

FEDERACIÓN FADADA
**PLAN DE
IGUALDAD
2023-2027**





ÍNDICE

01.PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1.1.Introducción

1.2.Ficha de identificación de la entidad

1.3.Organigrama

1.4.Ámbito de aplicación

1.5.Vigencia del plan

1.6.Glosario

02.DIAGNÓSTICO

2.1.Objetivos del plan de igualdad

2.2.Metodología del diagnóstico

2.3.Informe diagnóstico

2.4.Conclusiones de la investigación

03.DISEÑO Y APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1.Aprobación del plan de igualdad

3.2.Estructura

3.3.Mesa negociadora

3.4.Desarrollo del Acuerdo de la Comisión Negociadora

04.IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1.Medidas implantadas y objetivos.

4.1.1. Protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo

05.SEGUIMIENTO DEL PLAN

5.1.Calendarización

5.2. Objetivos y finalidad del seguimiento.

5.3. Anexos del seguimiento



01.PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1.1.Introducción

En el ámbito internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad del derecho de hombres y mujeres. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

A nivel nacional, es objeto de la legislación vigente hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

De manera análoga, el Estatuto de Autonomía para Andalucía recoge dentro de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma, el fomento efectivo de la igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social. Como instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las distintas acciones, se constituye el concepto de transversalidad de género. De este modo, el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, acoge esta idea donde el principio de igualdad de trato y oportunidades informará y guiará la actuación de todos los Poderes Públicos.

En la esfera privada, este planteamiento puede trasladarse a la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad. Así, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que determina la legislación laboral. Se constituye, por lo tanto, el plan de igualdad como el máximo exponente del desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas. Es un instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones.

En consecuencia, se presenta el plan de igualdad de la Federación Andaluza de Ataxias (FADADA) para dar impulso al desarrollo de políticas de igualdad y respuesta a las nuevas responsabilidades que tienen todas las empresas en esta materia. Como establece el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se configura como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.



¿A quién va dirigido este Plan?

El Plan de Igualdad 2023-2027 de Federación FADADA ha sido diseñado para el conjunto de la plantilla de personas trabajadoras y de personas integrantes de dicha entidad. Afectará, por tanto, a todo su personal y organización.

Para llevarlo a cabo, se ha realizado un análisis de la situación actual en la relación de trabajadores/as y así conocer el alcance de la desigualdad dentro de la entidad. No solo se trata de eliminar la posible desigualdad, sino también de promocionar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de Federación LIRA.

Principios

El presente Plan contiene un conjunto de medidas tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, que se adopta con el respeto a los siguientes principios:

- Integración de la igualdad efectiva de trato entre mujeres y hombres como principio informador.
- No discriminación.
- Igualdad de oportunidades.
- Respeto a la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- Prohibición y rechazo del acoso sexual y por razón de sexo.
- Respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.
- Uso del lenguaje inclusivo cuando en temas de discapacidad.
- Accesibilidad universal y diseño para todas las personas.
- Toma de conciencia de la situación de la mujer con discapacidad.
- Transparencia.

1.2. Ficha de identificación de la entidad

DATOS DE LA ENTIDAD	
Razón social	Federación Andaluza de Ataxias (FADADA)

