

## PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN ARED



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN DE LA EMPRESA Y MARCO LEGAL.

1.DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN.

2.ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

3.INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

4.RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD.

5.DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN.

6.DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, E INDICADORES DE SEGUIMIENTO.

7.IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

8.CALENDARIO DE ACTUACIONES, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

9.SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

10.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN.

11.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN.

## **INTRODUCCIÓN DE LA EMPRESA Y MARCO LEGAL**

La Fundació Ared es una entidad sin ánimo de lucro. Y creemos en la fuerza y la valentía de las personas para superar cualquier dificultad y las acompañamos de manera particular durante todo su camino hacia el mundo laboral. Nuestra visión es una sociedad donde todo el mundo puede acceder a segundas oportunidades. Y nuestra misión acompañar personas en alto riesgo de vulnerabilidad, mayoritariamente mujeres que provienen de centros penitenciarios o servicios sociales, para que consigan la plena integración en la sociedad. Lo hacemos fomentando su autonomía, a través de la formación y el acompañamiento integral, que permita la incorporación al mercado laboral.

### **Marco legal.**

El artículo, 14 de la Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea efectiva.

Y la creación del plan de igualdad es una de las medidas que nacen al aprobarse la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre hombres y mujeres (en adelante, “Ley de Igualdad”) que trata de hacer efectivo este derecho a la igualdad centrándose en el ámbito laboral. Esta ley contempla el establecimiento de acciones positivas por parte de las empresas para la consecución de una igualdad real y efectiva en las mismas.

Además, recientemente se han reforzado estas medidas y definido como se realiza el plan de igualdad a través de Reales Decretos. En concreto el Real Decreto 901/ 2020 regula los planes de igualdad y su registro y modifica el Real Decreto 713 de 2020 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Y adicionalmente, el Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva establece medidas específicas sobre la transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor que debe incluir los planes de igualdad.

Fundació ARED ha sido desde su creación una entidad que ha fomentado la igualdad, que es la base de su creación y su misión. Y además, respondiendo a sus obligaciones legales ha renovado este plan de igualdad que refuerza aún más su compromiso y sienta las bases de continua mejora para los próximos cuatro años.

Los objetivos que Fundació ARED quiere alcanzar con la creación de este primer plan de igualdad son:

- Continuar avanzando en la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres tanto en acceso al empleo como en promociones y movimientos internos.

- Velar por la seguridad laboral y por comunicar el protocolo de acoso sexual y moral por razón de género y también reforzar las medidas de soporte a las víctimas de violencia de género.
- Promover una comunicación inclusiva y la sensibilización en materia de igualdad.

## **1.DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.**

Con el objeto de creación de este Plan de Igualdad, se ha creado un Comité de Igualdad constituido por cuatro representantes: dos representantes de la Fundación y dos representantes del comité de empresa que representa a lxs trabajadorxs.

En Fundació ARED, el comité de empresa está constituido por 4 personas, las cuales representan a la plantilla y forman parte del Comité de igualdad.

Las personas que configuran este Comité de Igualdad, y que han negociado las acciones de este Plan de Igualdad y que lo acreditan con su firma son las siguientes:

Representantes de la Dirección de la Empresa:

- Sr. Xavier Vivas (Presidente)
- Sr. José de Jesús Rivera

Representantes de lxs Trabajadorxs (todas miembrxs del comité de empresa):

- Sra. Alba Anglada (Secretaria)
- Sr. Nuria Fernández

El comité de igualdad ha aprobado el diagnóstico del plan de igualdad y a posteriori ha identificado los ámbitos prioritarios de actuación. Asimismo, ha definido acciones concretas, objetivos y métricas de seguimiento para cada una de ellas.

## **2.ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.**

Este Plan de Igualdad aplica a todos los centros de trabajo de Fundació ARED en el territorio español y a la totalidad de su plantilla. Así como a todos aquellos posibles centros adicionales que se creen el futuro y a todas las nuevas personas que se incorporen a la plantilla de la compañía.

