.	Gerencia Coordinación	Humanos	- N° de formaciones que se ofrecen a la plantilla. - Hoja de firma de asistentes a las formaciones sobre igualdad.
4.3 Incorporación de formaciones sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de la entidad.	Gerencia Coordinación	Humanos	- N° de formaciones que se ofrecen a la plantilla. - Hoja de firma de asistentes a las formaciones sobre igualdad.
4.4 Incorporar en el servidor de FERMAD una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta pública.	Agente Igualdad	Humanos	N° y tipo de materiales formativos en igualdad incorporados en el servidor.

EJE 5: Equilibrio de la vida profesional y personal

ACCIÓN	Protocolarizar las medidas de conciliación existentes y darles difusión entre las trabajadoras y los trabajadores
OBJETIVO	Impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en FERMAD

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1 Elaborar una guía de CONCILIACIÓN donde se recojan las medidas de conciliación existentes y los beneficios de conciliar.	Agente Igualdad	Humanos	Guía de conciliación elaborada.
5.2 Incorporar la palabra corresponsabilidad en lo referente a la conciliación	Agente Igualdad	Humanos	% de documentos a los que se les añade corresponsabilidad.
5.3 Ampliación de las medidas de conciliación existentes mediante una propuesta de la Comisión de Igualdad por ejemplo: banco de horas, días libres en cumpleaños, etc.	Comisión de Igualdad	Humanos	Nº y tipo de medidas de conciliación incorporadas.
5.4 Difusión de la guía de conciliación de FERMAD de forma interna.	Gerencia Comisión de Igualdad	Humanos	- Difusión y nº destinatarios/as. - Informe de uso de las medidas de conciliación (% mujeres y hombres que las usan, tipos de medidas, etc.)
5.5 Difusión de la guía de conciliación de FERMAD a su red de entidades.	Gerencia Junta Directiva	Humanos	- % de entidades que reciben la guía y dan feedback o muestran interés en la misma.

EJE 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y/o sexual

ACCIÓN	Elaborar y difundir un protocolo anti-acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones
OBJETIVO	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la empresa formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1 Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	Comisión Igualdad	Humanos	Documento de protocolo antiacoso.
6.2 Nombrar una persona responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Agente Igualdad	Humanos	Nombramiento persona responsable.
6.4 Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad.	Gerencia Junta Directiva	Humanos	-Difusión del protocolo: nº difusiones, métodos y alcance. - Nº de consultas recibidas de acoso. -Nº denuncias presentadas/ resueltas.
6.5 Difusión del protocolo antiacoso a las entidades de la red de FERMAD.	Gerencia Junta Directiva	Humanos	Difusión del protocolo: nº difusiones, métodos y alcance. - Nº de consultas recibidas entorno al protocolo.
6.6 Píldora formativa a toda la plantilla de FERMAD sobre prevención y atención del acoso, abriendo la formación a colaboradoras/es, junta directiva y voluntariado.	Agente Igualdad	Humanos Económicos* *Bonificable	- Índice de contenidos. - Hoja de firma de asistentes a la "píldora" formativa. - % personas que asisten/ invitadas a la acción formativa. - Evaluación de asistentes.

EJE 7: 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
7.1 Elaboración de un manual de acogida que incluirá un resumen del Plan de Igualdad de FERMAD y el protocolo antiacoso.	Agente Igualdad	Humanos	Manual de acogida elaborado.
7.2 Difusión interna y externa del Plan de Igualdad: servidor, página web, corcho, etc.	Agente Igualdad	Humanos	Plan de Igualdad incorporado en servidor y web.
7.3 Envío individualizado a la plantilla del plan de igualdad con la información relevante: agente igualdad, protocolo antiacoso, etc.	Comisión de Igualdad	Humanos	Nº de copias del plan difundidas (enviadas o entregadas).
7.4 Realizar una encuesta anual de clima laboral (anónima) para medir el nivel de satisfacción de las personas que trabajan en FERMAD.	Gerencia Comisión de Igualdad	Humanos	Informe de evaluación de clima laboral.
7.5 Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en presentaciones, folletos o cualquier otro medio de difusión externo de FERMAD.	Gerencia Junta Directiva	Humanos	Nº y tipo de referencias/ informaciones sobre el Plan de Igualdad de FERMAD.
7.6 Información a las entidades de la Red de la implantación de un Plan de Igualdad animándolas a implementar el suyo propio.	Gerencia Junta Directiva	Humanos	- Difusión del plan: canales, informaciones a las entidades de la red. - % de entidades que muestran interés en elaborar su propio plan
7.7 Mejorar los canales de comunicación de la entidad tanto interna como externa.	Junta Directiva	Humanos	Nº y tipo de actuaciones de mejora en canales de comunicación.