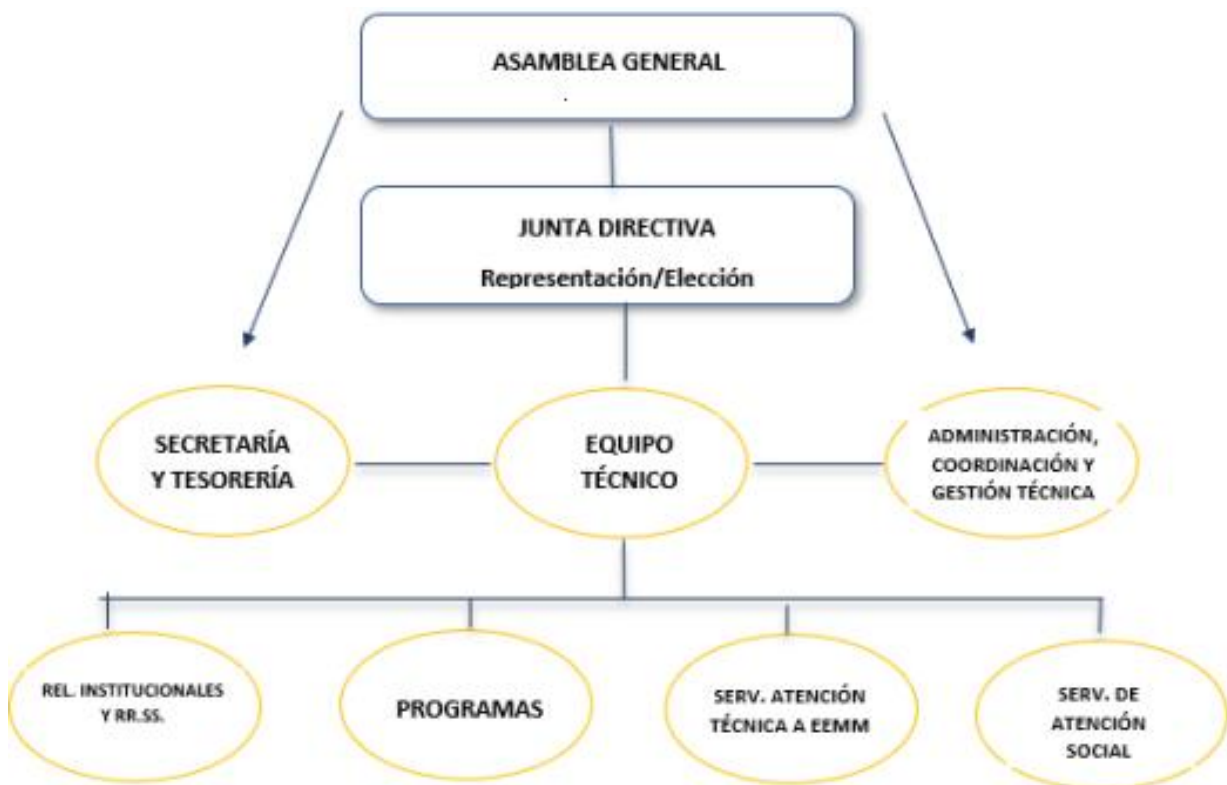


NIF	G-91288340
Domicilio social	C/Antonio Filpo Rojas, nº 13-Bj. Izq. 41008. Sevilla
Forma jurídica	Federación
Año de constitución	2002
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Juan Antúnez Sánchez.
Cargo	Presidente
Teléfono	954546168
Email	federacion.ataxias@gmail.com
ACTIVIDAD	
Sector actividad	Actividades asociativas
CNAE	9499
Descripción de la actividad	Crear una estructura organizativa que aúne a las asociaciones de pacientes con Ataxias y sus familiares en Andalucía, con el objetivo de mejorar su calidad de vida, a través de la integración social y la promoción de la investigación.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Autónoma de Andalucía
ACTIVIDAD	



DIMENSION						
Personas trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	0	Total	2
Centros de trabajo	Sede en Sevilla.					

1.3. Organigrama



1.4. Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad de Federación FADADA, que estará vigente en el periodo 2023-2027, se aplica en la Federación FADADA y en todas sus sedes, actuales y futuras, encontrándose la sede principal en C/Antonio Filpo Rojas, nº 13-Bjo. Izq. 41008. Sevilla.



Al mismo tiempo, será de aplicación a todo el personal que pueda ser contratado por la entidad en cualquier modalidad contractual. Del mismo modo, será aplicable para todas los/as profesionales por cuenta ajena que presten sus servicios a Federación FADADA.

Este plan será también de aplicación para aquellas empresas que puedan prestar servicios a través de su coordinación con Federación FADADA. Estas empresas deberán comprometerse, al poner en marcha cualquier acuerdo con FADADA, a cumplir con las medidas establecidas en el Plan de Igualdad de la entidad.

1.5. Vigencia del plan

El Plan de Igualdad de Federación FADADA, que ha sido elaborado entre los meses de octubre-diciembre de 2022 y firmado el 18/12/2022 estará vigente durante un cuatrienio, desde el día siguiente a la fecha de su firma, hasta el día antes de cumplirse cuatro años de la misma, el 00/00/2027.

Tres meses antes de la finalización de su vigencia, las partes negociadoras constituirán una Mesa Negociadora provisional, para así posibilitar la firma de un nuevo Plan, tal y como queda recogido en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

1.6. Glosario

Dentro del Plan de Igualdad de Federación FADADA se van a recoger algunos términos que serán clave para una correcta comprensión de este. Es por ello, que se ha elaborado este glosario, cuyo objetivo es disipar cualquier duda que pueda surgir con relación a términos contemplados en el presente Plan.

- **Acciones positivas:** Conjunto de medidas que tienen por finalidad eliminar los obstáculos y prevenir la discriminación compensando las desventajas.
- **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.
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado 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 y ofensivo.
- **Acto de discriminación por razón de sexo:** El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** Necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada uno debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.



- Compatibilización: Equilibrar el tiempo disponible para poder desarrollar dos labores que en un principio pueden resultar incompatibles.
- Cultura organizacional: Conjunto de valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos tanto individuales como colectivos dentro de una organización.
- Discriminación directa por razón de sexo: Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta por razón de sexo: Situación en que una práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Diversidad: Diferencias visibles y no visibles que incluyen factores como el sexo, la edad, la raza, la discapacidad, la religión, la personalidad o el estilo de trabajo.
- División sexual del trabajo: División tradicional del trabajo remunerado (productivo) y no remunerado (reproductivo) entre hombres y mujeres, según la cual se atribuye a ellas la responsabilidad del ámbito doméstico y de cuidados, y a los hombres la actividad pública y económica.
- Estereotipos sociales: Determinan lo que socialmente se acepta como adecuado y conveniente para una persona, en función de sus características.
- Igualdad de trato entre hombres y mujeres: Ausencia de toda discriminación por razón de sexo.
- Interseccionalidad: La situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad.
- Lenguaje sexista: Uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo.
- Paridad: La paridad entendida como una participación equilibrada de hombres y mujeres en las posiciones de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida, constituye una condición destacada para la igualdad entre los sexos.
- Perspectiva de género: Se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres.



- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Es un derecho fundamental.
- Responsabilidad social corporativa: Supone para la empresa, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, de acciones y procedimientos relacionados con las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas.
- Roles de género: Es el papel que cada persona asume y expresa en su conducta y en sus relaciones con los demás. El rol de género engloba todas las convicciones y actitudes de hombres y mujeres, en función de su sexo y en consonancia con lo que establecen los estereotipos de género.
- Sexismo: Tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y a comportarse de acuerdo con esta idea.
- Techo de cristal: Barrera indivisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios acerca de sus capacidades profesionales.
- Transversalidad: El instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género.

0.2. DIAGNÓSTICO

2.1. Objetivos del plan de igualdad

Se definen como **objetivos generales** del Plan de Igualdad de Federación FADADA los siguientes:

- Elaborar un plan que sirva de guía y referencia en materia de igualdad de género y oportunidades entre mujeres y hombres que conforman la junta directiva y el equipo técnico de federación FADADA.
- Promover una cultura de formación, información, comunicación y concienciación en la Entidad, de los principios y políticas en materia de igualdad.

Los **objetivos específicos** en que se concretan los anteriores son:

Proceso de selección y contratación

- ✓ Desarrollar sistemas objetivos de selección de personal y contratación, conforme a lo recogido en el protocolo de recursos humanos de Federación FADADA.
- ✓ Promover el acceso de la mujer o el hombre a puestos donde, generalmente, estén subrepresentados.



Clasificación profesional

- ✓ Garantizar en Federación FADADA que un trabajo tendrá igual valor a otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas sea de la misma condición educativa, profesional o de formación.

Formación

- ✓ Realizar formaciones en igualdad de oportunidades para toda la plantilla de trabajadores/as y junta directiva de la entidad.
- ✓ Garantizar que todos/as los/as profesionales conocen el plan de formación en materia de igualdad de la entidad y cómo acceder a él.