La vigencia del plan de igualdad es de 4 años desde la fecha de su firma y su posterior registro en septiembre de 2022 en el registro de planes de Igualdad de La Comunidad Autónoma de Cataluña a través de la plataforma REGCON.

Este plan de igualdad se ha creado gracias al diálogo y la participación de su comisión de igualdad negociadora, y se han definido una serie de acciones que a través de la comisión de seguimiento del plan de igualdad van a revisarse de forma periódica.

La comisión de seguimiento se compromete a reunirse al menos semestralmente para hacer dicho seguimiento, crear un informe y velar que se implementen las medidas aprobadas en este primer plan de igualdad.

### **3. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA.**

Para crear el Plan de Igualdad para Fundació ARED, se analiza la situación de partida y las expectativas de Fundació ARED relativas al alcance del propio plan.

Para ello se utiliza información cuantitativa y cualitativa relativa a las características de la plantilla y a los procesos referentes a estas áreas:

- Características de la plantilla
- Características organizativas, categorías
- Movimientos en la organización
- Situación familiar y conciliación
- Formación
- Política salarial
- Salud laboral
- Acoso sexual y por razón de género
- Comunicación, valores y relaciones externas

La información es referida al período anual previo al inicio del diagnóstico, con cierre enero 2.021. En el análisis cualitativo se han analizado tanto los procesos existentes como la documentación referida a los mismos.

A continuación, un resumen de todos los aspectos analizados y se registra con el plan el documento completo con todas las estadísticas y detalle necesario.

- **La plantilla** es de 38 personas, con 16% hombres y 84% Mujeres. Teniendo en cuenta que el total de mujeres de la entidad representa el 84% del total, esta proporción se reproduce en todos los niveles jerárquicos. Y el área con mayor feminización es la de formación y acompañamiento que refleja tal como menciona el estudio de la Associació Catalana “La composició de gènere a les fundacions” de la Coordinadora Catalana de Fundacions, de un 60% de media de mujeres en el sector.
- Y la plantilla tiene por géneros una edad promedio muy similar 43 años.
- La empresa tiene un centro de trabajo en Barcelona.
- La formación académica es universitaria en la mayoría de la plantilla, ligeramente más en hombres.
- Hay proporcionalmente más **contratos indefinidos** de hombres porque estos se incorporan a la estructura administrativa que solo prevé esta tipología de contratos. Mientras que las mujeres optan tanto a posiciones de estructura administrativa como de proyectos por su definición temporales. A modo de ejemplo, el personal formador de los programas subvencionados por la administración pública.

