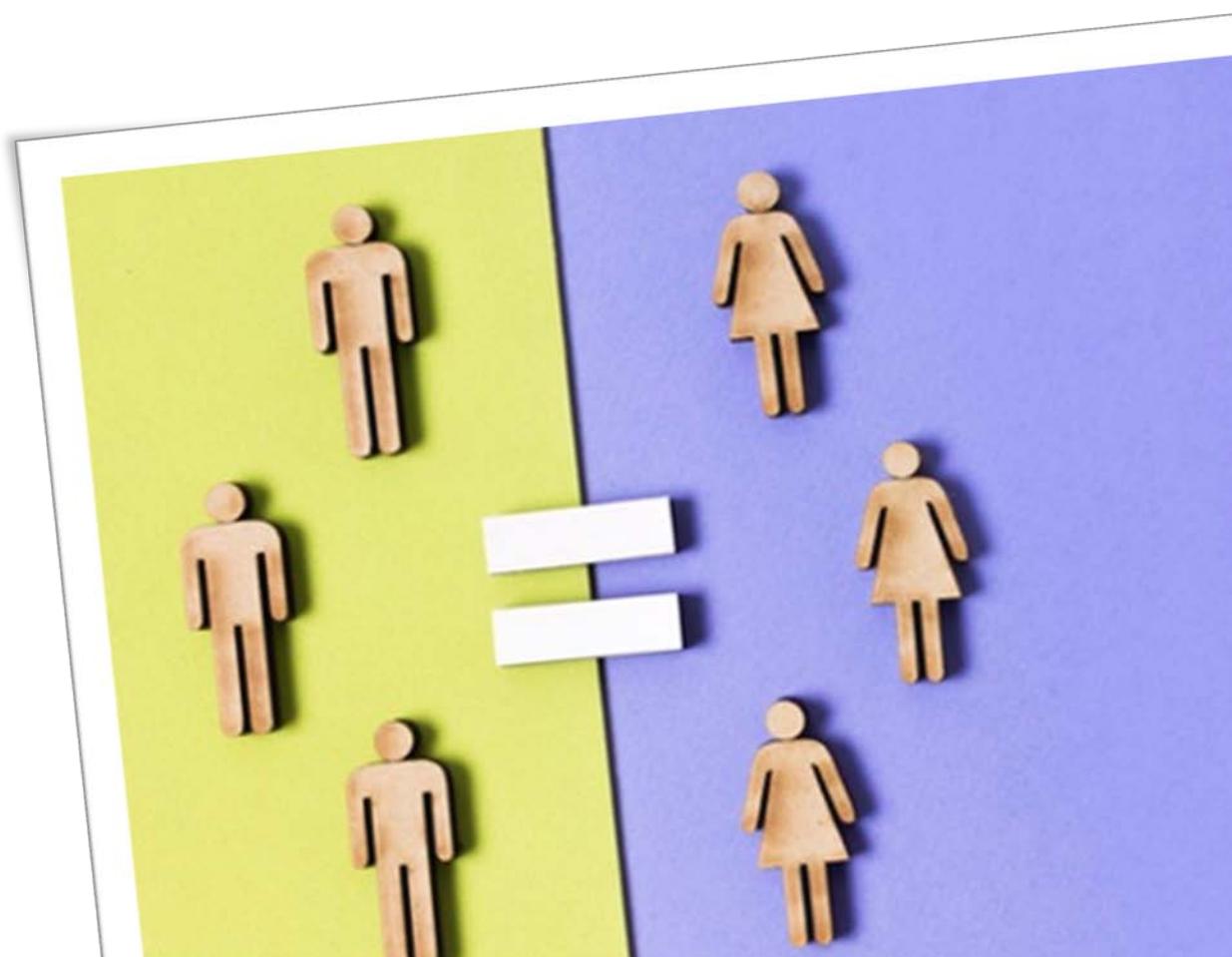


**PLAN DE IGUALDAD**

**FUNDACIÓN DE AYUDA CONTRA LA  
DROGADICCIÓN**

**JUNIO DE 2021**





<b>1. Introducción</b>	<b>4</b>
<b>2. Determinación de las partes que los conciertan</b>	<b>5</b>
<b>3. Ámbito personal, territorial y temporal.</b>	<b>6</b>
<b>4. Informe del diagnóstico de situación de la entidad.</b>	<b>7</b>
<b>5. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</b>	<b>10</b>
<b>6. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.</b>	<b>11</b>
<b>7. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.</b>	<b>12</b>
<b>8. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.</b>	<b>32</b>
<b>9. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.</b>	<b>32</b>
<b>10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.</b>	<b>33</b>
<b>11. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.</b>	<b>33</b>
<b>13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.</b>	<b>33</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

Fad (Fundación de Ayuda contra la Drogadicción) fue creada en 1986, es una institución privada, sin ánimo de lucro, no confesional, independiente de toda filiación política, de nacionalidad española y con personalidad jurídica propia. Está inscrita en el Registro Único de Fundaciones del Ministerio de Justicia, con el número 370, tiene carácter benéfico y está calificada por la AECID como ONGD Generalista.

Fad ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales del personal, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, Fad declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

En este sentido, la entidad cuenta con un Plan de Igualdad desde 2018, de manera que, a partir de la aprobación del presente Plan, se sentarán las bases en materia de igualdad de forma actualizada.

Fad entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

La sede se encuentra en Avenida de Burgos, 1, de Madrid y, en diciembre de 2020, contaba con una plantilla de 41 personas, siendo 29 mujeres (71%) y 12 hombres (29%).

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha tenido en cuenta la siguiente normativa vigente:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- 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.
- Convenio Estatal de Acción e Intervención Social

## 2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN.

La Dirección de la FAD y la Representación Legal de las trabajadoras y trabajadores acuerdan constituir la **Comisión Permanente de Igualdad** en base al compromiso adquirido con fecha 24 de marzo de 2021, para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que existan en los centros de trabajo por razón de sexo, dando así cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que modifica algunos aspectos de la ley referida anteriormente.

