

PLAN DE IGUALDAD

de oportunidades entre hombres y mujeres



PLAN DE IGUALDAD

Hermanas Franciscanas de los Sagrados Corazones

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO LEGAL	2
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. VIGENCIA	4
4. DEFINICIONES	4
5. OBJETIVOS GENERALES	8
6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
7. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS PARA CADA OBJETIVO, INDICADORES, CALENDARIO Y RESPONSABLES	11
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
9. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.....	22



1.- INTRODUCCIÓN Y MARCO LEGAL

El presente Plan de Igualdad, parte de la firme convicción y del compromiso de la Congregación de las Hermanas Franciscanas de los Sagrados Corazones para que en su seno se mantengan y promuevan 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 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), modificada en algunos de sus artículos por el 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, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos. Además de los siguientes Reales Decretos: 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 y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece como objetivo: «Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.»

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas y por ende a nuestra Congregación como persona jurídica, a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y

hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El punto 2 del mismo artículo 45 modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, establece que, *“en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

Nuestra Congregación, tiene configurada una Red de Centros de titularidad propia que integran centros educativos, residencias de mayores, casas de espiritualidad y Obras benéficas sociales.

Por lo anteriormente indicado, el presente Plan será de aplicación directa y vinculante para los centros propios.

1.1.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN QUE RIGEN EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

La Congregación hace suyos, asume y promueve, los siguientes principios de actuación:

- ✓ Garantizar un entorno laboral de calidad, llevando 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 discriminaciones futuras por razón de sexo.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad resulta de aplicación a la Congregación de Hermanas Franciscanas de los Sagrados Corazones, en todo el territorio español y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, mujeres y hombres.

Igualmente, se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que nuestra Congregación pueda establecer en el futuro como obra de titularidad propia, o como obra de titularidad independiente que se integre en su Red de Centros.

3.- VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas tendentes a conseguir los objetivos que se mencionan en el mismo, mantendrá su vigencia, actualizándose de acuerdo a la legislación vigente en cada momento. En tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido de éste.

4.- DEFINICIONES

El presente plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia

4.1.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: (ART. 3)

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.

4.2.- IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL Y, EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO. (ART. 5)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

4.3.- PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: (ART. 43)

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

4.4.- DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (ART. 6)

4.4.1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

4.4.2 Se considera discriminación indirecta por razón de sexo 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, con las salvedades previstas en la Ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

4.5.- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: (ART. 7)

Constituye 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.

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

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

4.6.- IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: (ART. 28 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

1. El empleador está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empleador está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de

su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.»

4.7.- DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD: (ART.8)

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

4.8.- INDEMNIZACIÓN FRENTE A REPRESALIAS: (ART. 9)

También 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, siempre que se actúe de buena fe.

4.9.- CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS: (ART. 10)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

4.10.- ACCIONES POSITIVAS: (ART. 11)

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

4.11.- TUTELA JURÍDICA EFECTIVA: (ART. 12)

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

4.12.- DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. (ART.44)

Los 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

5.- OBJETIVOS GENERALES

1. Limar los obstáculos que pudieran existir en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra Congregación.
2. Seguir integrando la perspectiva de género en nuestra gestión.
3. Garantizar y promover el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
4. Garantizar la equidad retributiva.
5. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

6.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. ACCESO A LA EMPRESA.

- a) Practicar y demostrar un trato igualitario en la selección para el acceso a nuestros centros, siendo preventivos y evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- b) Seguir utilizando en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres.
- c) Seguimiento de los criterios empleados en las entrevistas de selección.
- d) Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en nuestra estructura directiva.
- e) Seguimiento de procesos de selección de mujeres en puestos en los que pudieran estar subrepresentadas.

2. CONTRATACIÓN

- a) Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales en el acceso a nuestros centros.
- b) Posibilitar el acceso desde contratos de tiempo parcial a contratos de tiempo completo siempre y cuando las circunstancias económicas de cada momento lo hagan posible.

3. PROMOCIÓN.

- a) Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales de la empresa en la promoción.
- b) Elegir a los mejores profesionales, independientemente de su sexo, por medio de la selección basada en el mérito, capacidades y en el desempeño del trabajo.
- c) Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados obtenidos a la Comisión de Seguimiento.

