

I PLAN DE IGUALDAD

FAPMI-ECPAT ESPAÑA

Versión 2/ Madrid 13 de abril de 2020.



Abril, 2020.

Documento desarrollado y editado por FAPMI-ECPAT España.

C/ Delicias 8, entreplanta, 28045, Madrid (España).

fapmi@fapmi.es

Disponible a través de la web www.fapmi.es

Con el apoyo de:



INDICE

INTRODUCCIÓN	4
• Iniciativa	4
• Compromiso	5
MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA	6
FASES DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	8
DIAGNÓSTICO	9
• Bloque 1: Características básicas de las personas vinculadas a la Federación	10
• Bloque 2: Opiniones de la plantilla y Órgano de Gobierno	12
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	14
OBJETIVOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	15
GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16
• Implementación	16
• Seguimiento y Evaluación	22
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	23

INTRODUCCIÓN

INICIATIVA

La Federación de Asociaciones para la Prevención del Maltrato Infantil (FAPMI-ECPAT España), trabaja por la promoción de los derechos de las niñas y niños como un bien fundamental e inherente para la sociedad. Ello lleva intrínseco la defensa por la igualdad de derechos, entendiendo que la equidad de género tal y como se establece en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, no es sólo un derecho humano fundamental sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible¹.

Junto a lo anterior, consideramos la consecución de la igualdad de género como un eje transversal a todas nuestras actuaciones, comprendiendo que no podemos conseguir un enfoque de respeto a los Derechos de la Infancia y la Adolescencia sin situar la igualdad de género en el centro de nuestro trabajo. Además, para llevar a cabo una política de responsabilidad social efectiva se deben abordar los posibles problemas de género que puedan existir en la Federación, incorporando todas las garantías laborales y sociales necesarias².

Por todo ello, aunque de acuerdo con lo dispuesto por el Real Decreto de 6/2019, de 1 de marzo la entidad de menos de 50 trabajadores no tiene la obligación de implementar un Plan de Igualdad³, siendo consecuentes con los valores de la Federación presentamos nuestro **I Plan de Igualdad con un período de vigencia de Abril de 2020 a Abril de 2023**.

¹ Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

² Guía de elaboración de un Plan de Igualdad en una ONG de acción social (2011). Plataforma de ONG de acción social. P. 19. https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261_044.pdf

³ 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. *Boletín Oficial del Estado*. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>

COMPROMISO



Carme Tello Casany en calidad de representante legal de la Federación de Asociaciones para la Prevención del Maltrato Infantil, con CIF G-79986493 y domicilio en Calle Delicias nº8, entreplanta, 28045, Madrid

DECLARA

El compromiso de la Federación en la defensa por la igualdad de derechos como un principio estratégico de la política de la entidad y como un eje transversal a todas las actuaciones que se desarrollen en el seno de la misma.

Que se llevará a cabo el desarrollo efectivo del Plan de Igualdad con las acciones previstas en él, así como su seguimiento y evaluación a fin de incorporar todas aquellas medidas necesarias para garantizar la igualdad de género en la Federación.

Y para que así conste, firmo la presente declaración en el lugar y fecha que siguen:

En Madrid, a 25 de Marzo de 2020



Fdo.: Carme Tello Casany

Presidenta de FAPMI

C/ Delicias nº8, entreplanta, 28045, Madrid. NIF.G79986493, Tel.: 91 468 26 62, www.fapmi.es, fapmi@fapmi.es

MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

En 1946 con el surgimiento de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas⁴, los derechos de la mujer se comenzaron a promover en todo el mundo. Entre las aportaciones de esta Comisión a diversas normas internacionales, se encuentra la de eliminar la mención expresa a los hombres en la Declaración Universal de Derechos Humanos incorporando en su lugar la referencia a los “seres humanos” introduciendo de esta forma el lenguaje inclusivo⁵.

Haciendo un breve repaso a algunas de las normas nacionales e internacionales que promueven la igualdad de género y en las que se enmarca el presente plan de Igualdad, se encuentra la ya mencionada Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1947 la cual, a lo largo de diversos artículos hace referencia a la igualdad en derechos y dignidad de todos los seres humanos así como el derecho al trabajo y una remuneración en condiciones igualitarias independientemente del sexo⁶.