El **23 de abril de 2021 se formaliza**, la Comisión Negociadora y de seguimiento del Plan de Igualdad de Fad acordando:

- Constituir la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades Fad, así como del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, y aprobar el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión.
- La naturaleza de esta comisión será un órgano consultivo e informativo encargado de velar y garantizar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de Fad, así como servir de órgano informativo y de asesoramiento a las personas trabajadoras de la misma.

Dicha comisión fue conformada con trabajadores y trabajadoras de Fad representando a la entidad, así como los Representantes Legales de las personas trabajadoras.

Comisión de Igualdad:

Representación de Fad:

- BEATRIZ MARTÍN PADURA, DIRECTORA GENERAL
- JOSÉ LUIS PÉREZ LOBO, DIRECTOR ECONÓMICO-ADMINISTRATIVO
- M<sup>a</sup> DE LOS DOLORES SANTIAGO PANIAGUA, TÉCNICA ÁREA ECONÓMICO-ADMINISTRATIVA

Representación de trabajadoras y trabajadores, Representantes Legales de las personas trabajadoras de Fad:

- JUAN MANUEL DÍEZ MORALES, TÉCNICO DEL ÁREA ECONÓMICO-ADMINISTRATIVO
- CELIA PRAT PÉREZ, JEFA DEL EQUIPO DE CAMPUS FAD
- JUAN MANUEL MUÑOZ MAS, ADMINISTRATIVO DEL ÁREA ECONÓMICO-ADMINISTRATIVO

Asistencia Técnica para la elaboración del plan:

- Fundación Atenea (Proyecto EGALITARIAN)

Asistencia Técnica para la Comisión de Negociación y de Seguimiento del Plan de Igualdad:

- Paloma Albo Mata (Fad)
- Se deja abierto que alguna persona más de Fad pueda colaborar, con voz, pero sin voto, en dicha comisión

### 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El presente plan de igualdad será aplicable a las personas trabajadoras con contratación laboral de Fad, teniendo validez en los ámbitos territoriales en los que Fundación tiene presencia con centros de trabajo físicos o con personas desplazadas a localizaciones nacionales o internacionales.

El presente documento tendrá una validez de **3 años y medio** desde la fecha de firma (24 de junio de 2021) y registro, teniendo como fecha de finalización el 31 de diciembre de 2024.

#### 4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA ENTIDAD.

A continuación, se presentan las conclusiones del diagnóstico de género de Fad, en función de los apartados marcados en la normativa:

##### a) Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional

- En 2020, los procesos de selección han sido realizado, en su totalidad, por mujeres, siendo tres las responsables de la contratación. En este sentido, durante el año 2020 se realizaron 5 contrataciones, de las cuales el 40% fueron mujeres (2) y el 60% hombres (3). No obstante, los procesos de selección en Fad se llevan a cabo por 1 mujer de Recursos Humanos y por la Dirección de Fad (3 mujeres y 1 hombre), dependiendo del área que necesite personal participará una persona u otra, en 2020, las personas que han sido contratadas han pertenecido al área Técnica y de Comunicación, cuyas direcciones ostentan 2 mujeres.
- Las ofertas de empleo publicadas se redactan teniendo en cuenta el lenguaje inclusivo, es decir, evitando generalizaciones en masculino. Además, se da una tendencia a recibir más candidaturas de mujeres, debido a la naturaleza social de la entidad y, especialmente, para los puestos técnicos en investigación social, periodismo y psicología.
- A lo largo del año 2020 se produjo la promoción laboral de una persona. En este caso, la persona promocionada fue una mujer.
- A lo largo del año 2020 la Fad ha ofrecido formación a las personas que emplea. En concreto, han realizado formación 38 personas, de las cuales 28 eran mujeres (73,7%) y 10 hombres (26,3%), habiendo tenido cabida la igualdad de género y de oportunidades dentro de la oferta formativa impartida.
- La entidad no cuenta con políticas orientadas a promover la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y/o en situación de exclusión social.

##### b) Clasificación profesional

A nivel general, las categorías profesionales de la Fad se estructuran de la siguiente manera:

- Existen 4 direcciones, de las cuales 3 son ostentadas por mujeres (75%) y la otra es ocupada por un hombre (25%).
- Hay 6 mandos intermedios: 3 mujeres (50%) y 3 hombres (50%).

- La mayoría es personal técnico, en total 26 personas, de las cuales 21 son mujeres (81%) y 5 hombres (19%).
- Hay dos personas que son administrativas: una mujer (50%) y un hombre (50%).
- Hay dos puestos de trabajo categorizados como personal de apoyo y ejercidos por dos hombres (100%).

Asimismo, las áreas de trabajo establecidas en la entidad son las siguientes:

- Dirección general: ocupada por 2 mujeres (100%)
- Área digital: ostentada por 2 mujeres (100%)
- Área de comunicación y secretaria general: 5 mujeres (83%) y 1 hombre (17%).
- Área técnica: 18 mujeres (75%) y 6 hombres (25%)
- Área económico-administrativa: 2 mujeres (29%) y 5 hombres (71%)

### **c) Condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo están enmarcadas bajo el Convenio Estatal de Acción e Intervención Social. En concreto:

- El tipo de contrato: en la organización hay dos tipos de contrataciones principales, el contrato indefinido en el que está la mayoría de la plantilla, 37 personas (el 90% de las mujeres y el 92% de los hombres). En segundo lugar, está el grupo de personas contratadas de forma eventual por obra o servicio, compuesto por 4 personas (10,3% de mujeres y el 8,3% de hombres).
- El tipo de jornada: pese a que la mayoría de la plantilla posee un contrato a tiempo completo (el 91,7% de los hombres y el 79,3% de las mujeres), se refieren mayores tasas de parcialidad entre las mujeres (20,7%) que entre los hombres (8,3%).
- La distribución de la jornada: el 100% de la plantilla posee una jornada de lunes a viernes.
- El régimen de turnos: con excepción de una mujer que trabaja en horario de tarde, el resto de la plantilla trabaja a jornada partida.
- En lo relativo a la prevención de riesgos laborales, la entidad cuenta con medidas al respecto que incluyen la perspectiva de género. No obstante, no existen medidas de adaptación a puestos laborales por motivos de embarazo o lactancia.