Promoción profesional

- ✓ Garantizar que la promoción profesional se hará en base a criterios objetivos, públicos, transparentes y fundamentados en las habilidades y capacidades reales de la persona que realizará la promoción, independientemente de su género.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

- ✓ Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral, adaptándola a las necesidades físicas y fisiológicas de las trabajadoras y los trabajadores.
- ✓ Velar por la igualdad de trato en las condiciones de trabajo para mujeres y hombres de la entidad.

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

- ✓ Garantizar el derecho a la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla, informando del mismo y de las diferentes formas de ejercerlo.
- ✓ Promover las condiciones legales para hacer efectivo este derecho.

Infrarrepresentación femenina

- ✓ Fomentar la promoción de mujeres y hombres hasta garantizar una presencia equilibrada en los puestos de mando y representación de la entidad.

Retribuciones

- ✓ Evitar diferencias salariales entre hombres y mujeres en base a un mismo tipo de trabajo y desempeño de funciones en Federación FADADA.
- ✓ Realizar un seguimiento del cumplimiento de la igualdad salarial dentro de la entidad.



Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- ✓ Establecer un protocolo de actuación en caso de sospecha o acoso sexual o por razón de sexo en Federación FADADA.
- ✓ Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

2.2. Metodología del diagnóstico

Para elaborar este diagnóstico se ha utilizado una metodología cuantitativa y cualitativa. Para ello se ha desarrollado una herramienta, llamada “*Modelo de cuestionarios para la plantilla de FADADA*” y “*Modelo de cuestionarios para la dirección de FADADA*”.

La respuesta a estos cuestionarios por parte de la plantilla y junta directiva de Federación FADADA se llevó a cabo el pasado mes de octubre de 2022, dando lugar al diagnóstico detallado a continuación, elaborado en el mes de noviembre de 2022.

Las personas responsables de la elaboración de este diagnóstico, y, por tanto, del contenido de los cuestionarios son técnicos de la entidad con formación en Trabajo social con formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Han ejercido, por tanto, un papel de asesoramiento a la entidad en materia de igualdad.

2.3. Informe diagnóstico

Para elaborar este diagnóstico se han seguido los siguientes pasos:

- **Planificación:** se ha asignado el personal que proporcionará la documentación y llevará a cabo el proceso de recogida de información. También se han seleccionado las herramientas a través de las cuales se recopilarán los datos necesarios para elaborar el plan de igualdad, y se ha informado a la plantilla del comienzo de la fase de diagnóstico.
- **Recopilación de información:** se ha recogido la información acordada en la comisión negociadora y toda la documentación disponible, entre ella el registro retributivo del último año anexo a este Plan, pudiéndose utilizar la metodología que el personal asignado para tal actividad decida.
- **Análisis de la información:** en este punto se identificaron los puntos fuertes, las oportunidades de mejora y las prioridades. Se han podido identificar aquellos ámbitos en que se producen desigualdades entre mujeres y hombres para después elaborar un plan de acción que incluye objetivos y medidas.
- **Elaboración del informe de diagnóstico:** se elabora un informe donde se detalla el análisis llevado a cabo, sus conclusiones y las propuestas de mejora. Este informe es clave para el plan de igualdad.
- **Comunicación:** se deberá informar a la plantilla de los resultados del diagnóstico elaborado.



De los datos extraídos de los cuestionarios elaborados para recopilar información, se deduce que la plantilla que conforma Federación FADADA, está feminizada, ya que está a pesar de contar con 4 hombres, el porcentaje es del 60% de mujeres frente al 40% de hombres.

2.4. Conclusiones de la investigación

- Dirección:

Los porcentajes arriba indicados, se traducen a un total de 8 personas: 4 hombres y 5 mujeres. Todos/as son menores de 45 años, sin cargas familiares.

- Plantilla:

Los porcentajes se traducen en 2 mujeres. Por otro lado, una mayor de 45 años con hijos/as, y otra, menor de 45 años sin cargas familiares.

2.4.1. Proceso de selección y contratación Junta Directiva:

El Código Ético de Federación FADADA se sustenta en diferentes valores éticos, entre los que se encuentra el de igualdad de trato entre mujeres y hombres. FADADA defiende la no discriminación interseccional por razón de discapacidad o sexo, liderando cambios, especialmente, desde el sector social de la discapacidad. La Junta directiva de la entidad, se hace eco de estos valores y los desarrolla en el ejercicio de sus funciones, por lo que trabaja para la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Se aboga por incluir la perspectiva de género en las actuaciones que se lleven a cabo, entre ellas la selección de personal y contratación; garantizar, salvo causa justificada, el equilibrio en la representación de la entidad, en organismos internos y externos a esta.

CONCLUSIÓN: Los números ratifican esta filosofía de la entidad, pues en las conclusiones extraídas de los cuestionarios, se deduce que hombres y mujeres opinan que no existe discriminación por razón de sexo en el proceso de selección de personal y contratación de la Federación FADADA.

Plantilla:

La regularización de las empresas/entidades en materia de igualdad es relativamente novedosa. Quizás por este motivo, un porcentaje de la plantilla no conoce cuáles son los objetivos que deben cumplirse para que se dé la paridad dentro de Federación LIRA.

Aun así, el 100% de la plantilla opina que existe igualdad en el proceso de selección y contratación del personal, y que no se han encontrado con dificultades para acceder a su puesto por ser de uno u otro sexo. Sin embargo, el 13% restante, desconoce o no quiere responder a si se cumplen las medidas de igualdad en el proceso de selección y contratación. Como mencionamos anteriormente, es probable que se deba a que la plantilla aún ignore cómo debería ser un proceso de selección para ser igualitario, y por este motivo obvian cuáles son las medidas que se cumplen o no en este proceso.



CONCLUSIÓN: Esto pone de manifiesto un conocimiento en esta materia, conoce sus derechos (y obligaciones) y por tanto, disfruta de ellos y sabe exigirlos, en caso de que la entidad no los cumpla por sí misma.

2.4.2. Clasificación profesional Junta Directiva:

En el Convenio Colectivo de FADADA (XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad) se recoge un sistema de clasificación profesional, donde se desarrolla una estructura que se corresponde con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades. Mencionando que no puede existir discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole.