- Hay proporcionalmente más **contratos a jornada completa** de hombres porque estos se incorporan a la estructura administrativa que solo prevé esta tipología de contratos. Mientras, como en el punto anterior, las mujeres optan tanto a posiciones de estructura administrativa como de proyectos por su definición a jornada parcial. A modo de ejemplo, el personal formador de los programas subvencionados por la administración pública.
- La proporción de **nuevas incorporaciones** que son mujeres es del 80% sobre el total de las nuevas incorporaciones. Y se está realizando una discriminación positiva para captar más hombres y masculinizar la organización.
- El área de formación que está feminizada es la que más contrataciones parciales realiza por la tipología del proyecto y subvención asociada.
- El **proceso de contratación y las ofertas de empleo**. Tienen perspectiva de género y lenguaje inclusivo.
- En cuanto a **los ceses**, son en su gran mayoría de carácter estructural. asociados a proyectos temporales, subvencionadas por la administración pública. Y son en el área de formación feminizada.
- **Las candidaturas** recibidas tienen la proporción de género de la estructura, aunque se aceptan en menor proporción a mujeres.
- Ha habido 4 **promociones**, 3 mujeres y 1 hombre, en los dos últimos años. Todas las personas promocionadas tienen jornada completa, y la posibilidad de teletrabajar. No se aprecia discriminación de género.
- **Conciliación y corresponsabilidad**, más del 92% de la plantilla puede realizar teletrabajo, frente a un 8% que no puede realizarlo porque su puesto de trabajo ha de ser presencial. Todo el personal de la entidad tiene flexibilidad horaria en cuanto a la entrada y la salida de la jornada laboral. Nadie en la entidad disfruta de tener jornada intensiva, porque al poder tener una flexibilidad en la entrada y en la salida de la jornada laboral se organizan los horarios en función de las necesidades de cada trabajadorx.
- Debido a que el análisis incluye el periodo de pandemia no se han podido asignar prácticamente recursos a **formación**. Y no se aprecian diferencias relevantes por género. Es una organización sin ánimo de lucro con unos recursos muy limitados en este ámbito. Se asigna el presupuesto de forma anual en función de las necesidades de cada persona trabajadora y su persona superior jerárquica. También las personas empleadas pueden de forma proactiva solicitar participar en formaciones externas. Y varias han realizado **formación en igualdad**.
- No existe **ninguna diferencia salarial**, ni de la media ni del salario base, ni de complementos variables superior al 25% en función del género. Y el análisis de valoraciones de trabajo está reflejado con detalle en la auditoría retributiva.
- No ha habido ningún caso de denuncia de **acoso sexual** ni de acoso por razón de sexo. Y se ha negociado y aprobado por consenso dentro del plan de igualdad, por parte de la comisión, un **protocolo de acoso sexual** y moral por razón de género.

- La entidad está totalmente alineada y sensibilizada contra la **violencia de género**. Es por ello que todo el equipo profesional está preparado y formado para hacer acompañamiento ante una situación de violencia de género.
- Existe en las **comunicaciones** un excelente uso de **lenguaje inclusivo**, por ejemplo, en las ofertas de puestos de trabajo. Pero es necesario revisar todo el material de comunicación porque hay áreas de mejora, como por ejemplo en la Web Corporativa. No se perpetúa con usos de imágenes estereotipos de género, sino que son muy equilibrados los usos de ambos géneros al representar a la empresa y su plantilla. Incluso para romper estereotipos del sector.
- Fundació Ared es **experta en materia de género** y ha hecho un trabajo exhaustivo tanto en aplicar la comunicación y lenguaje inclusivo en toda su comunicación interna como externa. Y también **en ayudar a romper estereotipos de género**. El uso de su comunicación es ejemplar. Sus valores también reflejan su posición de defensa de la igualdad en materia de género, en concreto sobre la formación e inserción profesional de colectivos en riesgo de exclusión social, mayoritariamente mujeres. Las personas que trabajan en la Fundació tienen una **especial formación y sensibilidad en materia de género**. Y se refleja en su propia actuación fundacional como en todos los actos de relaciones externas de todas las personas de la organización

#### **4.RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD**

Para realizar el análisis cuantitativo de la política salarial, se analiza la brecha de salario atendiendo a la nueva normativa RD 902/2020.

Para ello se utilizan agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor. El valor de cada posición de trabajo responde a las características y requisitos objetivos del puesto sin atender a la persona que lo ocupa ni al salario que percibe. Estas características son factores del tipo: responsabilidad sobre personas, sobre resultados, autonomía en la toma de decisiones, formación académica o experiencia, complejidad de las funciones...

Dentro de cada grupo se calcula la brecha salarial y se compara con el umbral del 25% dictado por ley. La falta de motivos justificados de una brecha superior al 25% conduce a la definición de medidas correctivas.

La plantilla se ha clasificado según el valor de la posición que ocupa. Tras este análisis se crea un rango de 4 grupos (siendo NI el de menor valoración posible y NIV el de mayor).

No existe ninguna diferencia salarial, ni de la media ni del salario base, ni de complementos variables superior al 25% en función del género.

El grupo de mayor valoración, el IV, es el que refleja mayores diferencias, siendo estas siempre por debajo del valor que indica la ley como máximo para posiciones de igual valor. Y el detalle del análisis se encuentra descrito en la auditoría retributiva.