#### **d) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

En lo concerniente a las medidas de conciliación, Fad informa a las personas que trabajan sobre las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

En este sentido, todas las personas que trabajan en la fundación disfrutan de las siguientes medidas de conciliación: 93% de las mujeres y el 100% de los hombres tienen flexibilidad horaria. A su vez, el 100% de la plantilla tiene posibilidad de teletrabajar, mientras siga la pandemia. Y los mismos porcentajes tienen la posibilidad de tener jornada intensiva durante el mes y medio de verano que se permite.

#### **e) Infrarrepresentación femenina.**

La mayor parte de la plantilla está conformada por mujeres (71% frente al 29% de hombres). Sin embargo, en lo relativo se observan desequilibrios de género en la distribución de hombres y mujeres según categoría profesional. En este sentido, en el caso de los mandos intermedios, si se observan los porcentajes para cada sexo, tan solo el 10% de las mujeres son mandos intermedios, frente al 25% de los hombres, a pesar de que el grueso de la organización se compone de mujeres.

#### **f) Retribuciones.**

La distribución de los niveles salariales por sexo arroja que existen 12 personas que perciben más de 30.000 euros en las categorías de dirección y mandos intermedios. De ellas, el 67% son mujeres y el 33% hombres. El personal técnico cobra entre 25.000 y 30.000 euros. Este grupo se compone de 3 mujeres (60%) y 2 hombres (40%). El siguiente grupo salarial es el situado entre los 20.000 y 25.000 euros, compuesto por personal administrativo y técnico. Este es el más numeroso al ser 8 mujeres (82%) y 4 hombres (18%). El menos numeroso es el personal de apoyo que recibe entre 15.000 y 20.000 euros, compuesto por 2 hombres (100%).

En lo relativo al porcentaje de personas trabajadoras que han percibido algún tipo de complemento o compensación salarial en los dos últimos años (2019 y 2020), en la entidad existen diferentes complementos salariales, que se distribuyen en función de los puestos y categorías profesionales:

- Complemento de responsabilidad: percibido por las direcciones, los mandos intermedios y algunas del cuerpo técnico. En concreto lo cobran 18 mujeres (78%) y 5 hombres (22%).

- El complemento por administración de personal: percibido por las direcciones, los mandos intermedios, algunas personas del cuerpo técnico y administrativo. Lo perciben 17 mujeres (74%) y 6 hombres (26%).
- El complemento de experiencia: lo perciben mandos intermedios, personal técnico y personal administrativo, así como personal de apoyo. En total 21 mujeres (72%) y 8 hombres (27%).
- El complemento por puesto de trabajo: lo perciben los mandos intermedios y algunas personas del personal técnico. En función del sexo, lo cobran 4 mujeres (57%) y 3 hombres (43%).
- El complemento de destino: lo percibe el personal técnico. En total, son 2 mujeres (100%).

En lo relativo a las **compensaciones extrasalariales**, ningún/a trabajador/a ha percibido un complemento de este tipo.

#### **g) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

Fad cuenta con un procedimiento para la gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de las personas trabajadoras, en la que se incluye un apartado de acoso sexual y/o por razón de sexo, no habiendo sido necesario poner en marcha el procedimiento por alguno de estos motivos.

### **5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

La auditoría retributiva se iniciará a la entrada en vigor de la normativa regulatoria.

## 6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

**Objetivo general:** Incorporar la perspectiva de género, así como la incorporación de medidas de acción positiva que equilibren situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, en los procesos de gestión de Fad.

### Objetivos específicos

- **Objetivo 1:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género y de las medidas de acción positiva en los procedimientos de selección y en el marco de contratación de la entidad.
- **Objetivo 2:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas asegurando el acceso a la plantilla en términos de paridad.
- **Objetivo 3:** Realizar la clasificación profesional y establecer los criterios de promoción incorporando la perspectiva de género.
- **Objetivo 4:** Garantizar el acceso a las medidas de conciliación existentes en todos aquellos puestos en los que sean posibles implementarlas.
- **Objetivo 5:** Impulsar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Objetivo 6:** Aplicar el lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la entidad.
- **Objetivo 7:** Actualizar el protocolo interno de gestión para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Objetivo 8:** Revisar la incorporación de la perspectiva de género en la Prevención de riesgos laborales.

## 7. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA.

### Área 1 Procesos de contratación, selección y reclutamiento.

**Objetivo:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género y de las medidas de acción positiva en los procedimientos de selección y en el marco de contratación de la entidad.

- **Medida 1** Redacción de las ofertas de empleo utilizando el lenguaje inclusivo
- **Medida 2** Elaboración de criterios que incorporen la perspectiva de género en los procesos de selección
- **Medida 3** Desarrollo de políticas de contratación que favorezcan la incorporación a la plantilla de mujeres víctimas de violencia de género y/o en situación de exclusión social

### Área 2 Formación

**Objetivo:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas garantizando el acceso a la plantilla en términos de paridad.