Si asimilamos la clasificación profesional en Federación FADADA a la distribución de puestos de trabajo, puede decirse que, la estructura con la que cuenta la entidad se corresponde con una Junta Directiva a modo de dirección y una plantilla de trabajadores/as.

De los cuestionarios pasados a la Junta Directiva de FADADA no se pueden extraer datos específicos en relación al sistema de clasificación profesional, ya que no hay preguntas concretas. Aun así, se hace un paralelismo con algunos asuntos tratados en los cuestionarios. De ello se extrae lo siguiente:

- En relación a la confirmación de la presencia de todas las personas implicadas (ya sean hombres o mujeres) en la toma de decisiones; el 100% de las personas creen que es una realidad.
- Con respecto a la igualdad de oportunidades que se ofrece en la Junta Directiva a mujeres y hombres, el 100% de las personas también lo confirman.
- La idea de corregir desequilibrios en la dirección se expresa con un 100% a favor de ello.
- Es evidente que la clasificación profesional está estrechamente vinculada con las distintas categorías profesionales que aún existen y determinados sectores de actividad y ocupaciones. Se tiende a estandarizar el carácter masculinizado o feminizado según sectores de actividad.
- Federación FADAD se considera entidad feminizada porque el porcentaje de mujeres en la plantilla lo manifiesta así.
- En relación a esta última idea, el 80% de la Junta Directiva cree que se justifica así porque el sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres.
- Un 100% de las personas han contestado que, tanto hombres como mujeres pueden acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades.
- El 100% de encuestados no estima necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres o mujeres en los puestos de decisión de federación FADADA.



CONCLUSIÓN: parece desprenderse la idea de que la Junta Directiva evalúa correcta la igualdad existente en los puestos directivos de la entidad.

Plantilla:

- Un 100% de los cuestionarios pasados entre la plantilla de trabajadoras de federación FADADA cree que la entidad se considera feminizada porque el sector y tipo de trabajo que se realiza en la entidad es más demandado por mujeres que por hombres.
- Un 100% no cree que Federación FADADA contrate a mujeres por costumbre social.
- Un 100% de las personas han contestado que tanto las mujeres como los hombres pueden acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades en la entidad.
- La plantilla de Federación FADADA no cree necesario implantar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la entidad.

CONCLUSIÓN: una de las deducciones más firmes que se extraen del estudio de este punto, es la de la vinculación de la feminización de la entidad con el sector y tipo de trabajo que se realiza en ella. Creemos que, desde este plan de igualdad no se puede trabajar algo con tanto calado social, ya que está más enfocado a un trabajo desde fuera.

2.4.3. Formación Junta Directiva:

Al ser preguntados por si se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone la implantación del plan, un 60% afirma que no, mientras que un 20% no lo considera así, y otro 20% no responde o no lo sabe.

Al ser preguntados por si se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer la implantación del plan de igualdad en su departamento, un 60% responde que no, un 20% que no es completamente así y otro 20% no sabe o no responde.

CONCLUSIÓN: Hay personas dentro de la Junta Directiva que disponen de más formación e información que otras. Se deduce de esto, que no hay demasiada información relativa a esto dentro de la entidad.

Plantilla:

La plantilla de trabajadores lidia a diario con la normativa más actualizada realiza un contacto directo con otras entidades, servicios, etc. Es decir, se forman a diario en esta materia, pues es parte de su trabajo. Además, lo hacen de forma autodidacta y a través de publicaciones en boletines oficiales, entre otros. Es probable que esta sea la razón por la que todas las personas encuestadas afirmen que la formación en materia de igualdad dentro de Federación FADADA es accesible, cuando se le pregunta al respecto.

No obstante, destaca el hecho de que al ser preguntados/as de forma abierta por las necesidades de mejora dentro de la entidad, un amplio porcentaje hace incidencia en la formación en esta materia.

CONCLUSIÓN: En el único ítem en el que se menciona abiertamente la formación en materia de igualdad, todas las personas encuestadas han respondido que es accesible para toda la plantilla de



Federación FADADA. Sin embargo, el 100% de las personas encuestadas, inciden en que se debería hacer mayor hincapié en materia de igualdad e impartir más formación al total de la plantilla y junta directiva.

2.4.4. Promoción profesional

Junta directiva:

El 100% de las personas considera que las mujeres de la entidad no tienen menos oportunidad de promoción que los hombres.

CONCLUSIÓN: en la dirección de federación FADADA la idea de que la igualdad entre hombres y mujeres para promocionar profesionalmente es una realidad, es evidente.

Plantilla:

A la hora de promocionar a puestos directivos federación FADADA ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres. A esta afirmación un porcentaje del 100% de personas ha contestado que es así, igual porcentaje ha obtenido la respuesta a la idea de igualdad de oportunidades para promocionar y desarrollarse profesionalmente para personas que se acogen a medidas temporales de conciliación

CONCLUSIÓN: parece que se ofrecen las mismas oportunidades de promocionar tanto para hombres como para mujeres. Se deduce esta idea de la afirmación que hace la mayoría de las personas que forman parte de este cuestionario.

Por otro lado, a pesar de que federación FADADA está considerada feminizada, no parece que los hombres cuenten con menos oportunidades de promocionar que las mujeres.

2.4.5. Condiciones de trabajo, incluida auditoria salarial

Junta Directiva:

Aunque la dirección de FADADA se divide en hombres y mujeres, todas las personas encuestadas coinciden en que existe una igualdad real en las condiciones de trabajo para hombres y mujeres, incidiendo en la igualdad en la toma de decisiones y la igualdad de oportunidades para acceder a diferentes puestos. Ninguno de los ítems cuestionados hace referencia directa a las condiciones salariales.

Plantilla:

En cuanto a las condiciones de trabajo establecidas para la plantilla de FADADA, por norma general, todas las mujeres apuestan por decir que existe igualdad de trato en las mismas. Sin embargo, manifiestan su desacuerdo con los ítems que recoge el cuestionario, especialmente aquellos que se refieren a salario y conciliación.



