

**PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES**

2022/2025



INDICE

I. INTRODUCCIÓN	2
II. COMISIÓN DE IGUALDAD	3
III. VIGENCIA	4
IV. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD	4
V. EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD	6
V. EJES DE ACTUACIÓN	8
VI. OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD	9
VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS	10
Eje 1: Cultura organizacional	10
Eje 2: Selección y contratación	11
Eje 3: Clasificación profesional y promoción	12
Eje 4: Formación	13
Eje 5: Equilibrio de la vida profesional y personal	14
Eje 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual	15
Eje 7: Comunicación	16
VIII. CALENDARIO	17
IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	23
Ficha de Seguimiento	24
X. GLOSARIO	25

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 23 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, el voluntariado, 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: profesionales de la psicología, educación social, legal, etc.

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

FERMAD ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente II Plan de Igualdad.

II. COMISIÓN DE IGUALDAD

FERMAD a 21 de agosto de 2017 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo en 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 la plantilla laboral, 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.** que 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.

En el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, se establece la obligatoriedad de implantar un Plan de Igualdad en empresas (tanto públicas como privadas) de más de 50 empleados/as, lo que no influye en 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 77.78% de la plantilla son trabajadoras mujeres frente a un 22.22% de trabajadores hombres.

- **Tipo de contrato:** la contratación mayoritaria es la indefinida a tiempo parcial, con un 77.78% del total de la plantilla, el 22.22% restante contempla un contrato temporal.
- **Antigüedad:** el 55.55% cuenta con una antigüedad de entre 10 y más de 20 años. Un 22.22% más de 2 años, quedando el mismo porcentaje con contrato inferior a 1 año.
- **Tiempo de trabajo:** el 100% de las trabajadoras y 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 88.89% posee estudios universitarios.
- **Categorías profesionales:** no existe ninguna categoría masculinizada.

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.
- Debido al campo de trabajo, se observa la feminización de todos los puestos de trabajo, así como de la Junta Directiva.

Formación:

- **FERMAD** se encuentra en proceso de aprobación de un Plan de Formación.
- 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).
- Se ha realizado formación en Igualdad de Oportunidades dirigida al equipo técnico, voluntariado y órganos de gobierno.

Promoción:

- **FERMAD** se encuentra en proceso de aprobación de un Proceso de evaluación del desempeño. No existen planes de carrera definidos y protocolizados.
- Los requisitos que se tienen en cuenta para promocionar al personal son los siguientes: tener las competencias para el puesto, disponibilidad personal e implicación.

Política salarial:

- **FERMAD** se rige por el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

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

Comunicación:

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

Prevención del acoso sexual:

- **FERMAD** cuenta con un “Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso”, dirigido a todas las personas que conforman la entidad. En **FERMAD** no se han producido situaciones de acoso.

V. EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se describen las distintas medidas del I Plan de Igualdad, y se marcan en verde, rojo y naranja las medidas en función de su grado de ejecución.

	Medida realizada
	Medida en proceso de realización
	Medida no realizada

MEDIDA	GRADO DE CONSECUCCIÓN
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.	
1.3. Información a la plantilla del nombramiento del/la “Agente de Igualdad”, sus funciones y forma de contacto.	
1.4. Incorporación en la 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 elaboración del plan de 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.	
1.1. Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de FERMAD.	
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.	
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 intervengan en los procesos de promoción serán formadas en materia de igualdad de oportunidades.	

MEDIDA	GRADO DE CONSECUCIÓN
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. Incorporación de formaciones sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de la entidad.	
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.	
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.	
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, encargada 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 toda la plantilla de FERMAD sobre prevención y atención del acoso, abriendo la formación a colaboradoras/es, junta directiva y voluntariado.	
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.	

VI. 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:



Para el II Plan de Igualdad, la normativa tomada de referencia es:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

VII. OBJETIVOS DEL II 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: Consolidar la cultura organizacional de FERMAD comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. **Selección y contratación:**

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

3. **Clasificación profesional y promoción:**

Objetivo: Implementar y 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: Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla, asegurando un desarrollo y crecimiento profesional en ambos sexos.

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

Objetivo: Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la implantación y seguimiento de buenas prácticas, para proteger a todas las personas trabajadoras de ofensas de naturaleza sexual y/o por razón de sexo.

