

PLAN DE IGUALDAD



fejidif

2018-2022

ÍNDICE

1	Declaración de intenciones.....	3
2	Introducción. Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.....	3
3	Conceptos	5
4	Comité de Igualdad.....	7
5	Plan de Igualdad.....	7
5.1	Resumen del diagnóstico de la situación	7
5.2	Objetivo general	10
5.3	Objetivos específicos.....	10
5.4	Medidas.....	12
5.5	Calendario	15
5.6	Presupuesto	15
5.7	Seguimiento y evaluación.....	16
5.8	Ámbito de aplicación.....	16

1 DECLARACIÓN DE INTENCIONES

El presente Plan de Igualdad responde al compromiso de FEJIDIF con la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, manifestada en la ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social y en la **igualdad de trato entre mujeres y hombres**, en lo que respecta a la ausencia de discriminación directa o indirecta por razones de sexo.

La Junta Directiva de FEJIDIF, junto con la representación de trabajadores y trabajadoras, se compromete, por tanto, a promover unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos de la Federación.

2 INTRODUCCIÓN. PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Este Plan de Igualdad, elaborado por FEJIDIF de forma voluntaria, parte del compromiso de la Entidad por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad, en línea con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), cuyo artículo 46 recoge el concepto y contenido que deben incluir los planes de igualdad.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Asimismo, este Plan de Igualdad sigue las directrices del Plan de Igualdad para Entidades de la Discapacidad del Tercer Sector.

FEJIDIF reconoce como principio básico y transversal de la entidad, y así se señala en sus Estatutos, el incluir dentro de los Principios y Valores que inspiran y orientan su actuación la igualdad, solidaridad y compromiso con las personas con discapacidad física y orgánica (Artículo 7).

Artículo 7.7

“Perspectiva de género, siendo la igualdad entre hombres y mujeres un valor objetivo y un signo de la identidad de FEJIDIF, y entendiendo perspectiva de género como la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”.

Artículo 7.12

“La igualdad transversal, en la que en condiciones de desigualdad social, puedan establecerse nexos de igualdad entre personas consideradas desiguales, así como la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual”.

FEJIDIF asume y promueve los siguientes principios de actuación:

- Garantizar un entorno laboral de calidad, llevando a cabo acciones encaminadas a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades de toda la plantilla, en todas las áreas: acceso a la empresa, contratación, promoción, formación, retribución, salud laboral, comunicación y sensibilización.
- Implementar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral del conjunto de la plantilla.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Prevenir y eliminar cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futuras.

La Junta Directiva de FEJIDIF, junto con el Comité de Igualdad, han negociado y acordado este Plan de Igualdad, desde el marco legal, pero también desde el compromiso. Así pues, la implicación conjunta de la dirección y de la plantilla, servirá para que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo para promover un buen clima laboral y mejorar la calidad de vida de toda su plantilla.

Este compromiso se aplica a toda la estrategia de FEJIDIF: en su acción representativa de incidencia asociativa, en su política de comunicación, en su política de recursos humanos y en su gestión organizativa.

La estrategia de recursos humanos de la entidad responde a un sistema de gestión integral basado en la persona, acorde con la cultura de la entidad.

En atención a todo lo señalado, y siguiendo las directrices marcadas en el Plan de Trabajo del 2017, aprobado por la Junta Directiva, se redacta este Plan, dirigido a la consecución plena de la igualdad entre mujeres y hombres a través de acciones que corrijan los desequilibrios todavía existentes entre sexos.

3 CONCEPTOS

Plan de Igualdad

Conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en la retribución y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito empresarial, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la afiliación y participación en la representación de los trabajadores.

Discriminación

Se considera discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Discriminación directa

Es la situación en la 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

Es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro,

salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias

Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acciones positivas

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, así como corregir prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan situaciones patentes de desigualdad, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

4 COMITÉ DE IGUALDAD

Siguiendo el esquema de la Ley Orgánica 3/2007, se crea un órgano específico, el **Comité de Igualdad**, responsable de las acciones de información, seguimiento y evaluación del Plan.

Está compuesto, en una representación paritaria, por representantes de la Junta Directiva, Recursos Humanos, representantes de asociaciones federadas y trabajadoras y trabajadores.