CONCLUSIÓN: Dentro de Federación FADADA existe igualdad en las condiciones de trabajo. No obstante, destacan como áreas de mejora las que tienen que ver con las condiciones salariales y con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2.4.6. Ejercicio responsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral Junta

Directiva:

Aunque no hay ningún ítem directamente relacionado con la conciliación y el ejercicio responsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral para la Junta Directiva, se deduce del resto de respuestas que las personas encuestadas abogan por la igualdad en el ejercicio de los derechos mencionados, pese a que eso pueda suponer cambios dentro de la organización de la entidad.

CONCLUSIÓN: La Junta Directiva aboga por este derecho. Tanto es así, que las condiciones y facilidades de conciliación son reales y efectivas dentro de la entidad para la plantilla de trabajadoras de FADADA.

Plantilla:

Estamos ante una plantilla representada por 2 mujeres. De esas 2 mujeres, 1 tiene personas a su cargo (hijos/as). Por esta razón, el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral se hace más necesario (esto no implica que quienes no tienen cargas familiares no deban tener ese derecho).

Por las respuestas obtenidas, se intuye que las mujeres de la plantilla de FADADA desconocen si las medidas implantadas superan las establecidas por la ley. Esto puede ocurrir por dos razones: una porque no conozcan la Ley; o dos, porque no se les haya informado de qué medidas toma la entidad en cuanto a esto. Es muy posible que se pueda deber a esto último, ya que asegura que no se les ha informado como debiera de las medidas establecidas por FADADA para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

CONCLUSIÓN: existe cierta desinformación sobre los derechos laborales con relación a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Al no ser conocedoras de derechos, es poco posible valorar si se cumple con lo establecido reglamentariamente.

2.4.7. Infrarrepresentación femenina Junta Directiva:

Al tratarse de una empresa totalmente feminizada, no existe tal infrarrepresentación femenina. En todo caso, sucede lo contrario.

De las personas participantes en el cuestionario que pertenecen a la junta directiva de la entidad, el 60% opina que eso es así porque se trata de puestos de trabajo que se encuentran en un sector que ya de por sí está feminizada, y que, además, las mujeres cuentan con cualidades específicas para desarrollar determinadas funciones.

CONCLUSIÓN: la Junta Directiva opina que Federación FADADA es una entidad feminizada, puesto que las funciones que se llevan a cabo en ella son desarrolladas y estudiadas por más mujeres que hombres.



Plantilla:

De las mujeres encuestadas, un 100% opina que el sector y tipo de trabajo es más demandado por mujeres que por hombres. De ahí su feminización. En definitiva, la mayoría de las personas encuestadas opina que no existe esta feminización por ninguna razón concreta, salvo algunas personas que abogan por una feminización del sector y por tanto de las costumbres sociales para el desempeño de este tipo de trabajos.

CONCLUSIÓN: la plantilla de trabajadoras de Federación FADADA no atribuye la feminización de la entidad a razones de sexo o género, sino a que es un sector social feminizado.

2.4.8. Retribuciones Plantilla:

En esta materia se ve una clara afirmación de que la retribución en federación FADADA se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres, aunque en la Entidad, las personas contratadas son del mismo sexo. El 100% de las encuestadas afirman que la retribución es conforme a principios igualitarios.

CONCLUSIÓN: en federación FADADA se cumple con los criterios de igualdad en las retribuciones. Parece que en este ámbito no hay ninguna deficiencia por cubrir puesto que además, la plantilla manifiesta que lo ve así.

2.4.9. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo Junta Directiva:

- El 100% de las personas no saben qué hacer en caso de acoso. Una de esas personas es mujer.

En relación a la existencia de protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, las plantillas contestadas por las personas miembro de la Junta Directiva de Federación LIRA reflejan lo siguiente:

- El 100% de personas creen que no existe este protocolo.
- Por último, una persona que representa el 20% del total no sabe de la existencia del mismo y por lo tanto no contesta.

CONCLUSIÓN: la Junta Directiva de Federación FADADA se muestra muy igualitaria en relación a estos puntos. La entidad no cuenta actualmente con protocolo de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Se deduce que, esto puede ser realmente decisivo para razonar que sea necesaria la implantación de un protocolo que cubra todas esas deficiencias y que de esta forma para la Junta Directiva sea evidente su existencia.

Plantilla:

- El 100% de las personas encuestadas no conocen la existencia de un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo. Afirman que la empresa no ha informado de cómo actuar si se presenta algún caso.



CONCLUSIÓN: el 100% de la plantilla de trabajadoras de Federación FADADA cree que la entidad no ha informado sobre cómo actuar ante un caso de acoso y desconoce la existencia de un Plan de Actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.

03. DISEÑO Y APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1. Aprobación del plan de igualdad

El plan de igualdad de Federación FADADA se ha aprobado en mesa negociadora el día 18/12/2022, tras una reunión conformada por un miembro de la plantilla y otros dos miembros de la junta directiva de la entidad. En un primer momento, y al no tener representación legal, tomamos contacto con las principales representaciones sindicales (CC.OO. y UGT), que nos explicaron que al ser una plantilla de trabajadoras mínima, una persona con contrato indefinido y otra temporal, es inviable la realización de un Plan tal como exige la legislación.

Siendo esto así, en esta reunión entre plantilla y junta directiva, se han presentado los resultados y conclusiones extraídas de los cuestionarios realizados el pasado mes de octubre, y de donde se deduce la necesidad de la elaboración, implantación y puesta en marcha de este plan, que tendrá un carácter interno aunque no goce de validez pública y/u oficial.

3.2. Estructura

El plan de Igualdad de Federación FADADA se estructura en diferentes apartados, que se detallan a continuación:

- **Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan de Igualdad:** En esta fase se realiza la comunicación a las partes de la puesta en marcha de la elaboración del plan, la apertura de la negociación y la constitución de la mesa negociadora.
- **Fase 2. Realización del diagnóstico:** Mediante una serie de medidores, se realiza un análisis detallado de la plantilla y de los/as representantes de la entidad para comprobar la situación actual respecto a Igualdad. Se ha elaborado un cuestionario, donde se recogen una serie de datos cualitativos y cuantitativos, con el objetivo de conocer el grado de integración de la igualdad entre hombres y mujeres.