7. **Comunicación:**

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

VIII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1: Cultura organizacional

ACCIÓN	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad
OBJETIVO	Consolidar la cultura organizacional de FERMAD comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1 Revisión con perspectiva de género de documentos propios: misión, visión y valores, estatutos, reglamento interno.	Junta Directiva Dirección	Humanos	Nº documentos revisados
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
			% de plantilla informada
1.4 Comunicar el II Plan de Igualdad a todas las personas trabajadoras.	Comisión de Igualdad	Humanos	Mail o soporte informativo
			% de plantilla informada
1.5 Emitir informes anuales de seguimiento del Plan y medidas de igualdad.	Agente Igualdad	Humanos	1 informe Anual
1.6 Incorporación en la documentación tanto interna como externa de FERMAD el compromiso con la igualdad.	Administración Dirección Coordinación	Humanos	Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad.
1.7 Valorar la solicitud de algún distintivo de reconocimiento de la igualdad de género en el ámbito laboral.	Junta Directiva Gerencia Comisión de Igualdad	Humanos	Informe valoración

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	Revisar con perspectiva de género los procesos de selección de FERMAD.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1 Revisión de los canales de difusión asegurando la incorporación de la perspectiva de género.	Dirección Comisión Igualdad	Humanos	Informe de cada proceso de selección
2.2 Revisión de los procesos de selección y contratación asegurando la incorporación de la perspectiva de género.	Dirección Comisión Igualdad	Humanos	Informe de cada proceso de selección y contratación
2.3 Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formadas en materia de Igualdad de Oportunidades.	Comisión Igualdad	Humanos Económicos	Índice de contenidos de la formación
			hoja de firmas de las personas formadas.

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	Implementar y revisar con perspectiva de género los procesos de selección de FERMAD.

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.	Dirección	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.	Dirección	Humanos	Presentación del protocolo por escrito.
3.3 Elaboración de un modelo de documento informativo de los procesos de promoción.	Comisión Igualdad	Humanos	Documento informativo de los procedimientos de promoción de la entidad.
3.4 Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas a la entidad.	Dirección	Humanos	Informe de cada proceso
3.5 Cuestionario anual de clima laboral.	Dirección	Humanos	Informe de cada proceso
3.6 Las personas que intervienen en los procesos de promoción serán formadas en materia de igualdad de oportunidades.	Comisión Igualdad	Humanos Económicos	% 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.	Dirección Junta Directiva	Humanos Económicos	Plan de formación diseñado e implementado Nº formaciones
4.2 Incorporar formaciones sobre corresponsabilidad a la plantilla.	Comisión Igualdad	Humanos	Nº de formaciones Hoja de firma de asistentes a las formaciones sobre igualdad.
4.3 Actualizar regularmente en el servidor de FERMAD una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta pública.	Agente Igualdad	Humanos	Nº de materiales formativos en igualdad incorporados en el servidor.
4.4 Incorporar formaciones sobre lenguaje no sexista.	Comisión Igualdad	Humanos	Nº de formaciones Hoja de firma de asistentes a las formaciones sobre igualdad.

EJE 5: Equilibrio de la vida profesional y personal

ACCIÓN	Protocolizar las medidas de conciliación existentes y darles difusión entre las trabajadoras y los trabajadores
OBJETIVO	Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla, asegurando un desarrollo y crecimiento profesional entre sexos

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1 Difusión periódica de la guía de conciliación de FERMAD de forma interna.	Agente de Igualdad	Humanos	Mail o soporte informativo % de plantilla informada
5.2 Realizar seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos según sexo, categoría profesional, tipo de jornada y contrato.	Dirección Comisión Igualdad	Humanos	Informe de uso de las medidas de conciliación (% mujeres y hombres que las usan, tipos de medidas, etc.)