5 PLAN DE IGUALDAD

5.1 RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

A fin de conocer la situación de FEJIDIF en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con enfoque de género, lo que implica tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en toda la actuación de la Entidad.

Dicho análisis, que no pretende ser exhaustivo, se ha efectuado en las siguientes áreas: cultura organizativa, política de recursos humanos (selección), política de comunicación y formación.

De dicho análisis se ha resumido el siguiente diagnóstico, que pretende servir como elemento previo a la formulación del Plan de Igualdad.

SELECCIÓN – RECURSOS HUMANOS

La selección se realiza en un marco de igualdad de trato y no discriminación. El acceso a FEJIDIF se basa en criterios de carácter objetivo y de valoración de competencias y méritos, por lo que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades.

Observamos que en las áreas de empleo, educación, fisioterapia, existe segregación horizontal a favor del colectivo femenino, mientras que en el área de administración, informática y transporte hay más hombres que mujeres, por lo que puede ser necesario adoptar medidas que favorezcan que se incorporen los colectivos subrepresentados en cada una de las áreas.

En cuanto a la visión que tienen tanto trabajadoras como trabajadores sobre el acceso a la Entidad, podemos decir, a partir de los datos obtenidos mediante la encuesta, que la gran mayoría opina que hay mucha o bastante igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Durante el análisis se ha detectado que algunas convocatorias de selección de personal se ha hecho uso de un lenguaje sexista, por lo que es necesario poner especial cuidado en la redacción de las próximas selecciones, garantizando de ese modo que tanto hombres como mujeres no se vean disuadidos a participar, garantizando así una mayor igualdad.

En los puestos de mayor responsabilidad de la empresa existe una presencia equilibrada de las mujeres respecto a los hombres.

Por el contrario, en puestos de técnicos de áreas se observa determinada segregación, en cuanto que la gran mayoría son mujeres. Entendemos que esta situación deriva del hecho de que al iniciarse la actividad de determinadas áreas, la plantilla estaba formada mayoritariamente por mujeres.

FORMACIÓN

En términos generales, es necesario impulsar la formación y que se dirija a un número más elevado de personas en la entidad, potenciando asimismo la participación de las/los trabajadoras/es.

En cuanto al contenido de las actividades formativas, consideramos que es conveniente formación en materia de igualdad.

POLÍTICA SALARIAL

La tabla salarial es fruto de negociación colectiva y no existen diferencias salariales entre mujeres y hombres. Éstas únicamente vienen derivadas de la categoría de cada persona.

Hay que indicar que los trabajos y responsabilidades de cada uno de los trabajadores/as se corresponden con su categoría.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

El Convenio Colectivo de aplicación en FEJIDIF contempla un amplio abanico de medidas, dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como medidas de ordenación del tiempo de trabajo.

OBLIGACIONES FAMILIARES

En FEJIDIF son pocas las personas que solicitan reducción de jornada para el cuidado de hijos/as y/o familiares, ya que se disponen de mecanismos que favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral, por ejemplo, el horario y los distintos permisos. Aún así, son más las mujeres que hacen uso de estos permisos.

El ejercicio de estos derechos nunca afecta a la situación profesional del/la trabajador/a dentro de la Entidad, y la maternidad y la paternidad en ningún caso es causa de discriminación.

Deberían adoptarse medidas para que las personas que se hallen en situación de excedencia por atender las obligaciones familiares, que en su mayoría son mujeres, se vean afectadas lo menos posible, a nivel profesional, por hallarse en dicha situación.

COMUNICACIÓN

Se ha detectado que, en ocasiones, se ha usado un lenguaje no adecuado en términos de igualdad, por lo que debe ponerse especial cuidado a la hora de la redacción de documentos tanto a nivel interno como externo. En caso de que se usen imágenes, se evitaran aquellas que masculinicen o feminicen una profesión.

Algunas/os trabajadoras/es, a través de la encuesta en la que han participado, proponen una mayor comunicación como medida para alcanzar mayor igualdad.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En una primera fase, se ha realizado un protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. Y posteriormente, ha sido aprobado por la Junta Directiva.

Sería necesaria la difusión del mismo y la realización de campañas de sensibilización.

La formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres puede adoptarse como medida para la prevención de estas situaciones, asegurándose que pueda acceder el conjunto de la plantilla.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su legislación complementaria, en FEJIDIF se tiene en cuenta, en la evaluación de los riesgos, las diferentes características y/o aptitudes tanto de trabajadores como de trabajadoras para el desarrollo de cada uno de las actividades que entrañen riesgos.

FEJIDIF incluye entre sus valores la igualdad entre hombres y mujeres, elevándolo a la categoría de valor ético, quedando recogido en sus Estatutos vigentes.

5.2 OBJETIVO GENERAL

El objetivo del Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de FEJIDIF, tanto en la esfera representativa, de incidencia social y asociativa, así como en la esfera interna, corrigiendo los posibles desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

1. Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes centros de trabajo de FEJIDIF.
2. Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
3. Conocer la situación de la empresa en materia de igualdad y dar respuesta a su casuística particular.
4. Analizar la distribución de la plantilla por sexos en los puestos de responsabilidad y dar respuesta en el caso que se identificara alguna problemática.
5. Generar una cultura de corresponsabilidad, integradora e igualitaria para la totalidad de la plantilla, con independencia de su sexo.

5.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. ÁREA ACCESO AL EMPLEO

- 1.1. Practicar y demostrar un trato igualitario en la selección para el acceso a los centros de trabajo de FEJIDIF, siendo preventivos y evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- 1.2. Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres u hombres.
- 1.3. Seguimiento de los criterios empleados en las entrevistas de selección.
- 1.4. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de FEJIDIF.
- 1.5. Seguimiento de procesos de selección en puestos en los que algún sexo esté subrepresentado.

2. CONTRATACIÓN

- 2.1. Elegir a los/las mejores profesionales, independientemente de su sexo, por medio de la selección basada en el mérito, capacidades y en el desarrollo del trabajo.

2.2. Posibilitar el acceso desde un contrato a tiempo parcial a uno de tiempo completo.

3. PROMOCIÓN

La empresa no tiene implantado un sistema de promoción.

4. FORMACIÓN

4.1. Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción y acceso a la formación.

5. RETRIBUCIÓN

5.1. Seguimiento de la igualdad retributiva.

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

6.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

6.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

7. SALUD LABORAL

7.1. Seguimiento de la evaluación de riesgos desde la perspectiva de género.

7.2. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

7.3. Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.

8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

8.1. Revisar y, en su caso, corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

8.2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

9. PARTICIPACIÓN

9.1. Promover la participación de ambos sexos en los órganos directivos y en el Comité de Igualdad siguiendo el principio de paridad.

5.4 MEDIDAS

Para el cumplimiento de estos objetivos se establecen una serie de acciones/medidas, incluidas en las nueve áreas:

ACCESO A LA EMPRESA

- Seguir garantizando la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, siendo preventivos y evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- Realizar pruebas objetivas en los procesos de selección. Se seguirán revisando las diferentes pruebas para evaluar posibles cambios que puedan resultar discriminatorios.
- Revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género para prevenir posibles casos de discriminación.
- Informar al Comité de Igualdad de los diferentes procesos de selección realizados, con los datos desagregados por sexo, dejando constancia de los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos en los que está menos representado.
- Revisar periódicamente las prácticas de comunicación existentes (web, tablones de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc.) para asegurar que la información llega por igual a mujeres y a hombres.
- En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes puestos.
- Fomentar la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres. Desde RRHH, y siempre que la persona candidata cumpla con el perfil idóneo, se ofertarán los diferentes puestos de trabajo considerados estereotipados, para conseguir el intercambio de tareas tradicionalmente asignadas a uno u otro género.
- Informar al Comité de seguimiento del Plan de Igualdad de la composición de la plantilla por categorías profesionales y sexo.
- En los procesos de selección, se establecerá la medida positiva de que a igualdad de condiciones y competencia, accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.

CONTRATACIÓN

- Posibilidad de acceder desde un contrato de tiempo parcial a uno de tiempo completo cuando haya vacantes o puestos de nueva creación, previo acuerdo entre las partes.

PROMOCIÓN

No está previsto implantar un sistema de promoción interna dentro de la empresa.