VIII. CALENDARIO

Eje 1: Cultura organizacional																	
Nº	Medida	2018				2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1	Incorporar la perspectiva de género en la Misión, Visión y Valores de FERMAD.																
1.2	Designación de una persona como “Agente de Igualdad” para representar de forma interna y externa el Plan de Igualdad.																
1.3	Información a la plantilla del nombramiento de la persona “Agente de Igualdad”, sus funciones y forma de contacto.																
1.4	Incorporación en documentación tanto interna como externa de FERMAD el compromiso con la igualdad.																
1.5	Difundir en la red de entidades de FERMAD recursos y opciones para la elaboración del plan de igualdad.																
1.6	Realización de un convenio de colaboración entre FERMAD y la FMP a la hora de ser la entidad que acompañe a las entidades de la red																
1.7	Difusión e información periódica a la plantilla sobre los avances del Plan de Igualdad a través de la puesta en marcha de sus medidas.																

Eje 2: Selección y Contratación

Nº	Medida	2018				2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
2.1	Incorporar el compromiso de FERMAD con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad.																
2.2	Elaboración de un protocolo de contratación que establezca un baremo objetivo para la contratación.																
2.3	Elaboración de una Ficha de descripción del puesto "modelo" que incluya criterios objetivos: conocimientos, experiencia y competencias.																
2.4	Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formadas en materia de Igualdad de Oportunidades.																
2.5	Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades.																

Eje 3: Clasificación profesional y promoción

Nº	Medida	2018				2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
3.1	Establecer un procedimiento de promoción que incorpore la perspectiva de género, estableciendo criterios objetivos de valoración.																
3.2	Creación de un proceso de evaluación de desempeño de FERMAD incorporando la perspectiva de género.																
3.3	Elaboración de un modelo de documento informativo de los procesos de promoción.																
3.4	Las personas que intervienen en los procesos de promoción serán formadas en materia de igualdad de oportunidades.																

Eje 4: Formación

Nº	Medida	2018				2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
4.1	Diseño e implementación de un plan de formación cuya metodología contemple: diagnóstico de necesidades formativas de la plantilla, propuesta de formaciones y evaluación.																
4.2	Incorporar formaciones técnicas y de competencias en el Plan de formación.																
4.3	Incorporación de formaciones sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de la entidad.																
4.4	Incorporar en el servidor de FERMAD una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta pública.																

Eje 5: Equilibrio de la vida profesional y personal

Nº	Medida	2018				2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
5.1	Elaborar una guía de CONCILIACIÓN donde se recojan las medidas de conciliación existentes y los beneficios de conciliar.																
5.2	Incorporar la palabra corresponsabilidad en lo referente a la conciliación																
5.3	Ampliación de las medidas de conciliación existentes mediante una propuesta de la Comisión de Igualdad por ejemplo: banco de horas, días libres en cumpleaños, etc.																
5.4	Difusión de la guía de conciliación de FERMAD de forma interna.																
5.5	Difusión de la guía de conciliación de FERMAD a su red de entidades.																

Eje 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y/o sexual

Nº	Medida	2018				2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
6.1	Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.																
6.2	Nombrar una persona responsable del protocolo, encarga de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																
6.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad.																
6.4	Difusión del protocolo antiacoso a las entidades de la red de FERMAD.																
6.5	Píldora formativa a todas las personas trabajadoras de FERMAD sobre prevención y atención del acoso, abriendo la formación a colaboradoras/es, junta directiva y voluntariado.																

Eje 7: Comunicación

Nº	Medida	2018				2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
7.1	Elaboración de un manual de acogida que incluirá un resumen del Plan de Igualdad de FERMAD y el protocolo antiacoso.																
7.2	Difusión interna y externa del Plan de Igualdad: servidor, página web, corcho, etc.																
7.3	Envío individualizado a la plantilla del plan de igualdad con la información relevante: agente igualdad, protocolo antiacoso, etc.																
7.4	Realizar una encuesta anual de clima laboral (anónima) para medir el nivel de satisfacción de las personas que trabajan en FERMAD.																
7.5	Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en presentaciones, folletos o cualquier otro medio de difusión externo de FERMAD.																
7.6	Información a las entidades de la Red de la implantación de un Plan de Igualdad animándolas a implementar el suyo propio.																
7.7	Mejorar los canales de comunicación de la entidad tanto interna como externa.																



IX. 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 **FERMAD**.

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/as socios/as y 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 **FERMAD** 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.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de **FERMAD** 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 la Junta Directiva para su conocimiento y valoración de los logros y avances de **FERMAD** 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 7 de Marzo de 2018.



Isabel Hidalgo Portero



Diana Bonacho López



Mª Rodelga de Pablo Casado



Yolanda Valero Valdés