- **Medida 1** Garantizar la igualdad de acceso a la formación
- **Medida 2** Incorporar en la oferta de formación interna contenidos en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres

### Área 3 Promoción y clasificación profesional

**Objetivo:** Realizar la clasificación profesional y establecer los criterios de promoción incorporando la perspectiva de género

- **Medida 1** Revisión de la relación de puestos de trabajo de la entidad, identificando la categorización y jerarquía de los puestos, atendiendo al principio de Igualdad.
- **Medida 2** Elaboración de criterios de promoción que incorporen la perspectiva de género
- **Medida 3** Priorización de la promoción interna a la contratación externa

### Área 4 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

**Objetivo:** Garantizar el acceso a las medidas de conciliación existentes en todos aquellos puestos en los que sea posible implementarlas

- **Medida 1** Se va a trabajar para definir una política de teletrabajo para todos los puestos

## Área 5 Control Retributivo

**Objetivo:** Impulsar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres

- **Medida 1** Análisis de un registro salarial que, desde una perspectiva de género, profundice en el conocimiento de las posibles desigualdades salariales que puedan existir en la entidad.
- **Medida 2** Revisión de criterios para la concesión de complementos salariales desde la perspectiva de género.

## Área 6 Comunicación

**Objetivo:** Aplicar el lenguaje inclusivo en la organización

- **Medida 1** Desarrollar y difundir entre toda la plantilla una guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.
- **Medida 2** Revisar el lenguaje y las imágenes que se utilizan en todas las comunicaciones, externas e internas, para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.

**Objetivo:** Difusión de Plan y comisión de Igualdad

- **Medida 1** Difundir el Plan de igualdad y la existencia de la comisión

## Área 7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

**Objetivo:** Revisar el protocolo interno para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

- **Medida 1** Revisión y actualización del protocolo para la gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los/as trabajadores/as en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

## Área 8. Salud Laboral

**Objetivo:** Velar por la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

- **Medida 1** Revisión de la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de la entidad.
- **Medida 2.** Creación de medidas de adaptación a situaciones de embarazo y lactancia en los diferentes puestos laborales

**ÁREA 1 PROCESOS DE CONTRATACIÓN, SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO.**

**Objetivo:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género y de las medidas de acción positiva en los procedimientos de selección y en el marco de contratación de la entidad.

**Medida 1.** Redacción de las ofertas de empleo utilizando el lenguaje inclusivo

<b>Acciones</b>	Inclusión de lenguaje neutro en las ofertas de trabajo
<b>Descripción</b>	Asegurar la utilización de lenguaje neutro en la publicación de las ofertas de empleo de la entidad
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	4 años
<b>Acciones Responsables</b>	Dirección: Redacción con lenguaje inclusivo de las ofertas de empleo RRHH: Redacción en lenguaje inclusivo de toda comunicación realizada a el personal de la plantilla
<b>Recursos</b>	Humanos: Dirección
<b>Indicadores</b>	Totalidad de ofertas publicadas redactadas con lenguaje neutro
<b>Observaciones</b>	Recursos: <a href="https://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guia_slenguajenosexista .pdf">https://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guia_slenguajenosexista .pdf</a>

**ÁREA 1 PROCESOS DE CONTRATACIÓN, SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO.**

**Objetivo:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género y de las medidas de acción positiva en los procedimientos de selección y en el marco de contratación de la entidad.

**Medida 2.** Elaboración de criterios que incorporen la perspectiva de género en los procesos de selección

<b>Acciones</b>	Redactar y revisar los documentos de selección en el marco de contratación estableciendo como principio general en los procesos de selección, que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área y puesto requerido
<b>Descripción</b>	La documentación revisada de selección deberá incluir en los criterios para la selección y contratación, las medidas de acción positiva, así como los indicadores que deberán cumplimentar durante dicho proceso.
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	1 año
<b>Acciones Responsables</b>	Dirección: Entrega de documento sobre los procesos de selección y reclutamiento.
	Responsable de RRHH: Redacción del documento sobre procesos de contratación.
	Dirección y responsable de RRHH: Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a los procesos de selección
	Dirección y responsable de RRHH: Comunican a la plantilla la creación y existencia de estos procedimientos de selección.
<b>Recursos</b>	Humanos: Personal de dirección y de RRHH Materiales: Bibliografía de referencia, documentación a revisar y documentos elaborados
<b>Indicadores</b>	Existencia de documento de proceso de selección
	Existencia de documento de proceso de contratación
	Análisis de los datos desagregados por sexo en las ofertas de empleo
<b>Observaciones</b>	Consultar bibliografía de referencia para la incorporación del <i>mainstreaming</i> de género, así como de medidas de acción positiva.

**ÁREA 1 PROCESOS DE CONTRATACIÓN, SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO.**

**Objetivo:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género y de las medidas de acción positiva en los procedimientos de selección y en el marco de contratación de la entidad.

**Medida 3.** Desarrollo de políticas de contratación que favorezcan la incorporación a la plantilla de mujeres víctimas de violencia de género y/o en situación de exclusión social

<b>Acciones</b>	Incluir en los documentos de selección y contratación criterios de valoración positiva a la incorporación de víctimas de violencia de género y/o en situación de exclusión social
<b>Descripción</b>	La documentación de selección contempla que en el proceso se valore positivamente la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y/o en situación de exclusión social.
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	4 años
<b>Acciones Responsables</b>	Dirección: Entrega de documento sobre los procesos de selección y reclutamiento.
	Responsable de RRHH: Redacción del documento sobre procesos de contratación.
	Dirección y responsable de RRHH: Comunican a la plantilla la creación y existencia de estos procedimientos de selección.
<b>Recursos</b>	Humanos: Personal de dirección y de RRHH
<b>Indicadores</b>	Documentos de selección y contratación que incluyan criterios positivos hacia estas personas
	Número de personas entrevistadas que cumplan estos criterios
	Número de personas que incorporen estos criterios
<b>Observaciones</b>	Se va a promover el envío de currículums ciegos y se van a incluir en nuestras fuentes de reclutamiento entidades, asociaciones de colectivos vulnerables para fomentar la inserción de estos colectivos y hacer más igualitarios e inclusivos nuestros procesos de selección de personal y voluntariado.

## ÁREA 2 FORMACIÓN

**Objetivo:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas garantizando el acceso a la plantilla en términos de paridad.