El primer instrumento Internacional que prohíbe expresamente la discriminación hacia la mujer, es *la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979.

No obstante, el acontecimiento que confirmó que la desigualdad de género abarcaba todas las esferas de la vida, estableciéndose que está directamente relacionada con el desarrollo social y económico integral y que por tanto la igualdad de género es fundamental para el desarrollo de todas las sociedades, fue la *III Conferencia Mundial sobre la Mujer* de las Naciones Unidas en Nairobi en 1985⁷, considerándose por ello como uno de los eventos más relevantes en materia de igualdad.

Su predecesora, *la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer* de las Naciones Unidas (Beijing, 1995) logró avances jurídicos destinados a garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres a nivel legislativo y

⁴ Es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Más información: <https://www.unwomen.org/es/csw>

⁵ Más información: <https://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>

⁶ Naciones Unidas (2015). Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículos 1, 2, 7 y 34. Más información: https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

⁷ United Nations. (1986). *Report of the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace, Nairobi, 15-26 July 1985*. New York: United Nations. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/otherconferences/Nairobi%20Full%20Optimized.pdf>

práctico⁸. Ésta se fundamentó en los acuerdos políticos logrados en las tres conferencias mundiales anteriores: I Conferencia Mundial sobre la Mujer (México, 1975), II Conferencia Mundial sobre la Mujer (Copenhague, 1980) y la ya mencionada III Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985).

También hay que destacar la ley internacional más ampliamente ratificada en la historia que ha contribuido a transformar la vida de niños y niñas en todo el mundo y sobre la que basamos principalmente nuestro trabajo: *La Convención sobre los Derechos del Niño*, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989. En ella se reconoce por primera vez a las personas menores de edad como titulares de sus derechos y se hace especial referencia a la no discriminación por razón alguna de raza, sexo o religión, entre otras⁹. Además, el Comité de los Derechos del Niño, órgano que supervisa la aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño por los Estados Partes, establece en sus observaciones respecto al artículo 12 –Derecho del niño a ser escuchado– la recomendación 77 en la que se *insta a los Estados Partes a que presten especial atención al derecho de la niña a ser escuchada, recibir apoyo, si lo necesita, para expresar su opinión y para que esta se tenga debidamente en cuenta, dado que los estereotipos de género y los valores patriarcales perjudican e imponen graves limitaciones a las niñas en el disfrute del derecho enunciado (...)*¹⁰. Por otro lado, cabe mencionar el debate sobre la niña del Informe sobre el octavo periodo de sesiones del Comité de los Derechos del Niño, en el que se proponen una serie de medidas a nivel nacional e internacional reconociendo de esta forma que hay que abordar los derechos de las niñas y mujeres de forma regular y sistemática, ya que sus derechos son partes integrantes e indivisibles de los derechos universales humanos¹¹.

A raíz de la entrada en vigor del *Tratado de la Unión Europea*, se consagra formalmente la igualdad entre mujeres y hombres como un principio fundamental de la Unión Europea¹².

Y por último, a nivel internacional mencionamos la Carta Europea de la Mujer¹³, que establece toda una serie de principios y compromisos en materia de igualdad de género destinados a ser aplicados por los

⁸ Naciones Unidas (1995). Informe de la cuarta conferencia mundial de la mujer. Disponible en:

<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

⁹ Unicef, (2015). Convención sobre los Derechos del Niño. Artículo 2. Disponible en:

<https://www.unicef.es/sites/unicef.es/files/comunicacion/ConvencionsobrelosDerechosdelNino.pdf>

¹⁰ Unicef (2014). Observaciones Generales del Comité de los Derechos del Niño. P.215. Disponible en:

<https://www.unicef.org/UNICEF-ObservacionesGeneralesDelComiteDeLosDerechosDelNino-WEB.pdf>

¹¹ CRC/C/38.. cit párrafo 281. Disponible en:

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2FC%2F38&Lang=en

¹² De acuerdo con el artículo 2, “la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>

gobiernos locales y regionales de Europa a través de su ratificación adoptando de esta forma una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres.