## **5.DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN.**

El objetivo del Plan de Igualdad de Fundació ARED es el de continuar impulsando el talento y la carrera profesional de las personas que conforman la organización y hacerlo garantizando la igualdad de género en todos sus aspectos, desde la selección, formación, promoción, conciliación, salud laboral, comunicación y retribución.

Fundació ARED declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato u oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género y también a promover medidas correctoras y preventivas para eliminar discriminaciones futuras por razón de género

## **6.DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, E INDICADORES DE SEGUIMIENTO.**

Basándose en el diagnóstico que describe la situación de partida de la organización, y a partir del objetivo del apartado anterior, la comisión de igualdad ha aprobado de forma consensuada, un plan de acción en el que ha agrupado en siete áreas las acciones a desarrollar en los próximos cuatro años

A continuación, las áreas de trabajo en las que se han organizado las acciones a implementar:

1. Acceso al empleo.
2. Acoso Sexual y formación.
3. Salud laboral y acoso sexual
4. Comunicación, Valores y Relaciones Externas.
5. Salud laboral, acoso sexual y violencia de género.

### 1. Acceso al empleo.

- Aumentar el número de contratos indefinidos de mujeres. (Descrito en ficha 1).

### 2.Acoso sexual y formación.

- Desarrollo de plan de formación en atención a la diversidad, la igualdad y para una vida libre de violencia hacia las mujeres. (Descrito en ficha 2).

### 3.Salud laboral y acoso sexual.

- Creación y aprobación de un protocolo contra el acoso sexual y moral por razón de género. (Descrito en la ficha 3).



#### 4. Comunicació.

- Se realitzarà una guia de llenguatge inclusiu. (Descrito en ficha 4).

#### 5. Salut laboral, acoso sexual y violencia de género.

- Creación de un canal seguro para poder alertar de casos de violencia machista no solo para las personas atendidas y para el personal técnico. (Descrito en la ficha 5).

### **7. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.**

Para cada acción, tal y como prevé la normativa se ha especificado un objetivo, los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implementación, seguimiento y evaluación del plan.

Adicionalmente, se describen para cada acción: los instrumentos, herramientas y frecuencia de recogida de información para poder realizar su seguimiento. Y también consta en cada acción, recogida en las fichas individuales, su calendario de implementación.

Los medios se han definido en función de cada una de las acciones y en algunos casos son internos, externos o una combinación de ambos. En función del objetivo a alcanzar la disponibilidad de recursos y la experiencia para abordar cada una de las acciones se ha definido cuales son los necesarios.

A lo largo del periodo de vigencia del plan se realizará un seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas y se elaborará un informe detallado de los avances del plan anualmente. Dicho seguimiento y evaluación lo llevará a cabo la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, que se reunirá con carácter semestral. Y se especifica en el punto 9 del plan.

### **8. CALENDARIO DE ACTUACIONES, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.**

A continuación, se detallan cada una de las acciones con una ficha descriptiva. En esta ficha se incluye:

- Descripción del área analizada en el plan en la que se ha considerado apropiado implementar una acción.
- Cronograma, un calendario de implementación de la acción. Algunas acciones serán continuas a partir del inicio de su implementación. En este caso en la ficha de acción en el apartado cronograma se menciona el inicio de la acción. Y no su fin ya que se implementarán de forma continua a partir de ese momento.
- Objetivo, el objetivo del plan de igualdad que dicha acción persigue es para alcanzar la igualdad efectiva en la organización.
- Descripción, el detalle de la acción que se ha consensado para lograr alcanzar el objetivo.

- Seguimiento y evaluación, define como se va a realizar la medición de la implementación de la acción para poder evaluar si se alcanza el objetivo planeado en el plan.
- Personal a quien va dirigido, se delimita si la acción afecta a toda la plantilla o el objetivo es para un grupo o colectivo determinado detectado a través del diagnóstico.
- Personal responsable, se define la posición de la persona o personas dentro de la empresa que es responsable última de la implementación de cada una de las acciones.
- Medios y materiales, como se menciona en el apartado 7 del plan se han identificado los medios y recursos tanto materiales como humanos necesarios para la implementación del plan.
- Mecanismo de comunicación, se establece como se va a informar a las partes interesadas de dicha acción, que pueden ser internas, externas o ambas.