**Medida 1.** Garantizar la igualdad de acceso a la formación

<b>Acciones</b>	Crear y revisar el plan de formación interno garantizando el acceso a toda la plantilla, incluidas todas aquellas personas que se encuentran en situación de excedencia por guarda legal o cuidados.
<b>Descripción</b>	La documentación creada y revisada deberá incluir los criterios comunes para la selección y participación en paridad en las acciones formativas.
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	4 años. Proceso anual.
<b>Acciones y Responsables</b>	Dirección: Entrega de documento del plan de formación interno de la entidad
	Responsable de RRHH: revisión del documento sobre el Plan de Formación Interno valorando la incorporación de la perspectiva de género, así como la identificación de las medidas de acción positiva.
	Dirección y responsable de RRHH: Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los resultados desagregados por sexo de la formación anual
	Dirección y responsable de RRHH: Comunican a la plantilla la creación y revisión del plan de formación interno
<b>Recursos</b>	Humanos: Personal de dirección y de RRHH Materiales: Bibliografía de referencia, documentación a revisar y documentos elaborados por la comisión
<b>Indicadores de Evaluación</b>	Existencia de un nuevo plan de formación interno desde la perspectiva de género Análisis del acceso a formación según sexo
<b>Observaciones</b>	Herramientas que el Ministerio de Igualdad pone a disposición en su web <a href="https://www.igualdadenlaentidad.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm">https://www.igualdadenlaentidad.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm</a>

## ÁREA 2 FORMACIÓN

**Objetivo:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas asegurando el acceso a la plantilla en términos de paridad.

**Medida 2.** Incorporar en la oferta de formación interna contenidos en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres

<b>Acciones</b>	Inclusión en el plan de formación de contenidos referentes a la igualdad de oportunidades y trato, posibilitando acceso a personas en excedencia
<b>Descripción</b>	La oferta de formación interna contempla contenidos formativos vinculados a la igualdad, bien con cursos específicos bien en módulos específicos dentro de las formaciones
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	4 años. Proceso continuo.
<b>Acciones y Responsables</b>	Dirección y RRHH: Inclusión en el plan formativo de estos contenidos
	RRHH: Garantizar oferta formativa que contenga estos contenidos
	Dirección y RRHH: Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas
	Dirección y RRHH: comunicación de esta oferta formativa a la plantilla
<b>Recursos</b>	Humanos: Personal de dirección y de RRHH
<b>Indicadores de Evaluación</b>	Oferta formativa que incluya estos aspectos
	Participación de la plantilla en esta oferta formativa
<b>Observaciones</b>	Se facilitarán los porcentajes de asistencia a formaciones según tipo de formación, desagregando los valores por hombres y mujeres y el tipo de formación, se comentará en las reuniones de la comisión.

### ÁREA 3 PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Objetivo:** Realizar la clasificación profesional y establecer los criterios de promoción incorporando la perspectiva de género

**Medida 1.** Revisión de la relación de puestos de trabajo de la organización, identificando la categorización y jerarquía de los puestos, atendiendo al principio de igualdad.

<b>Acciones</b>	Revisar la relación de puestos de trabajo de la organización, identificando la clasificación, sus criterios y jerarquía de los puestos, atendiendo al principio de igualdad.
<b>Descripción</b>	El informe deberá anexar la plantilla/herramienta de recogida de datos para la valoración anual. La revisión será realizada desde el principio de igualdad, identificando los índices de concentración de cada clasificación agrupada.
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	4 años.
<b>Acciones y Responsables</b>	Responsable de RRHH: Elaboración de un informe de la RPT de la entidad, con ayuda externa, identificando la clasificación jerárquica de los puestos desde el principio de igualdad, así como los criterios para que un puesto sea incluido en dicha clasificación. Dicho informe debe incluir datos de distribución y concentración desagregados por sexo.
	Responsable de RRHH: Entrega de informe de la RPT, con la clasificación profesional de los puestos a la dirección para su valoración desde el principio de igualdad. Dicho informe anexará la plantilla/herramienta de recogida de datos para la valoración anual.
	Dirección y responsable de RRHH: Actualización de los informes y valorarán los datos desde la perspectiva de género con el objetivo de incorporar medidas que favorezcan la representación equilibrada en los puestos con mayor jerarquía, teniendo en cuenta el índice de concentración y la distribución por sexo. Las medidas identificadas serán incluidas y evaluadas en el informe de RPT del año siguiente.
	Dirección y responsable de RRHH: Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional

<b>Recursos</b>	Humanos: Dirección y responsable de RRHH y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Materiales: Bibliografía de referencia y documentación a revisar
<b>Indicadores de Evaluación</b>	Existencia de un documento de valoración del informe de RPT
<b>Observaciones</b>	<p>La clasificación de los puestos de trabajo reflejados en la RPT es importante para identificar la posible brecha salarial de género, en la que se valorará las diferencias salariales entre mujeres y hombres ante un puesto con las mismas funciones/características. Es importante que dicho informe incorpore datos de situación y es fundamental que la recogida de los datos permita cruzarlos con otras variables exigidas en el diagnóstico de género.</p> <p>No disponemos de presupuesto para esta parte, vamos a pedir colaboración externa, y utilizaremos previsiblemente la herramienta de los Ministerios de Trabajo e Igualdad, pero es un trabajo muy costoso y por ello nos comprometemos a tenerlo preparado durante este Plan de Igualdad, cuya fecha final es el 31 de diciembre de 2024.</p>

**ÁREA 3 PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**Objetivo:** Realizar la clasificación profesional y establecer los criterios de promoción incorporando la perspectiva de género