Para concluir, centrando la atención al ámbito estatal, mencionamos la Constitución Española de 1978 que proclama la igualdad así como la adopción de medidas que eliminen los obstáculos que impidan disfrutar de la misma; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la cual establece a lo largo de sus artículos que las mujeres y hombres son iguales en dignidad, derechos y deberes, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en el sector público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo; el Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo que establece que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras; y el Pacto de Estado contra la violencia de género el cual supone un compromiso del Estado en materia de igualdad, fomentando, entre otras medidas, la educación en igualdad de género¹⁴.

FASES DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La implementación del plan de igualdad se ha desarrollado en tres fases principales.

Compromiso

Con fecha de 8 de junio de 2019 se adquiere el compromiso por parte de la Federación de enmarcar sus actuaciones en concordancia con el principio de igualdad de género. Para ello se crea una Comisión de Igualdad representada por personas de diferentes áreas de la organización con interés en la igualdad de género.

En la Comisión de Igualdad hay representación proporcional de personas trabajadoras y Órgano de Gobierno de la Federación. De esta manera la componen dos personas correspondientes al equipo técnico y dos personas correspondientes a la junta directiva de FAPMI, con representación de un hombre y tres mujeres.

¹³De Municipios, Consejo y Regiones de Europa (2005). Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local. Bruselas, UE. Disponible en: https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_es.pdf

¹⁴Ministerio del Interior .Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Pág. 18: <http://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/igualdad/ficheros/PactodeEstado.pdf>

El objetivo de la Comisión de Igualdad ha sido el de elaborar el presente plan de igualdad a raíz del diagnóstico de FAPMI en materia de igualdad de género, así como llevar a cabo su seguimiento y evolución. Asimismo informará anualmente de los avances en la implantación del plan a través de un informe de seguimiento y evaluación.

Diagnóstico

Se procede a realizar un diagnóstico de situación en materia de igualdad de género, con el objetivo de establecer los ejes y objetivos a través de los cuales se van a implementar las acciones y las medidas concretas.

Programación

En esta fase, tomando los resultados de la fase anterior, se definen las medidas a implementar ajustadas a la realidad de la Federación donde se definen los objetivos, resultados previstos y las actuaciones a llevar a cabo, se planifica y calendariza su ejecución, seguimiento y evaluación.

DIAGNÓSTICO

Con el objetivo de establecer unas conclusiones acerca de la situación de la Federación en materia de igualdad de género y las áreas de mejora, se procede a realizar el diagnóstico de FAPMI a fecha 1 de Febrero de 2020.

El diagnóstico comprende los siguientes datos, divididos en dos bloques:

Bloque 1

Características básicas de las profesionales que trabajan en la entidad (género, edad y antigüedad), tipo de contratos, categoría profesional, formación, política salarial, promoción y desarrollo profesional, así como las características de las personas que integran el Órgano de Gobierno de la Federación.

Bloque 2

A través de un cuestionario, desde una perspectiva de género se recogen las opiniones tanto de la plantilla como de las personas miembro del Órgano de Gobierno de la Federación con el objetivo de mejorar la gestión en materia de igualdad, posteriormente traducidas en propuestas a integrar en el Plan.

En el diagnóstico de la entidad se procede a realizar el siguiente análisis:

1. Características de la estructura organizativa.	6. Política de igualdad.
2. Características del personal.	7. Transversalidad de género, comunicación y lenguaje.
3. Clasificación profesional.	8. Cultura organizativa.
4. Promoción profesional.	9. Conciliación familiar y laboral.
5. Condiciones de trabajo.	10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

BLOQUE 1: Características básicas de las personas vinculadas a la Federación.

1. De las personas trabajadoras

FAPMI está formada por profesionales que desempeñan su trabajo técnico en el ámbito estatal y en el ámbito autonómico.

	Mujeres	Hombres	Total
Número	10	0	10

La plantilla está compuesta en su totalidad por mujeres. La edad media de las 10 profesionales es 36 años y la antigüedad laboral media es de 3 años y medio.