Como se puede observar en cada una de las fichas de acciones individuales se ha definido un calendario de actuación en función de las prioridades de implementación del plan. Algunas de las acciones se han de implementar en cuanto se finalice el plan y otras son secuenciales, en función de su prioridad para la organización, de los recursos necesarios para implementarlos y de los procesos internos de la empresa.

FICHA ACCIÓN	Acción 1
ÁREA	Estructura de la plantilla, contratación
ACCIÓN	Aumento contratos indefinidos en plantilla de profesionales, mujeres, de la entidad
CRONOGRAMA	A partir de la aprobación del plan
OBJETIVO	En la actualidad existen proporcionalmente más contratos indefinidos de hombres que de mujeres. Y el objetivo es igualar las condiciones.
DESCRIPCIÓN	Tanto por la tipología de posiciones que ocupan como por el tipo de contrato asociado a estas posiciones, y por la anterior legislación. Hasta el momento existen proporcionalmente más contratos indefinidos en hombres. Y se ha de ajustar para que existan las mismas condiciones contractuales para las mujeres.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Revisión de avances anualmente
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	RRHH
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección de RRHH
MEDIOS Y MATERIALES	Internos
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	Se comunicará a toda la organización con la comunicación del plan de igualdad

FICHA ACCIÓN	Acción 2
ÁREA	Acoso sexual y formación
ACCIÓN	Desarrollo de plan de formación en atención a la diversidad, la igualdad y para una vida libre de violencia hacia las mujeres
CRONOGRAMA	Inicio Enero 2022 Fin Diciembre 2022
OBJETIVO	Fortalecer las habilidades personales y profesionales para gestionar la diversidad, la igualdad y para una vida libre de violencia hacia las mujeres en la entidad y fuera de ella.
DESCRIPCIÓN	Incluido como área específica en formación en igualdad dentro del plan general de formación y desarrollo personal y profesional de la entidad, desde el área de "Talento" y RRHH.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Revisión de avances anualmente
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	A toda la plantilla
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección de RRHH
MEDIOS Y MATERIALES	Recursos internos del área de RRHH
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	Se comunicará a toda la organización con la comunicación del plan de igualdad

FICHA ACCIÓN	Acción 3
ÁREA	SALUD LABORAL y ACOSO SEXUAL
ACCIÓN	Creación y aprobación de un protocolo contra el acoso sexual y moral por razón de género
CRONOGRAMA	Durante la realización del plan
OBJETIVO	Disponer y comunicar un protocolo contra el acoso
DESCRIPCIÓN	Elaborar y comunicar a todo el equipo el protocolo, hacer formación al equipo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará una revisión anual, para actualizarlo si es necesario.
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	TODO EL PERSONAL
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección de RRHH
MEDIOS Y MATERIALES	internos, externos protocolos ya existentes de sindicatos
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	Se comunicará a toda la organización junto con el plan de igualdad, en el manual de acogida y formación

FICHA ACCIÓN	Acción 4
ÁREA	COMUNICACIÓN
ACCIÓN	Creación de GUIA DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA
CRONOGRAMA	Inicio junio 2022 Diciembre 2022
OBJETIVO	Disponer de una guía de lenguaje inclusivo y darla a conocer a toda la entidad (ampliación a comunicación inclusiva, imágenes, eventos...) definir el estilo de lenguaje para la entidad. Y seguir siendo un modelo de entidad que vela por la comunicación inclusiva y por no perpetuar estereotipos de género.
DESCRIPCIÓN	Creación de la guía de lenguaje inclusivo y comunicación y formación a toda la plantilla.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Seguimiento anual (revisión aleatoria de comunicados internos y externos)
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	TODO EL PERSONAL
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección de Comunicación
MEDIOS Y MATERIALES	INTERNOS
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	Se comunicará a toda la organización junto con el plan de igualdad, en el manual de acogida y formación. Y a la plantilla en unas sesiones específicas de formación.