**Medida 2.** Elaboración de criterios de promoción que incorporen la perspectiva de género

<b>Acciones</b>	Elaborar criterios de promoción que faciliten la igualdad de acceso a la misma desde la perspectiva de género
<b>Descripción</b>	Elaboración de criterios de promoción que tengan en cuenta garantizar el acceso ha puesto de promoción a ambos sexos según las diferencias de género presentes en la plantilla. Estableciendo como principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	4 años (primer año elaboración, tres años siguientes para hacer seguimiento)
<b>Acciones y Responsables</b>	RRHH: Elaboración de criterios de promoción con perspectiva de género
	Dirección y RRHH: garantizar la aplicación de estos criterios en la promoción interna
	Dirección y RRHH: Informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas
	Dirección y RRHH: Análisis de los resultados en las promociones de la aplicación de los criterios
<b>Recursos</b>	Humanos: Dirección y responsable de RRHH
<b>Indicadores de Evaluación</b>	Existencia de criterios de promoción que incorporan la perspectiva de género
	Análisis de cambios producidos en la promoción interna a raíz de la aplicación de los criterios
<b>Observaciones</b>	

### ÁREA 3 PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Objetivo:** Realizar la clasificación profesional y establecer los criterios de promoción incorporando la perspectiva de género

#### **Medida 3.** Priorización de la promoción interna a la contratación externa

<b>Acciones</b>	Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa
<b>Descripción</b>	Elaboración de criterios de selección que tengan en cuenta facilitar la promoción de personas que ya estén trabajando en la entidad y con criterios de igualdad de género
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	4 años (primer año elaboración, tres años siguientes para hacer seguimiento)
<b>Acciones y Responsables</b>	RRHH: Elaboración de criterios de promoción interna con perspectiva de género
	Dirección y RRHH: garantizar la aplicación de estos criterios en la promoción interna
	Dirección y RRHH: Informar a la Comisión de Igualdad sobre los criterios y las promociones realizadas
	Comisión de Igualdad: Análisis de los resultados en las promociones de la aplicación de los criterios
<b>Recursos</b>	Humanos: Dirección y responsable de RRHH
<b>Indicadores de Evaluación</b>	Existencia de criterios de promoción que incorporan la perspectiva de género
	Análisis de cambios producidos en la promoción interna a raíz de la aplicación de los criterios
<b>Observaciones</b>	Informar al personal de los procesos de selección que se van a realizar con anterioridad a la publicación de las ofertas de empleo

**ÁREA 4 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.**

**Objetivo:** Garantizar el acceso a las medidas de conciliación existentes en todos aquellos puestos en los que sean posibles implementarlas.

**Medida 1.** Definir un plan de teletrabajo para toda la organización

<b>Acciones</b>	Análisis periódico por la Comisión de Seguimiento de el camino hasta la implantación del teletrabajo en la organización
<b>Descripción</b>	Revisar y analizar los posibles problemas y dificultades que encuentren las personas que trabajan en Fad para poder adaptar el plan de teletrabajo a toda la organización, teniendo en cuenta las especificidades de cada puesto de trabajo.
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	4 años
<b>Acciones y Responsables</b>	Responsable de RRHH en colaboración con la Dirección: Elaboración del análisis, seguimiento de las dificultades y problemas de los diferentes puestos de trabajo.
	Responsable de RRHH: Elaboración y entrega a la dirección del análisis realizado.
	Dirección y responsable de RRHH: Difusión interna y despliegue de normativa sobre teletrabajo.
	Dirección y responsable de RRHH: Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los avances en el plan de teletrabajo
<b>Recursos</b>	Convenio Estatal de Acción e Intervención Social
<b>Indicadores de Evaluación</b>	Existencia del análisis de los diferentes puestos laborales, en materia de teletrabajo.
	Existencia del documento con las propuestas para la actualización de la normativa interna en materia de teletrabajo.
<b>Observaciones</b>	La heterogeneidad de los diferentes puestos de trabajo dentro de la entidad dificulta la unificación de criterios para la realización de un plan de teletrabajo. No obstante, resultaría necesario prestar atención a esas diferencias y aplicar la perspectiva de género para facilitar el acceso a este plan de teletrabajo en cada puesto.

## ÁREA 5 CONTROL RETRIBUTIVO

**Objetivo:** Impulsar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres

**Medida 1.** Análisis del registro salarial que, desde una perspectiva de género, profundice en el conocimiento de las posibles desigualdades salariales que puedan existir en la entidad.

<b>Acciones</b>	Análisis del informe de retribución salarial desde una perspectiva de género, atendiendo a los criterios establecidos en el diagnóstico de género.
<b>Descripción</b>	La persona responsable de RRHH hará entrega a la dirección y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de un informe retributivo elaborado desde la perspectiva de género, e identificando la jerarquía, clasificación profesional, complementos salariales, así como otros criterios marcados por el diagnóstico de género, con los datos anuales desagregados por sexo, así como la brecha salarial de género.
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	4 años
<b>Acciones y Responsables</b>	Dirección y RRHH: elaboración de los indicadores, y herramientas para el análisis del informe.
<b>Recursos</b>	Herramienta de autodiagnóstico de la Brecha Salarial de Género. <a href="https://www.igualdadenlaentidad.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm">https://www.igualdadenlaentidad.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm</a>
<b>Indicadores de Evaluación</b>	Implementación y análisis del registro de igualdad retributiva
	Informe de análisis del registro de igualdad retributiva
<b>Observaciones</b>	<p>La elaboración de indicadores y herramientas serán necesarias para que el área de RRHH pueda realizar posteriormente un informe de retribución salarial identificando posibles brechas salariales de género, atendiendo al índice de concentración de cada clasificación, posición jerárquica, complemento. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.</p> <p>Nos comprometemos a realizar la auditoría retributiva antes de la finalización de este Plan de Igualdad, cuya fecha de finalización es el 31 de diciembre de 2024, no disponemos de presupuesto, pero intentaremos buscar una colaboración o la realizaremos cuando desde el Ministerio de Trabajo se presente la guía para hacer esta auditoría, mientras se realizará con los datos del Registro Salarial.</p>