1.1. Contratación

Este cuadro recoge la distribución de la plantilla por tipo de contrato:

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Temporal Jornada Completa	0	0	0
Temporal Jornada Parcial	6	0	6
Indefinido Jornada Completa	3	0	3
Indefinido Jornada Parcial	1	0	1
TOTAL	10	0	10

El 40% de la plantilla tiene contrato indefinido. Este porcentaje de contratos indefinidos está compuesto por un 75% de contratos indefinidos a tiempo completo y un 25% de contratos a tiempo parcial. El 60% de la plantilla tiene contrato temporal donde el 100% corresponde a contratos temporales a tiempo parcial.

Este cuadro recoge la distribución de la plantilla por categorías profesionales:

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Grupo I	6	0	6
Grupo II	4	0	4
TOTAL	10	0	10

1.2. Formación

En el momento actual la formación académica de las trabajadoras de FAPMI responde a esta distribución:

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Estudios universitarios	10	0	10

El 100% de las trabajadoras tiene formación superior (licenciatura, diplomatura o grado).

1.3. Política salarial



FAPMI- ECPAT España.
 C/. Delicias, 8, entreplanta. 28045, Madrid.
 Tel.:(+34) 91.468.26.62 /
www.fapmi.es / fapmi@fapmi.es



Todas las trabajadoras encuadradas en los respectivos niveles profesionales tienen el salario base que se recoge en el Convenio aplicable, perciben un complemento de antigüedad por cuatrienio y la posibilidad de un complemento por responsabilidad.

1.4. Promociones y desarrollo profesional

Actualmente hay 2 profesionales con cargos de responsabilidad.

2. De las personas miembro del Órgano de Gobierno de la Federación

La Federación está integrada por Asociaciones sin ánimo de lucro, legalmente reconocidas, con ámbito territorial de una determinada Comunidad Autónoma, cada una en diferentes CCAA, cuyos fines sociales coinciden con los fines sociales de la Federación y aceptan los Estatutos de la Federación.

El Gobierno y administración de la Federación está a cargo de los siguientes órganos:

- a) La Asamblea General, como órgano supremo.
- b) La Junta Directiva, como órgano colegiado de dirección permanente.
- c) La Comisión Permanente de la Junta Directiva, como órgano colegiado para la toma de decisiones que precisen inmediatez.
- d) Los órganos unipersonales conformados por la Presidencia, Vicepresidencia, Tesorería, Secretaría y Vocalías de la Junta Directiva.
- e) Las Asociaciones federadas como Delegaciones de la Federación.

La Federación es gestionada y representada por la Junta Directiva de acuerdo con las directrices de la Asamblea General y bajo su control.

La Junta Directiva está compuesta por un número de personas miembro igual al del número de Asociaciones Federadas y cuenta con un Presidente/a, un Vicepresidente/a, un Tesorero/a, un Secretario/a y tantas vocalías como Asociaciones federadas haya en su momento y que no estén representadas por cargos unipersonales.

Las personas titulares de la Junta Directiva son socias y han sido propuestas por las mismas Asociaciones federadas; de acuerdo con los estatutos de la Federación, éstas deben ser personas mayores de edad, estar en pleno uso de sus capacidades civiles y no estar incurso en los motivos de incompatibilidad

establecidos en la legislación vigente y deben representar a la propia Asociación en cuantas reuniones se convoquen.

	Mujeres	Hombres	Total
Número	10	1	11

La composición de la actual Junta Directiva está conformada en un 91% por mujeres con una edad media de 45 años.

El mandato de las personas miembro electas tiene una duración inicial de tres años, siendo posible su reelección consecutiva.

2.1. Formación

La formación académica de las personas miembro titulares de la Junta Directiva de FAPMI es del siguiente nivel:

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Estudios universitarios	10	1	11

El 100% tiene formación superior (licenciatura, diplomatura o grado).

2.2. Política salarial

El ejercicio de los cargos de la Junta Directiva es gratuito. De acuerdo con los estatutos, podrán percibir una retribución por la realización de servicios diferentes a las funciones que les corresponden como miembros del órgano de representación, percibir una retribución en el marco de una relación de carácter laboral y al reintegro de los gastos producidos en el desarrollo de sus funciones. Pero no podrán participar en los resultados económicos de la federación, por sí mismas, ni a través de persona o entidad interpuesta.