4. FORMACIÓN.

- a) Formar en igualdad de oportunidades 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, acceso a la formación, etc.

5. RETRIBUCIÓN.

- a) Asegurar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- b) Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo y lactancia respecto a la retribución (fija y variable).

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

- a) Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- b) Mejorar la implantación de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

7. SALUD LABORAL.

- a) Seguimiento de la evaluación de riesgos desde la perspectiva de género.
- b) Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

- a) 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.
- b) Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

9. PARTICIPACIÓN.

- a) Promover la participación de mujeres en las diferentes comisiones del Plan de Igualdad.

10. VIOLENCIA DE GÉNERO.

- a) Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.

7.- MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS PARA CADA OBJETIVO, INDICADORES, CALENDARIO Y RESPONSABLES

1. Acceso a la Empresa

ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Revisar los criterios o perfiles necesarios para los trabajos, analizándolos desde el género, para prevenir posibles casos de discriminación.	Datos estadísticos relativos a: - Número de candidaturas por sexo presentadas - Número de mujeres y hombres preseleccionados y contratados. - Tipo de contrato, puestos y grupo profesional.	Responsable de Recursos Humanos Plazo: durante toda la vigencia del Plan

Revisar periódicamente las prácticas de divulgación existentes (web, tablones de convocatorias en los medios, etc.) para asegurar que la llega por igual a mujeres y a hombres.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas	Responsable de Comunicación Plazo: durante toda la vigencia del Plan
En los nuevos centros que se puedan abrir por parte de la Congregación se diversificará al comienzo de la actividad, procurando siempre que haya personas en igualdad de condiciones y plantilla de ambos sexos equilibrada para los diferentes puestos.	Inclusión de todos los criterios en lo que a la igualdad se refiere en todos los procesos de selección del nuevo centro.	Responsable de Recursos Humanos Plazo: durante el proceso de selección contratación
Comisión de Seguimiento del Plan en la plantilla por grupos profesionales	Actas de las reuniones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con datos de los indicadores	Responsable de Recursos Humanos Plazo: anualmente durante toda la vigencia del Plan

2. Contratación

ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Adoptar la medida de acción positiva de que,	Incorporar este principio en los procesos	Responsable de Recursos Humanos

en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas incluyendo puestos de dirección y mandos responsables.	de selección	Plazo: durante toda la vigencia del Plan
Los contratos a tiempo parcial se podrán pasar a tiempo total, cuando haya vacantes o nueva creación, previo acuerdo entre las partes siempre y cuando lo posibiliten las condiciones de organización.	Incorporar este principio en los procesos de selección	Responsable de Recursos Humanos Plazo: durante toda la vigencia del Plan

3. Promoción

Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.

ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar	Inclusión de este principio en los procesos de promoción. Número de hombres y mujeres promovidas	Responsable de Recursos Humanos Plazo: durante toda la vigencia del Plan

la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.		
--	--	--

4. Formación.

Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores/as.

ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Cada acción formativa debe asegurar que su contenido, organización, impartición, lo sea con escrupuloso respeto al Principio de Igualdad y debe servir como herramienta de desarrollo profesional.	Comprobación de la acción descrita en cada acción formativa.	Responsable de Formación Plazo: anualmente durante toda la vigencia
Realizar acciones de formación en materia de Igualdad destinadas a quienes tengan responsabilidad en la gestión de equipos.	Acción realizada	Responsable de Formación Plazo: anualmente durante toda la vigencia

5. Retribución

ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Comisión de Seguimiento del Plan de evolución de la equidad retributiva.	Informe entregado anualmente del análisis de las tablas salariales	Responsable de Nóminas Plazo: anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Seguimiento de la igualdad retributiva que establezcan los Convenios Colectivos correspondientes.	Analizar el seguimiento cuando se publiquen actualizaciones de los Convenios Colectivos correspondientes	Responsable de Recursos Humanos Plazo: cuando se originen las publicaciones durante toda la vigencia del Plan

6. Conciliación.

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

ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.	Análisis de los datos.	Responsable de Recursos Humanos Plazo: anualmente durante toda la vigencia del Plan.