## ÁREA 5 CONTROL RETRIBUTIVO

**Objetivo:** Impulsar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres

**Medida 2.** Revisión de criterios para la concesión de complementos salariales desde la perspectiva de género.

<b>Objetivo Medida</b>	Garantizar la igualdad retributiva revisando aquellos procedimientos por los que se conceden complementos retributivos
<b>Descripción</b>	Revisar desde la perspectiva de género los procedimientos de concesión de complementos retributivos
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	1 año
<b>Acciones y Responsables</b>	Análisis de complementos retributivos y su distribución por sexo en la plantilla desde la perspectiva de género
	Revisión de los criterios de concesión de complementos retributivos desde la perspectiva de género
	Garantizar que la concesión de los complementos garantice la equidad de concesión de los mismos.
<b>Recursos</b>	Humanos: Dirección y RRHH
<b>Indicadores de Evaluación</b>	Criterios de concesión de complementos que incorporan la perspectiva de género
	Informe sobre complementos retributivos otorgados a raíz de la aplicación de los criterios
<b>Observaciones</b>	

## ÁREA 6 COMUNICACIÓN

**Objetivo:** Aplicar el lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la entidad

**Medida 1.** Desarrollar y difundir entre toda la plantilla una guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.

<b>Acciones</b>	Realizar conjuntamente una guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista específica para Fad
<b>Descripción</b>	Realizar, de forma conjunta, una guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista, por la heterogeneidad de nuestra organización, que trabaja en Cooperación al Desarrollo, investigación, educación, formación, comunicación, cada área debe comunicar y comunicarse de forma inclusiva y no sexista, se realizará una guía contando con personal de cada área, para que sea lo más completa posible.
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	2 años
<b>Acciones y Responsables</b>	Dirección: Compartir con toda la organización la Guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista
	RRHH: Coordinar a los distintos departamentos para poder crear una guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista, ensamblar toda la información y dar forma a la guía
<b>Recursos</b>	Bibliografía Lenguaje y comunicación no sexista. <a href="https://www.igualdadenlaentidad.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_03_Comunicacion_Incluyente.pdf">https://www.igualdadenlaentidad.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_03_Comunicacion_Incluyente.pdf</a>
<b>Indicadores de Evaluación</b>	La totalidad de los departamentos colaborarán en dicha elaboración
<b>Observaciones</b>	Tener en cuenta la guía para la comunicación incluyente <a href="https://www.igualdadenlaentidad.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_03_Comunicacion_Incluyente.pdf">https://www.igualdadenlaentidad.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_03_Comunicacion_Incluyente.pdf</a>

## ÁREA 6 COMUNICACIÓN

**Objetivo:** Aplicar el lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la entidad

**Medida 2.** Revisar el lenguaje y las imágenes que se utilizan en todas las comunicaciones, externas e internas, para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.

<b>Acciones</b>	Garantizar el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación de la entidad y en las imágenes que acompañen a dichas comunicaciones
<b>Descripción</b>	Una vez realizada la Guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista, compartir dicha guía, comprobar las comunicaciones de Fad para que cumplan con dichas recomendaciones y se pueda garantizar un uso del lenguaje inclusivo por parte de toda la organización.
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	4 años
<b>Acciones y Responsables</b>	Dirección: Garantizar que toda la plantilla conoce la guía de recomendaciones
	RRHH: Garantizar que toda comunicación y material difundido entre plantilla y hacia el exterior siga las recomendaciones de la guía de recomendaciones.
<b>Recursos</b>	Bibliografía Lenguaje y comunicación no sexista. <a href="https://www.igualdadenlaentidad.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_03_Comunicacion_Incluyente.pdf">https://www.igualdadenlaentidad.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_03_Comunicacion_Incluyente.pdf</a>
<b>Indicadores de Evaluación</b>	Comunicaciones de la entidad que cumplan las recomendaciones
<b>Observaciones</b>	Tener en cuenta la guía para la comunicación incluyente <a href="https://www.igualdadenlaentidad.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_03_Comunicacion_Incluyente.pdf">https://www.igualdadenlaentidad.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_03_Comunicacion_Incluyente.pdf</a>

## ÁREA 6 COMUNICACIÓN

**Objetivo:** Difusión de Plan y comisión de Igualdad

**Medida 1.** Difundir el Plan de igualdad y la existencia de la comisión

<b>Acciones</b>	Garantizar el conocimiento de la existencia del Plan de igualdad y garantizar canales de comunicación con la comisión de igualdad
<b>Descripción</b>	Facilitar el conocimiento del plan y las medidas contenidas, así como habilitar vías de comunicación efectiva con dicha comisión para recoger dudas y sugerencias.
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	4 años
<b>Acciones y Responsables</b>	Dirección: Difundir el II Plan de Igualdad FAD en los medios de comunicación interna y medios externos
	RRHH: Garantizar el conocimiento del Plan.
	Comisión: habilitar canal de comunicación con plantilla y responder a dudas y propuestas
<b>Recursos</b>	Técnicos: habilitar correo de la comisión de igualdad designando las personas encargadas del seguimiento
<b>Indicadores de Evaluación</b>	Número de sugerencias y opiniones trasladadas a la persona responsable y sugerencias aceptadas
<b>Observaciones</b>	

## ÁREA 7 PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**Objetivo:** Revisar y actualizar el protocolo interno para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

**Medida 1.** Revisión y actualización del protocolo para la gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los/as trabajadores/as en materia de acoso sexual o por razón de sexo, facilitando medidas de adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación

<b>Acciones</b>	Revisión y actualización del protocolo en materia de gestión de situaciones discriminatorias, ahondando en aquellas producidas por acoso sexual o por razón de sexo.
<b>Descripción</b>	Actualización del procedimiento para la gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los/as trabajadores/as en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	1 año
<b>Acciones y responsables</b>	Responsable de RRHH: Revisión y actualización del procedimiento en los apartados en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
	Dirección: Firma del procedimiento con las materias de acoso sexual y por razón de sexo.
	Dirección y responsable de RRHH: Comunicación interna y despliegue del procedimiento a la plantilla.
	Dirección y responsable de RRHH: informar a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa, así como el número de denuncias formalizadas y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso
<b>Recursos</b>	Lo contenido en la Ley de Igualdad sobre el procedimiento para la gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los/as trabajadores/as en materia de acoso sexual o por razón de sexo. Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
<b>Indicadores de evaluación</b>	Existencia y revisión de un protocolo en materia de acoso sexual o por razón de sexo, explicitando el procedimiento para la gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los/as trabajadores/as en materia de acoso sexual o por razón de sexo. Número de adaptaciones realizadas en personas en esta situación.
<b>Observaciones</b>	La elaboración del proceso requeriría establecer pasos de actuación concretos, así como canales de comunicación para posibles notificaciones.