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	Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la implantación y seguimiento de buenas prácticas, para proteger a todas las personas trabajadoras de ofensas de naturaleza sexual y/o por razón de sexo.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1 Nombrar una persona responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Dirección Junta Directiva	Humanos	Nombramiento persona responsable.
6.2 Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad.	Agente Igualdad	Humanos	Mail o soporte informativo % de plantilla informada

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 Revisión de toda la documentación para asegurar un lenguaje no sexista.	Comisión Igualdad	Humanos	Nº documentos revisados
7.2 Difusión en web del II Plan de Igualdad.	Agente Igualdad	Humanos	Imagen 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	Mail o soporte informativo
			% de plantilla informada
7.4 Realizar una encuesta anual (anónima) para medir el nivel de satisfacción con el plan de igualdad de las personas que trabajan en FERMAD.	Comisión de Igualdad	Humanos	Informe de satisfacción.
7.5 Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en presentaciones, folletos o cualquier otro medio de difusión externo de FERMAD.	Dirección Coordinaciones	Humanos	Nº y tipo de referencias/ informaciones sobre el Plan de Igualdad de FERMAD.
7.6 Elaboración, distribución y uso de Manual propio de lenguaje y comunicación no sexista.			Manual
			Mail o soporte informativo
			% de plantilla informada

IX. CALENDARIO

Eje 1: Cultura organizacional																	
Nº	Medida	2022				2023				2024				2025			
		1T	2T	3T	4T												
1.1	Revisión con perspectiva de género de documentos propios: misión, visión y valores, estatutos, reglamento interno.																
1.2	Designación de una persona como “Agente de Igualdad” para representar de forma interna y externa el plan.																
1.3	Información a la plantilla del nombramiento del/la “Agente de Igualdad”, sus funciones y forma de contacto.																
1.4	Comunicar el II Plan de Igualdad a todas las personas trabajadoras.																
1.5	Emitir informes anuales de seguimiento del Plan y medidas de igualdad.																
1.6	Incorporación en la documentación tanto interna como externa de FERMAD el compromiso con la igualdad.																
1.7	Valorar la solicitud de algún distintivo de reconocimiento de la igualdad de género en el ámbito laboral.																

Eje 2: Selección y Contratación

Nº	Medida	2022				2023				2024				2025			
		1T	2T	3T	4T												
2.1	Revisión de los canales de difusión asegurando la incorporación de la perspectiva de género.																
2.2	Revisión de los procesos de selección y contratación asegurando la incorporación de la perspectiva de género.																
2.3	Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formadas en materia de Igualdad de Oportunidades.																

Eje 3: Clasificación profesional y promoción

Nº	Medida	2022				2023				2024				2025			
		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	Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas a la entidad.																
3.5	Cuestionario anual de clima laboral.																
3.6	Las personas que intervienen en los procesos de promoción serán formadas en materia de igualdad de oportunidades.																

Eje 4: Formación																	
Nº	Medida	2022				2023				2024				2025			
		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 sobre corresponsabilidad a la plantilla.																
4.3	Actualizar regularmente en el servidor de FERMAD una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta pública.																
4.4	Incorporar formaciones sobre lenguaje no sexista.																

Eje 5: Equilibrio de la vida profesional y personal

Nº	Medida	2022				2023				2024				2025			
		1T	2T	3T	4T												
5.1	Difusión periódica de la guía de conciliación de FERMAD de forma interna.																
5.2	Realizar seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos según sexo, categoría profesional, tipo de jornada y contrato																



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

Nº	Medida	2022				2023				2024				2025			
		1T	2T	3T	4T												
6.1	Nombrar una persona responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																
6.2	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad.																

Eje 7: Comunicación																	
Nº	Medida	2022				2023				2024				2025			
		1T	2T	3T	4T												
7.1	Revisión de toda la documentación para asegurar un lenguaje no sexista.																
7.2	Difusión en web del II Plan de Igualdad.																
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 (anónima) para medir el nivel de satisfacción con el plan de igualdad 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	Elaboración, distribución y uso de Manual propio de lenguaje y comunicación no sexista																

X. 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 que firmantes del presente Plan de Igualdad, como parte del Órgano de Gobierno y Comisión de Igualdad, se encargarán 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.

- **Ficha de seguimiento:**

EJE		
MEDIDA		
Responsable		
Temporización o plazo		
Indicador		
Nivel de ejecución		
Resultados		
Proceso de ejecución		
Impacto		
Observaciones		
Recursos empleados y adecuación		
Documentación acreditativa de la medida		
MEDIDA NO REALIZADA	Motivo	
	Reorganización temporal	

XI. GLOSARIO

- **Acciones Positivas**

Medidas específicas a favor del colectivo menos representado para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho, respecto al colectivo mayoritariamente representado. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- **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.