2.3. Promociones y desarrollo profesional

Las Asociaciones federadas toman parte de las actividades organizativas de la Federación, ejercen la representación de la Federación en su respectivo ámbito territorial y se benefician de los servicios de

materiales, documentación y divulgación de las actuaciones propias de la Federación y de las Asociaciones federadas dedicadas a la prevención del maltrato infantil, a la atención de la infancia y adolescencia en situación de riesgo y/o desamparo y la mejora de la calidad de vida infantil.

Las personas miembro de las Asociaciones federadas se benefician de los planes de formación y de la promoción de diversos grupos de trabajo para coordinar estudios relativos a la infancia y adolescencia.

BLOQUE 2: Opiniones de la plantilla y Órgano de Gobierno.

Para efectuar el diagnóstico de la entidad, se ha contado con la participación de diez personas miembro de la Junta Directiva de la Federación, de cuatro trabajadoras con contratación indefinida y de cuatro trabajadoras autonómicas con contratación temporal que han venido prestando sus servicios profesionales de manera regular durante los dos últimos años.

Exponemos los principales resultados en las conclusiones.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

La Federación es un entorno favorable en materia de igualdad.

Como aspectos positivos se destacan los siguientes:

1. Equidad salarial.
2. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
3. Principios a favor de la infancia, la adolescencia y sus familias.

Sin embargo, se observan principalmente las siguientes áreas de mejora:

1. Segregación laboral por género.

Se observa que FAPMI es una entidad claramente feminizada, estando conformada principalmente por mujeres a fecha del diagnóstico, tanto en la plantilla profesional como en la Junta Directiva. Consideramos que se hace necesario paliar el desequilibrio respecto a la presencia de hombres y mujeres para no contribuir a mantener los estereotipos de género atribuidos tradicionalmente a determinados puestos de trabajo.

2. Transversalidad de género y uso del lenguaje no sexista tanto en la comunicación externa como interna.

Se hace necesario que la Federación incorpore mejoras en los procedimientos en cuanto a la utilización de un lenguaje no sexista tanto en las comunicaciones de carácter interno como externo.

3. Prevención de situaciones que puedan dar lugar a casos de hostigamiento sexual y/o intimidación.

Actualmente existe en la Federación una Comisión de Gestión de Personas para dar respuesta a las cuestiones relacionadas con el personal contratado. No obstante, se hace necesario que la Federación incorpore procedimientos claros que permitan el reporte y la actuación frente a posibles situaciones compatibles con el hostigamiento sexual y/o intimidación.

4. Favorecer la reincorporación al trabajo tras la baja por paternidad o maternidad y/o excedencia por motivos personales.

Se hace necesario que la Federación favorezca medidas que promuevan la reincorporación al trabajo tras la baja por paternidad o maternidad y/o excedencia por motivos personales.

OBJETIVOS , ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El plan de igualdad de FAPMI tendrá una vigencia de tres años, de Abril de 2020 a Abril de 2023 y se aplica a toda la plantilla y Órgano de Gobierno de la Federación.

El compromiso con la igualdad de género se describe en los siguientes objetivos transversales:

1. Incluir la dimensión de género en todas las actuaciones y áreas de trabajo de la entidad.
2. Integrar una Política de Igualdad en todas las acciones que se lleven a cabo en la Federación incluida la toma de decisiones.
3. Difundir una Política de Igualdad entre el equipo técnico y Órgano de Gobierno de la Federación así como entre las Asociaciones miembro de FAPMI.

GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

IMPLEMENTACIÓN

La implementación del plan de igualdad supone su puesta en marcha a través de medidas y acciones concretas.

Los ejes de actuación para llevar a cabo las acciones efectivas en materia de igualdad y prevenir así desigualdades en materia de género se han organizado a raíz de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación en materia de igualdad de la entidad.