FORMACIÓN

- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción y acceso a la formación.
- Hacer el seguimiento del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.
- Seguir realizando una formación específica en materia de género e igualdad para las personas del Departamento de RRHH, responsables de las políticas de selección, retribución y formación.
- Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que es conveniente para toda la plantilla y, especialmente, para la Comisión que se cree para el procedimiento o persona designada como agente de igualdad que arbitre los procedimientos de denuncia.

RETRIBUCIÓN

- Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva.
- Informar al Comité de Igualdad de la evolución de la equidad retributiva.
- En aquellas áreas que no muestran desigualdades por razón de sexo, continuar en la vigilancia de que los procedimientos se sigan realizando conforme al principio de igualdad.

CONCILIACIÓN

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

- Elaborar y difundir por parte de FEJIDIF un documento informativo sobre los permisos comúnmente utilizados, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Ley 3/2007 y sobre las medidas existentes en la empresa que mejoran la legalidad.
- Utilizar los canales de distribución interna de la empresa (tablón de anuncios y correo electrónico) para informar a la plantilla de los derechos de conciliación de vida familiar y laboral.
- Informar al Comité de Igualdad del disfrute de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias concedidas.
- Garantizar el ejercicio de derechos legalmente establecidos y el reconocimiento de derechos negociados con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, que mejoran la ley.

SALUD LABORAL

- Seguir garantizando la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
- Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones de trabajo, bajo supervisión.

PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Garantizar el cumplimiento del protocolo en caso de acoso sexual y por razón de sexo en un supuesto de denuncia, así como garantizar la celeridad y el sigilo de la Comisión de Instrucción.
- Incluir formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla y, especialmente, para el Comité de Igualdad.
- Para cada procedimiento de denuncia, se designará con carácter de confidencial y consensuadamente entre las partes, a una persona del Comité de Igualdad como persona mediadora.
- Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Revisar las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.
- Revisar y, en su caso, corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas para que no sea sexista.
- Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con la prensa, redes sociales, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
- Sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad, informando de las medidas de conciliación.
- Promover y vigilar que el lenguaje y la comunicación se realicen de forma inclusiva y no sexista.

PARTICIPACIÓN

- Promover la participación de ambos sexos en los órganos directivos y en el Comité de Igualdad siguiendo el principio de paridad.

5.5 CALENDARIO

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, estableciéndose desde junio de 2018 hasta junio de 2022.

Su aplicación será desde la aprobación por la Junta Directiva de FEJIDIF y por Asamblea.

No obstante, al ser un conjunto ordenado de medidas tendentes a conseguir los objetivos que se concretan en el mismo, cuyos plazos de aplicación varían, el Plan mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no se hayan corregido las situaciones que se pretenden mejorar.

En el supuesto de que sea necesario realizar acciones positivas, la vigencia de éstas subsistirá mientras persista cada supuesto discriminatorio que se pretenda corregir.

Hasta que no se apruebe un nuevo Plan, se mantendrá prorrogado el contenido del Primer Plan.

5.6 PRESUPUESTO

Hasta la elaboración de este Plan, no existía una partida presupuestaria destinada al Plan de Igualdad en el Presupuesto de Ingresos y Gastos de FEJIDIF, pero se ha

previsto que, anualmente, se fijará un presupuesto destinado a dicho Plan en la partida del mismo nombre por un valor de 125€.

5.7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de FEJIDIF, permitirá conocer el desarrollo de las medidas adoptadas y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad partirá del Comité de Igualdad compuesto por miembros de la directiva y de los/las trabajadores/as.

Su objetivo principal es detectar aquellas situaciones y proponer medidas correctoras o de mejora, así como de interpretar el contenido del Plan de Igualdad, evaluar el grado de cumplimiento y velar por la consecución de los objetivos marcados.

La evaluación se realizará al final del período de ejecución, si bien está previsto un seguimiento permanente de las acciones, que permita la información semestral sobre el grado de ejecución de las mismas, complementada con informes anuales aprobados por la Junta Directiva. De este modo, será posible la revisión del contenido del Plan y su adaptación si así fuese necesario durante el período de ejecución. En este sentido, el Plan es un documento dinámico, concebido para reflejar la situación del FEJIDIF a tiempo real y para adaptarse a las circunstancias que así lo requieran.

5.8 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad es de aplicación para todos los centros de trabajo de FEJIDIF en todo el territorio provincial y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, mujeres y hombres.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que FEJIDIF pueda abrir durante su vigencia.