Los ítems sobre los que se ha preguntado en este cuestionario son diferentes en función de si las preguntas van destinadas a plantilla de trabajadores/as o a Junta Directiva. Para la plantilla de trabajadores/as se han enfocado las preguntas a la promoción, carrera profesional; y para la Junta Directiva se ha hecho hincapié en los temas relacionados con la toma de decisiones, gestión de la entidad, dirección de equipos, etc. No obstante, los conceptos comunes a ambas han sido: igualdad de oportunidades, empresa feminizada, formación, promoción, retribución, conciliación de la vida personal y laboral, acoso sexual o por razón de sexo.

- **Fase 3. Diseño y aprobación del Plan de Igualdad:** En esta fase se pasa a definir objetivos y medidas, establecer indicadores de seguimiento, calendarización, aprobación, etc. en base a las conclusiones extraídas de la fase de diagnóstico y las necesidades que presente la entidad en materia de igualdad. Es decir, se estructura cómo se va a llevar a cabo el Plan



de Igualdad de Federación FADADA y cómo se va a implementar en el tiempo que tenga vigencia el mismo.

- Fase 4. Implantación del Plan de Igualdad: En la cuarta fase del plan se trabajará para comprobar cómo se están desarrollando las medidas implantadas y se valorarán los resultados obtenidos a corto plazo.
- Fase 5. Seguimiento del plan de igualdad: En la última fase se valorará el grado de consecución de los objetivos propuestos, los resultados y el impacto que ha tenido la implantación del Plan de Igualdad en la Federación FADADA. En base a esto, se podrá trabajar en el siguiente Plan.

De los puntos anteriores se extrae que, la Federación necesita realizar un diagnóstico para conocer las oportunidades de mejora en materia de igualdad que se pueden hacer dentro de ella, y también para promover la puesta en marcha de medidas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos propuestos.

Las actuaciones propuestas irán encaminadas a cumplir dos objetivos diferentes. Por un lado, definir las medidas correctoras de las posibles desigualdades existentes; y por otro, especificar las medidas que van a garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los procesos que se dan lugar en la Federación, desde la selección hasta la promoción. Esto se hará siguiendo con la estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que, de forma transversal, garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos los procesos y en todos los niveles.

Metodológicamente, el plan de igualdad de Federación FADADA presenta coherencia interna, lo que quiere decir que son un conjunto de medidas encaminadas a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo.

3.3. Mesa negociadora

Las partes acuerdan la formación de una Comisión Negociadora para la elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad de la entidad.

La mesa negociadora estará compuesta por la trabajadora con contrato indefinido (en ausencia de representación sindical) y por dos representantes de la Junta Directiva.

3.4. Desarrollo del acuerdo de la Comisión Negociadora

En esta Fase se pone en conocimiento de la Comisión Negociadora todas las áreas en las que se debe actuar. Estas conclusiones se extraen de la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo.



En la Comisión Negociadora se explicaron las medidas a adoptar y las áreas más importantes de actuación. Se atendieron las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, detectadas en la Fase de diagnóstico, teniendo siempre en cuenta los recursos y limitaciones de Federación FADADA.

04. IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1. Objetivos específicos y medidas implantadas para su consecución

Objetivos	Medidas	Temporalización	Indicadores de Evaluación	Responsable implementación	Recursos necesarios
Desarrollar sistemas objetivos de selección de personal y contratación.	Elaborar un Protocolo de recursos humanos que recoja criterios objetivos de Selección de Personal y contratación en igualdad.	Mayo 2023	Nº de reuniones mantenidas entre junta directiva y equipo técnico. / nº de propuestas para su elaboración	Comisión de Igualdad establecida (equipo técnico de Federación FADADA) y Junta Directiva	Dedicación de la Comisión de Igualdad: 1 ordenador, Mat. De oficina. Y Acceso a internet
Promover el acceso de la mujer o el hombre a puestos donde, generalmente, estén subrepresentados	Valorar un mayor porcentaje de curriculums del sexo subrepresentado	Desde mayo 2023 hasta mayo 2024	Nº de curriculums recibidos desagregados por sexo y categoría profesional. / Disminución del porcentaje de subrepresentación	Comisión de Igualdad establecida (equipo técnico de Federación FADADA) y Junta Directiva.	Dedicación de la Comisión de Igualdad/ 1 ordenador/acceso a internet /Mat. de oficina/ 1 teléfono
Garantizar en Federación FADADA que un trabajo tendrá igual valor a otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas sea de la misma condición educativa, profesional o de formación	Elaboración de perfiles profesionales	Mayo-Junio 2023	Nº perfiles profesionales elaborados	Comisión de Igualdad establecida (equipo técnico de Federación FADADA) y Junta Directiva	Dedicación de la Comisión de Igualdad: 1 ordenador, Mat. De oficina. Y Acceso a internet
Realizar formaciones en igualdad de oportunidades para toda la plantilla de trabajadores/as y junta directiva de la entidad.	Realización de cursos, píldoras, talleres, jornadas de formación en materia de igualdad	Desde mayo 2023 hasta mayo 2027	Nº de cursos, píldoras, talleres, jornadas realizados. / que el 100% de la junta directiva y equipo técnico realicen, al menos, una acción formativa al año.	Comisión de Igualdad establecida (equipo técnico de Federación FADADA) y Junta Directiva	Dedicación de la Comisión de Igualdad: 1 ordenador, acceso a internet, material de oficina, 1 proyector, material gráfico de divulgación.