## ÁREA 8 SALUD LABORAL

**Objetivo:** Velar por la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

**Medida 1.** Revisión de la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de la entidad

<b>Acciones</b>	Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
<b>Descripción</b>	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo. Revisar, en colaboración con la entidad o persona que gestiona la prevención de riesgos laborales de la entidad, se impulsarán medidas de acción positiva que permitan incorporar la perspectiva de género en materia de prevención según los puestos.
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	4 años
<b>Acciones y Responsables</b>	Responsable de RRHH: Solicitud de colaboración a la entidad que gestiona la prevención de riesgos laborales de la entidad, para apoyar en la incorporación de la perspectiva de género y medidas de acción positiva. Facilitar informe de siniestralidad y enfermedad profesional desagregada pro sexo.
	Entidad o persona encargada de gestión de la prevención y área de RRHH: Desarrollo de reuniones para presentar el protocolo de prevención de riesgos laborales de la entidad y trabajar conjuntamente las propuestas para la incorporación de la perspectiva de género y posibles medidas de acción positiva.
	Entidad o persona encargada de gestión de la prevención: Actualización del protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
	Responsable de RRHH: Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo
<b>Recursos</b>	Humanos: responsable de RRHH, entidad de gestión de riesgos laborales o persona a cargo.
<b>Indicadores</b>	Desarrollo de reuniones de trabajo entre la entidad de gestión de la prevención y la entidad
	Existencia de propuestas de mejora
<b>Observaciones</b>	La actualización del protocolo de prevención de riesgos laborales será responsabilidad de la entidad que gestiona la prevención de riesgos laborales en la entidad, quienes acordarán con el área de RRHH y la dirección de la entidad su aprobación.

## ÁREA 8 SALUD LABORAL

**Objetivo:** Velar por la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

**Medida 2.** Creación de medidas de adaptación a situaciones de embarazo y lactancia en los diferentes puestos laborales

<b>Acciones</b>	Incorporar medidas de adaptación a situaciones de embarazo y lactancia teniendo en cuenta los diferentes puestos laborales.
<b>Descripción</b>	Análisis de necesidades de adaptación a situaciones de embarazo y lactancia de cada puesto y estabilización
<b>Fecha</b>	Desde la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad
<b>Temporalización</b>	4 años
<b>Acciones y Responsables</b>	RRHH: Análisis de las necesidades de cada puesto laboral en caso de embarazo y lactancia
	RRHH: Propuestas de medidas de adecuación de puestos en ambas circunstancias
	Dirección y RRHH: Aprobación de las medidas propuestas
<b>Recursos</b>	Humanos: Dirección y Departamento de RRHH.
<b>Indicadores</b>	Elaboración de documento de análisis y medidas de adaptación
	Totalidad de medidas implementadas
<b>Observaciones</b>	

## 8. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

La dirección y el área de RRHH de la entidad liderará la puesta en marcha de las medidas, informando siempre a la plantilla de las medidas llevadas a cabo.

Del mismo modo, podrá solicitar colaboración a otras organizaciones o personas expertas si se considera oportuno para aclaración de posibles dudas o apoyo en cuestiones puntuales.

No se cuenta con un presupuesto preestablecido para las acciones a implementar del Plan de Igualdad, en la medida de lo posible se intentará tender al coste cero, por medio de colaboraciones y cualquier otra forma de apoyo, como formaciones bonificadas o colaboraciones pro bono.

## 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Las medidas descritas en el presente Plan se desarrollarán durante su periodo de vigencia.

Área. Medida.	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
1.1	X	X	X	X
1.2	X			
1.3	X	X	X	X
2.1	X	X	X	X
2.2	X	X	X	X
3.1	X	X	X	X
3.2	X	X	X	X
4.1	X			
5.1	X	X	X	X
5.2	X			
6.1.1	X	X		
6.1.2			X	X
6.2.1	X	X	X	X
7.1	X			
8.1	X	X		
8.2	X	X		

## **10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.**

La dirección de la entidad en conjunción con el área de RRHH elaborará un informe de evaluación del presente plan conteniendo el nivel de desarrollo alcanzado de cada una de las medidas y el nivel de cumplimiento de cada uno de los objetivos. Construyendo para ello una herramienta de medición del cumplimiento y un informe específico de evaluación y mejora.

## **11.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.**

La Comisión de Igualdad estará representada de forma paritaria por FAD, así como por los Responsables Legales de los Trabajadores y Trabajadoras. Inicialmente lo conformarán las mismas personas que han participado en la elaboración del presente plan.

La Comisión de Igualdad tendrá, al menos, dos reuniones anuales para el desarrollo del Plan, aunque se estima que será necesario aumentar la frecuencia de las reuniones para su puesta en marcha.

La persona de la Comisión que lidere cada una de las medidas se encargará de informar a la comisión del desarrollo de esta, así como de sus posibles incidencias y dificultades.

## **12.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.**

Las personas representantes en la Comisión de Igualdad que, por diferentes motivos, no puedan continuar participando en dicha Comisión, podrán ser sustituidas, quedando constancia del cambio en el acta correspondiente en la siguiente reunión.

En el caso de posibles discrepancias en la Comisión de Igualdad se regirá por el cumplimiento de medidas en función de la normativa vigente.