La realización y difusión mediante un folleto informativo de los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007, ET y las disponibles en la Empresa que mejore la legislación vigente.	Realización del folleto.	Responsable de Recursos Humanos Plazo: anualmente durante toda la vigencia del Plan.
---	--------------------------	---

7. Salud laboral.

ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.	Adaptación realizada	Responsable de Prevención de Riesgos Laborales. Plazo: durante la vigencia del Plan.
Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.	Inclusión en el plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Responsable de Prevención de Riesgos Laborales. Plazo: durante la vigencia del Plan.
Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por	Responsable de Recursos Humanos Plazo: anualmente durante toda la vigencia

	razón de sexo.	del Plan.
Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla.	Protocolo difundido	Responsable de Recursos Humanos Plazo: anualmente durante toda la vigencia del Plan.

8. Comunicación y sensibilización

ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Revisar y, en su caso, corregir el lenguaje que se utiliza en las comunicaciones tanto internas como externas para que no sean sexistas.	Número de medios revisados Modificaciones realizadas	Responsable de Comunicación Plazo: anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Analizar, antes de realizar las publicaciones en la página web y en las redes sociales, el vocabulario para asegurar que no sea sexista.	Ausencia de vocabulario sexista en dichas publicaciones.	Responsable de Comunicación Plazo: anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Generar espacios de diálogo para el intercambio de opiniones, percepciones o experiencias, de forma que las personas, participativamente, puedan identificar actitudes contrarias a la igualdad o re-	Establecimiento de los espacios.	Dirección del centro. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del Plan.

conocer hechos discriminatorios hacia las mujeres que tal vez anteriormente les habían pasado desapercibidos, o que directamente no habían sido identificados como negativos.		
---	--	--

9. Participación.

ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Establecer mecanismos de participación de las personas trabajadoras en la política de igualdad de oportunidades de la empresa.	Enumerar mecanismos	Dirección del centro. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del Plan.

10. Violencia de Género

ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Existe un protocolo para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo	Revisión documentación	Dirección del centro. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del Plan.

Dispone de un código de buenas prácticas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo	Revisión documentación	Dirección del centro. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del Plan
--	------------------------	--

8.- 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 La Congregación permitirá conocer el desarrollo de las medidas adoptadas y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

Comisión de seguimiento y evaluación:

El seguimiento y evaluación del Plan partirá de la Comisión, compuesta por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores. Su objetivo principal es detectar situaciones de desigualdad a mejorar y proponer medidas correctoras o de mejora, así como interpretar el contenido del Plan de Igualdad, evaluar el grado de cumplimiento y velar por la consecución de los objetivos marcados

Composición:

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta, por la parte empresarial, por dos representantes, y por la parte sindical, por otros dos representantes. Cada una de las partes podrá acudir a las reuniones acompañada de un asesor si así lo estima oportuno.

La constitución, así como la designación de quien forme parte de la Comisión, se realizará en el plazo máximo de 3 meses desde la firma de Plan.

Los posibles cambios que puedan producirse en cuanto a la composición de la misma se resolverán y plasmarán mediante acta en las reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento.

Atribuciones de la Comisión:

1. Interpretación del Plan de Igualdad.

2. Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

3. Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

4. Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de estos. Se elaborará un informe anual de seguimiento, donde se refleje el diagnóstico de situación con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha.

El informe de seguimiento deberá recoger información sobre:

- ✓ Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- ✓ El grado de ejecución de las medidas.
- ✓ Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

- ✓ La identificación de posibles actuaciones correctoras.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas.

En base a la evaluación realizada, quienes componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación, podrán formular propuestas de mejora, que deberán debatirse y someterse a votación para su posterior incorporación.

Funcionamiento:

La Comisión se reunirá como mínimo cada año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

De todas las reuniones que celebre la Comisión, se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno, que se establecerá en la primera reunión de seguimiento.

Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- ✓ Material preciso para ellas.

- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro de la jornada laboral de la representación de los trabajadores y trabajadoras con liberación.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

9.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al V Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).