Garantizar que todos/as los/as profesionales conocen el plan de formación en materia de igualdad de la entidad y cómo acceder a él.	Acciones de sensibilización y concienciación sobre la importancia de formarse en esta materia.	Desde mayo 2023 hasta mayo 2027	Nº de acciones llevadas a cabo./ al menos, una acción de sensibilización al año.	Comisión de Igualdad establecida (equipo técnico de Federación LIRA) y Junta Directiva	Dedicación de la Comisión de Igualdad: 1 ordenador, acceso a internet, aula de formación, mat. Formativo, mat. Publicitario, mat. De oficina y 1 proyector
Garantizar que la promoción profesional se hará en base a criterios objetivos, públicos, transparentes y fundamentados en las habilidades y capacidades reales de la persona que realizará la promoción, independientemente de su género.	Establecer un protocolo de promoción profesional dentro de Federación FADADA	Octubre 2023- Enero 2024	Nº de reuniones conjuntas entre equipo técnico y junta directiva para la elaboración del protocolo. Nº de aportaciones vertidas para la elaboración del protocolo	Comisión de Igualdad establecida (equipo técnico de Federación FADADA) y Junta Directiva	Dedicación de la Comisión de Igualdad: 1 ordenador, acceso a internet y mat. de oficina.
Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral, adaptándola a las necesidades físicas y fisiológicas de las trabajadoras y los trabajadores.	Ampliar la cobertura sanitaria a las especialidades médicas según el sexo del personal contratado	Desde mayo 2023 hasta mayo 2027	Nº de especialidades específicas según el sexo en la aseguradora.	Comisión de Igualdad establecida (equipo técnico de Federación FADADA) y Junta Directiva	Dedicación de la Comisión de Igualdad: 1 ordenador, acceso a internet, mat. De oficina, contrato con mutua profesional
Velar por la igualdad de trato en las condiciones de trabajo para mujeres y Hombres de la entidad.	Elaboración de un protocolo que recoja las condiciones que se deben cumplir para el ejercicio de las funciones de mujeres y hombres en la Entidad.	Enero 2023- Junio 2023	Nº de reuniones conjuntas entre equipo técnico y junta directiva para la elaboración del protocolo. / Nº de aportaciones vertidas para la elaboración del protocolo.	Comisión de Igualdad establecida (equipo técnico de Federación FADADA) y Junta Directiva	Dedicación de la Comisión de Igualdad: 1 ordenador, acceso a internet y mat. De oficina.



Garantizar el Derecho a la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla, informando del mismo y de las diferentes formas de ejercerlo.	Realización de un protocolo de medidas de conciliación y corresponsabilidad en Federación FADADA y su difusión entre la plantilla de trabajadores y trabajadoras.	Octubre 2023- Junio 2024	Nº de participantes a la jornada de difusión del protocolo.	Comisión de Igualdad establecida (equipo técnico de Federación FADADA) y Junta Directiva	Dedicación de la Comisión de Igualdad: 1 ordenador, acceso a internet, mat. de Oficina, mat. de divulgación
Promover las condiciones legales para hacer efectivo este derecho	Propiciar mesas de negociación del convenio colectivo para la introducción de medidas de conciliación y corresponsabilidad	Enero 2027	Nº de mesas de negociación realizadas. / Nº de medidas de conciliación y corresponsabilidad propuestas. / Nº de medidas incluidas en el convenio colectivo.	Comisión de Igualdad establecida (equipo técnico de Federación FADADA) y Junta Directiva	Dedicación de la Comisión de Igualdad: salas de Reuniones y material de oficina
Fomentar la promoción de mujeres y hombres hasta garantizar una presencia equilibrada en los puestos de mando y representación de la entidad.	Introducción en los estatutos internos de la entidad la igualdad en la composición de los órganos de gobierno y de dirección	Mayo 2023	Nº de documentos de régimen interno modificados.	Comisión de Igualdad establecida (equipo técnico de Federación FADADA) y Junta Directiva	Dedicación de la Comisión de Igualdad / sala de reuniones / material de oficina
Evitar diferencias salariales entre hombres y mujeres en base a un mismo tipo de trabajo y desempeño de funciones en Federación FADADA.	Aplicación del convenio colectivo pertinente	Desde mayo 2023 hasta mayo 2027	Comprobación de datos en el registro retributivo	Comisión de Igualdad establecida (equipo técnico de Federación FADADA) y Junta Directiva	Dedicación de la Comisión de Igualdad/ Asesoría fiscal y laboral
Realizar un seguimiento del cumplimiento de la igualdad salarial dentro de la entidad	Estudio semestral de los datos nominales de cada trabajador/a	Desde mayo 2023 hasta mayo 2027	Comprobación de datos en el registro retributivo	Comisión de Igualdad establecida (equipo técnico de Federación FADADA) y Junta Directiva.	Dedicación de la Comisión de Igualdad: 1 ordenador, acceso a internet, mat. de oficina



Establecer un protocolo de actuación en caso de sospecha o acoso sexual o por razón de sexo en Federación FADADA.	Aplicación del Protocolo de actuación en caso de sospecha o acoso sexual o por razón de sexo en Federación FADADA.	Desde mayo 2023 hasta mayo 2027		Comisión de Igualdad establecida (equipo técnico de Federación FADADA) y Junta Directiva	Dedicación de la Comisión de Igualdad
Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.	Jornada de sensibilización al equipo técnico y junta directiva sobre un ejercicio laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo. / Eliminación de espacios de trabajo individualizados y sectorizados	Desde mayo 2023 hasta mayo 2027	Verificar la elaboración o no de la jornada de sensibilización. / que al menos el 100% de trabajadores/as y junta directiva asista a esta jornada. / Nº de espacios cerrados eliminados.	Comisión de Igualdad establecida (equipo técnico de Federación FADADA) y Junta Directiva	Dedicación de la Comisión de Igualdad: 1 ordenador, acceso a internet, aula de formación, mat. Publicitario, mat. De oficina, 1 Proyector, recursos materiales de construcción y reforma

Objetivos básicos:

* Comunicación:

Con las medidas que se implanten se pretende que toda la plantilla de Federación FADADA y su Junta Directiva se encuentren totalmente informadas sobre el compromiso de igualdad que con este Plan pretendemos llevar a cabo, así como de cuál es el protocolo de igualdad a seguir dentro de la entidad. Con esto se procura unificar la imagen de Federación FADADA en materia de igualdad (tanto interna como externa), y establecer unas pautas de trabajo que garanticen la igualdad real entre mujeres y hombres dentro de Federación FADADA.

¿Cómo se llevaría a cabo? estableciendo canales de comunicación protocolizados que hagan posible el acceso al presente plan de igualdad, así como la posibilidad para el resto de plantilla y junta directiva de plantear propuestas de mejora. Es decir, se trata de garantizar la comunicación bidireccional, que con toda garantía, aportará valor a este plan y a Federación FADADA. El plan de igualdad se hará llegar a la Junta Directiva y se enviará completo, autenticado y acompañado de los documentos que contenga.