FICHA ACCIÓN	Acción 5
ÁREA	SALUD LABORAL , Acoso Sexual y Violencia de género
ACCIÓN	DISEÑAR UN CANAL DE DENUNCIA DE VIOLENCIAS MACHISTAS ENTRE EL PERSONAL TÉCNICO
CRONOGRAMA	En el primer trimestre después de la aprobación del plan.
OBJETIVO	Crear un canal seguro para poder alertar de casos de violencia machista no solo para las personas atendidas, si no también para el personal técnico.
DESCRIPCIÓN	Trabajar en el diseño y comunicación de un canal para poder alertar de casos de violencia machista no solo para las personas atendidas, si no también para el personal técnico. Que facilite a las víctimas su uso, celeridad y privacidad.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Seguimiento anual
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	TODO EL COLECTIVO ATENDIDO POR AREDA, PERSONAL Y VOLUNTARIADO
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección del AREA SOCIAL
MEDIOS Y MATERIALES	INTERNOS
MECANISMO DE COMUNICACIÓN	Se comunicará a toda la organización junto con el plan de igualdad, en el manual de acogida y formación.

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

En cada una de las actuaciones del plan de igualdad consensuadas se ha definido una persona o personas responsables.

Esta/estas serán las que tendrán que velar por el cumplimiento de la acción y deberán también crear la documentación e indicadores para poder evaluar su implementación, seguimiento y si se está consiguiendo el objetivo marcado para cada una de las acciones.

La comisión de seguimiento del plan de igualdad de Fundació AREDA ha fijado realizar a partir del registro del plan de igualdad al menos una reunión semestral. En estas reuniones se ha de recopilar la información relativa a cada una de las acciones, que ha de proporcionar la persona responsable de cada acción, y se la a de pasar a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad.

El objetivo de dichas reuniones será velar por la implementación a tiempo y correcta de las acciones. Y de medir si el impacto de igualdad conseguido con dicha acción está proporcionando los resultados esperados.

## **10.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN.**

La composición de la comisión de seguimiento del plan de igualdad se define para los cuatro años de vigencia del plan.

Y se ha definido que será compuesta por las mismas personas que configuraron la comisión negociadora de creación del plan de igualdad.

La comisión es la garante de que la organización asigne los recursos definidos para implementar las acciones consensuadas.

Y también lo es de comunicar a Dirección si existe algún incumplimiento, para poder reasignar los recursos necesarios y continuar con la implementación correcta del plan de igualdad.

La comisión definirá en su primera reunión su funcionamiento: como compartir avances del plan, su sistema de comunicación con la plantilla cuando sea necesario y sus roles si de define que exista por ejemplo una rotación de tareas.

Durante la vigencia del plan se ha definido realizar al menos dos reuniones de revisión del plan para valorar si es necesaria alguna modificación, debida a cambios en la organización, equipos, acciones implementadas, resultados...

Se creará un acta, para cada una de las reuniones que firmaran todas las personas que confirman la comisión de seguimiento.

## **11.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS, EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN.**

Cualquiera de las partes puede solicitar dicha modificación y argumentar su motivación e impacto en el plan de igualdad, y dicha recomendación ha de ser detallada en formato de ficha de acción con cada uno de los apartados mencionados.

Para poder realizar una modificación de las posibles discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan se ha de convocar a toda la comisión de seguimiento y de forma consensuada se ha de aprobar dicha modificación.

Si se modifica el plan de igualdad y o alguna acción relevante se deberá de informar a toda la plantilla y/ o colectivos afectados. Se ha de argumentar la motivación de dicho cambio y cómo afectará positivamente a la mejora de la igualdad de trato dentro de la organización.