Los ejes y objetivos en los que se desarrollarán las medidas más destacadas son los siguientes:



FAPMI- ECPAT España.
C/. Delicias, 8, entreplanta. 28045, Madrid.
Tel.:(+34) 91.468.26.62 /
www.fapmi.es / fapmi@fapmi.es



Eje 1: Promoción de la implementación de una política de Igualdad de género.

Objetivo 1: Implementar la igualdad de género en la entidad.				
Actividades	Indicadores	Resultado	Personas destinatarias	Calendarización
<ul style="list-style-type: none"> Redacción del plan de igualdad. Constituir una Comisión de seguimiento y de evaluación del Plan de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> Constitución de la Comisión. Nº de mujeres y hombres que participan. 	<ul style="list-style-type: none"> Existencia e implementación del plan de igualdad 	Toda la plantilla y Órgano de Gobierno.	2020
Objetivo 2: Dar a conocer de manera interna y externa el compromiso de la Federación con la igualdad				
Actividades	Indicadores	Resultado	Personas destinatarias	Calendarización
<ul style="list-style-type: none"> Difusión del plan de igualdad y de los resultados de su aplicación. Elaboración de comunicaciones internas. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas informadas sobre el plan de igualdad dentro y fuera de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> Comunicaciones elaboradas. Sección específica en la página web de FAPMI. Media de 4 puntos en cuanto a la efectividad de la comunicación. 	Toda la plantilla y Órgano de Gobierno. Personas beneficiarias de la Federación	Durante toda la vigencia del Plan
<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento y evaluación del Plan según actividades y calendarización. 	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento del plan con periodicidad semestral. Un informe anual de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. 	Toda la plantilla y Órgano de Gobierno.	Durante toda la vigencia del plan.

Objetivo 3: Reforzar en la cultura de la organización la igualdad entre mujeres y hombres como valor central y estratégico.				
Actividades	Indicadores	Resultado	Personas destinatarias	Calendarización
<ul style="list-style-type: none"> Elaborar e introducir indicadores de género e igualdad en el sistema de gestión de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de indicadores de género introducidos en el sistema de gestión de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores efectivamente introducidos en el sistema de gestión de calidad. 	Toda la plantilla y Órgano de Gobierno.	Año 2021.
Objetivo 4: Reforzar una estructura organizativa paritaria.				
Actividades	Indicadores	Resultado	Personas destinatarias	Calendarización
<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de ofertas de empleo utilizando un lenguaje neutro. Procesos abiertos tanto a hombres como a mujeres para elegir los las personas miembro de los órganos de gobierno. Procesos abiertos tanto a hombres como a mujeres para que participen en las diferentes comisiones de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de hombres y mujeres dentro del Órgano de Gobierno de la Federación. Nº de personas miembro de los Órganos de representación unitaria, desagregado por sexo. Nº de personas miembro de las mesas de negociación, comisiones y comités desagregado por sexo. Nº de personas contratadas dentro del equipo técnico desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Representación de hombres y mujeres en la organización. 	Toda la plantilla y Órgano de Gobierno.	Durante toda la vigencia del Plan.

Eje 2: Salud laboral.

Objetivo 5: Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral de mujeres y hombres así como promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal				
Actividades	Indicadores	Resultado	Personas destinatarias	Calendarización
<ul style="list-style-type: none"> Promover medidas para la reincorporación al trabajo tras la baja por paternidad o maternidad y/o excedencia por motivos personales. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de medidas promovidas 	Al menos dos medidas implementadas.	Toda la plantilla	2022
<ul style="list-style-type: none"> Inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de indicadores de género que se incluyen en la evaluación de riesgos laborales. 	Perspectiva de género incluida en la evaluación.	Toda la plantilla	2020
Objetivo 6: Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo garantizando el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.				
Actividades	Indicadores	Resultado	Personas destinatarias	Calendarización
<ul style="list-style-type: none"> Elaboración e implementación de un Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas que han recibido información sobre el protocolo, por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo del protocolo. Valoración de la efectividad del protocolo. 	Toda la plantilla	2022

Eje 3. Comunicación y lenguaje.