* Información:

Garantizar la información a los grupos que componen Federación FADADA: junta directiva, plantilla, entidades miembros y sus asociados.

¿Cómo se llevaría a cabo? Se harán llegar a los grupos que componen Federación FADADA unos tutoriales donde se explique claramente cómo rellenar futuros cuestionarios y explicando preguntas que puedan resultar más dudosas a la hora de ser contestadas.

* Imagen:

Para fomentar una imagen externa positiva de la entidad, se hará público el presente plan de



igualdad para que toda aquella persona o entidad pública que quiera acceder al mismo, pueda hacerlo. El fin de hacer público el plan de igualdad de Federación FADADA es dar a conocer al resto de personas o entidades cuáles son las medidas adoptadas en materia de igualdad. De este modo, se proyectará el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, se trabajará para crear una imagen interna que sea interesante y aporte valor a la federación, haciéndola atractiva y presentándola como una entidad comprometida con la igualdad real.

¿Cómo se llevaría a cabo? Creando un apartado en la web que dé acceso directo al plan de igualdad de Federación FADADA. También incorporando algún símbolo/insignia/señal al logo de la Federación que promoció nuestro compromiso con la igualdad. Esto lo hará más visual y atractivo a simple vista.

*** Formación en igualdad:**

Que la plantilla en su totalidad y la Junta Directiva de federación FADADA se encuentre formada en materia de igualdad es uno de los objetivos básicos de este plan. La costumbre social, en ocasiones, nos lleva a caer en errores en este aspecto, y es posible no cumplir con las medidas de igualdad ideales si no se tiene conocimiento actualizado. De ahí nace la necesidad de formación y actualización profesional en este ámbito.

¿Cómo se llevaría a cabo? Enviando a los grupos que componen Federación FADADA los anexos que acompañan a este plan. Además de creando sesiones formativas para junta directiva y plantilla, impartida por algún profesional que cuente con formación específica en materia de igualdad, preferiblemente que forme parte de la plantilla. Invirtiendo en formaciones externas, creando comisiones de forma periódica, promoviendo la formación externa, etc.

*** Realidad del plan:**

Que el presente plan no quede solo en una teoría, es algo sobre lo que federación FADADA debe trabajar desde la constancia y el día a día. Para ello se llevará a cabo un seguimiento que englobe todos los aspectos tratados en este plan.

¿Cómo se llevaría a cabo?: Deberá registrarse toda la actividad que se lleve a cabo en la entidad en cuanto a igualdad se refiera, se hará seguimiento mediante cuestionarios que garantice la correcta implantación de las medidas descritas, se establecen protocolos de comunicación y seguimiento para reconocer fácilmente las áreas de mejora del plan, etc.

4.1.1. Protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo

Desde Federación FADADA se ha elaborado un protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo, siguiendo otros protocolos publicados, como los del IAM. El objetivo es contar con una pauta escrita de actuación en caso de que se den estas circunstancias dentro de la entidad.

Se trata de hacer llegar este protocolo a todos los grupos que componen Federación FADADA, plantilla y junta directiva, para así garantizar que, en caso de darse alguna incidencia de este tipo, las partes interesadas conocen el procedimiento a seguir.

Dicho protocolo se encuentra adjunto a este documento.



05.SEGUIMIENTO DEL PLAN

La comisión de seguimiento estará formada por una profesional técnico de Federación FADADA, encargadas de comprobar que se cumple la implementación del Plan tal y como se había diseñado. A su vez, deberá realizar los ajustes necesarios en caso de desviación frente a los objetivos propuestos.

Para la modificación del Plan de Igualdad tras su seguimiento y evaluación, se deberá conformar una nueva Mesa Negociadora, conformada por representantes sindicales (trabajadores de Federación FADADA en su defecto) y junta directiva de la entidad, que deberá evaluar el cumplimiento de las medidas iniciales y proponer áreas de mejora en caso de considerarlo necesario.

5.1. Calendarización

El Plan de Igualdad de Federación FADADA tendrá una duración de cuatro años. Por esta razón, es necesario programarlo y organizarlo desde el inicio de su elaboración. A este efecto, se ha elaborado un Diagrama de Gantt (que anexamos al final de este Plan) donde quedan registradas las actividades necesarias para llevar a cabo el Plan de Igualdad y su organización temporal en el próximo cuatrienio.

Este diagrama se ha ordenado de forma cronológica, siguiendo los pasos de la elaboración del Plan. Se ha dividido cada uno de los cuatro años en los 12 meses correspondientes, y se señala con diferente color cada actividad realizada.

5.3. Objetivos y finalidad del seguimiento

Tras la aprobación del presente plan, comienza a contar el período de vigencia de este, en el que se debe desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los propósitos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento de la calendarización.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El fin de esta fase de seguimiento no es otro que, comprobar posibles carencias, lagunas o debilidades del presente plan, para así poder subsanarlas y rehacer los puntos correspondientes. Es decir, con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución.

Para ello, se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista.

Para hacer posible esta fase, anexo a este plan, se adjuntan dos modelos. Uno es un cuestionario de seguimiento, que se podrá pasar a la Junta Directiva y plantilla de Federación FADADA con posterioridad.

El otro es un informe de seguimiento que deberá elaborarse de acuerdo a los cuestionarios citados con anterioridad.



5.3. Anexos del seguimiento

- Calendarización.

ANEXO CALENDARIZACIÓN. DIAGRAMA DE GANTT. Plan de Igualdad 2023-2027 V.1. (Mayo 2022)

	2023												2024												2025												2026												2027				
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M
PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD																																																					
DIAGNÓSTICO																																																					
Realización cuestionarios																																																					
Conclusiones cuestionarios																																																					
APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD																																																					
IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS																																																					
Registro retributivo																																																					
Protocolo de acoso																																																					
Otras medidas tras informe de seguimiento																																																					
SEGUIMIENTO																																																					
Cuestionarios																																																					
Informe de seguimiento																																																					
MESA NEGOCIADORA PROVISIONAL																																																					