- **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.

- **Agente de Igualdad**

Persona con funciones de apoyo, asesoramiento y formación a la Comisión negociadora y/o equipo de trabajo, a la Comisión de seguimiento, interviene en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad.

- **Área de mejora.**

Aspecto interno de una organización que hace falta mejorar, ya que puede limitar su buena marcha y la capacidad de actuar.

- **Brecha salarial.**

Diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres.

- **Comisión de Igualdad:**

Órgano paritario integrado por representantes de la entidad y de los trabajadores y trabajadoras. Formado por un grupo de mujeres y hombres que, de forma voluntaria, conforman la Comisión de Igualdad, manifestando su compromiso para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el Plan de Igualdad, para la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla. Consiguiendo así la igualdad efectiva y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles de la entidad.

- **Conciliación de la vida personal y laboral.**

Posibilidad que tiene una persona de hacer compatibles el espacio personal, laboral, social y familiar, de poder desarrollarse en los distintos ámbitos.

- **Equidad de género.**

Distribución justa de derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos entre las personas a partir del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.

- **Estereotipo de género.**

Conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman a las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y a los hombres.

- **Género.**

Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asignan diferentes características emocionales, intelectuales y comportamentales a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.

- **Igualdad de género.**

Condición de ser iguales mujeres y hombres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo cual los distintos comportamientos y las diferentes aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

- **Perspectiva de género.**

Toma en consideración de las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, considerando cómo las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar a mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.

- **Plan de Igualdad**

Es 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. En el Plan se fijarán los objetivos concretos que se plantea alcanzar por parte de la empresa, estableciendo la estrategia y las actuaciones que se adoptarán, fijándose a su vez los sistemas de seguimiento que permitirán la evaluación de los objetivos fijados.

Por lo tanto, se acomete en sus distintas fases en:

- Diagnóstico de situación: Siendo esta fase una fase de análisis detallado de la situación de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. En esta fase se realizan actividades de recogida de información, análisis y posterior formulación de propuestas de mejora que podrán ser integrados dentro del Plan de Igualdad. Las conclusiones finales de esta fase son recogidas en un informe de diagnóstico.
- Elaboración del Plan de Igualdad: Teniendo en cuenta el diagnóstico, se elabora el Plan de Igualdad, que marcará los objetivos para los próximos años.
- Seguimiento: Fase que permitirá hacer seguimiento de la evolución de los objetivos y acciones planteadas en el Plan de Igualdad y de este modo conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación, tanto el impacto de cada actuación como los resultados obtenidos, valorándose así si se han conseguido solventar los desequilibrios detectados inicialmente en la fase de diagnóstico.
- Evaluación: Es el instrumento que proporciona información relativa al grado de consecución de los objetivos de igualdad planteados e incluidos en el presente Plan. En esta fase participarán las distintas personas integrantes de la Comisión de seguimiento y el Agente Responsable, así como los participantes del Comité de Igualdad y/o responsables del desarrollo o coordinación del Plan.

- **Principio de Igualdad**

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, es decir, siendo la composición de la plantilla acorde a los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, esto es, “las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

En este sentido, hay que considerar:

- Discriminación directa: la situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta: 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.

- **Protocolo de actuación.**

Instrumento elaborado y consensuado por los agentes implicados en una problemática determinada que posibilita intervenciones coordinadas y eficaces, y que tiene en cuenta las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y de hombres.

- **Rol de género.**

Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Generalmente, una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima alrededor de estos roles.

- **Segregación horizontal del empleo.**

Distribución no uniforme de mujeres y hombres en un sector de actividad determinado. Generalmente, la segregación horizontal del empleo comporta que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en buena parte una prolongación de las actividades que desempeñan en el ámbito doméstico.

- **Segregación vertical del empleo.**

Distribución no uniforme de mujeres y hombres en niveles distintos de actividad. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.

- **Sensibilización en género.**

Proceso que genera un cambio de actitud hacia la igualdad de género tras el reconocimiento de que existe la discriminación por razón de sexo