Objetivo 7: Integrar el uso de un lenguaje e imagen no sexista en la Federación.				
Actividades	Indicadores	Resultado	Personas destinatarias	Calendarización
<ul style="list-style-type: none"> Revisión de la documentación fundamental de cada proyecto para incluir el lenguaje no sexista. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de documentación revisada y actualizada. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de la documentación realizada durante el periodo. Al menos una persona responsable de la revisión del uso del lenguaje. 	Toda la plantilla y Órgano de Gobierno.	2023
<ul style="list-style-type: none"> Acciones de formación específica en uso del lenguaje no sexista. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de asistentes a las acciones de formación. Nº de personas beneficiarias de la formación. 	<ul style="list-style-type: none"> Al menos una sesión de formación específica realizada para la plantilla y órgano de gobierno. Toda la plantilla formada. 	Toda la plantilla.	2020

Eje 4: Transversalidad de género.

Objetivo 8: Reforzar el enfoque de género en los programas implementados por la federación.				
Actividades	Indicadores	Resultado	Personas destinatarias	Calendarización
<ul style="list-style-type: none"> Revisión de los programas para incorporar la perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de programas revisados. Nº de actividades realizadas en el contexto de los programas que incorporan la perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de los programas implementados durante el periodo. Al menos el 50% de las actividades realizadas incorporan la perspectiva de género. 	Toda la plantilla, Órganos de Gobierno y personas beneficiarias beneficiarios de la entidad.	Durante toda la vigencia del plan.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A través del seguimiento del Plan se registra el desarrollo de las medidas previstas en él. De esta manera podemos conocer su grado de funcionamiento así como adaptar el contenido en función de las necesidades que puedan surgir durante su implementación.

La evaluación permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, el impacto que han tenido sobre el funcionamiento de la Federación e identificar nuevas necesidades que requieran acciones concretas para garantizar la igualdad. Para ello, una vez implementado el Plan, se realizarán dos evaluaciones anualmente:

- Una primera evaluación semestral para analizar el desarrollo de las diferentes medidas y valorar la necesidad de modificar alguna de las acciones contempladas y,
- Una evaluación a final de año en la que se valorarán las medidas y estrategias implementadas.

Para ello, se designa una Comisión de Seguimiento y Evaluación conformada por las mismas personas que integran la Comisión de Igualdad, de acuerdo al siguiente procedimiento:

- El seguimiento de cada objetivo se llevará a cabo de acuerdo con los indicadores previstos en cada acción. No obstante, las acciones e indicadores son susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando.
- La información recogida se reflejará en informes semestrales de seguimiento, que harán referencia a la situación actual y a la evolución de los indicadores a analizar.
- Los informes se trasladarán a la Junta Directiva para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos planteados. En el caso de que sea aconsejable, la valoración incluirá la propuesta de modificación y/o incorporación de acciones.
- Se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.



BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- El Plan de Igualdad: elaboración, implementación y medidas. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIDA_PLANES_IGUAL_PUBLICACI/Monografico%204.%20El%20Plan%20de%20Igualdad.pdf
- Guía de elaboración de un Plan de Igualdad en una ONG de acción social (2011). Plataforma de ONG de acción social. Disponible en: https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261_044.pdf
- Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas (2019). Instituto vasco de la mujer. Disponible en: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/organizaciones_recursos/es_material/adjuntos/metodologia_elaboracion_diagnostico_plan_igualdad_empresas.pdf
- Guía para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad”. Secretaría Confederal de la Mujer. CCOO. Disponible en: [http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15669/doc282146_2009-_GUIA_SINDICAL_\(PARA_DELEGADAS_Y_DELEGADOS\)_PARA_EL_SEGUIMIENTO_Y_EVALUACION_DE_LOS_PLANES_DE_IGUALDAD_\(NOVIEMBRE\).pdf](http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15669/doc282146_2009-_GUIA_SINDICAL_(PARA_DELEGADAS_Y_DELEGADOS)_PARA_EL_SEGUIMIENTO_Y_EVALUACION_DE_LOS_PLANES_DE_IGUALDAD_(NOVIEMBRE).pdf)



Con el apoyo de:



FAPMI-ECPAT España es miembro de:

