

fundaciónfdi

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2023 - 2026



ÍNDICE	Pág.
1. ¿Por qué un Plan de Igualdad?	2
1.1. Marco Legal	2
1.2. Características del Plan de Igualdad	2
2. Comisión de Igualdad	3
2.1. Composición	3
2.2. Funciones	3
2.3. Reuniones	3
3. Ámbito de actuación del Plan: Personal, Territorial y Temporal	4
4. Diagnóstico del resultado de la Fundación FDI	4
4.1. Datos de la Fundación FDI	5
4.2. Organigrama	6
4.3. Áreas de Actuación del Plan	6
4.4. Resultados de la Auditoría Retributiva	10
5. Informe diagnóstico en los ámbitos de análisis	11
6. Objetivos del Plan de Igualdad 2023 – 26	12
6.1. Objetivos Generales	12
6.2. Objetivos Específicos	12
7. Calendario de Seguimiento y Evaluación	19
<u>Anexos</u>	20

1. ¿Por qué un Plan de Igualdad?

Porque la Igualdad entre mujeres y hombres es una estricta realidad en cualquier ámbito de la vida pública y privada, mucho más en un ambiente de trabajo.

Se precisa un Plan que garantice esta situación, elimine las barreras sociales existentes (en algunos casos por tradición histórica) que dificultan esta Igualdad y preserve su no aparición.

1.1. Marco Legal

En Fundación FDI estamos muy concienciados sobre este valor de la Igualdad por ello nos basamos en la ley actual para poder guiarnos en conseguir la Igualdad de Oportunidad de una forma correcta en nuestra empresa.

A continuación, destacamos la normativa actual que regula los Planes de Igualdad:

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **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 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.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo**, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

De esta normativa hemos extraído aquellos puntos y necesidades que tiene que abordar Fundación FDI dentro de su Plan de Igualdad como son: marcar aquellos objetivos que va a abordar el Plan de Igualdad 2023 – 2026; qué medidas hay que adaptarlas al contexto de la Fundación FDI; o cuáles son los plazos o estrategias que vamos a plantear.

1.2. Características del Plan de Igualdad

La confección de este Plan de Igualdad es particular de la Fundación FDI, según las necesidades que nos surjan y las posibilidades de actuación que tenemos.

La duración de la vigencia de este Plan de Igualdad es de 3 años, periodo que la Dirección de Fundación FDI considera adecuado para su ejecución y desarrollo, lo que no implica que en caso necesario pueda ser modificado.

2. Comisión de Igualdad.

2.1. Composición

Se constituye la Comisión de Igualdad, de carácter paritario, formada por las siguientes personas:

1. José Criado Senovilla (Director General de Fundación FDI).
2. Elena Pérez García (Gerente de Recursos Humanos).
3. Marcos Rodríguez Vázquez (Responsable de Proyectos).
4. María del Mar Aranda González (Gestora de Proyectos).

2.2. Funciones

Velar para que en la Fundación se cumpla el principio de Igualdad de trato y oportunidad entre mujeres y hombres.

Informar y sensibilizar al personal de la Fundación sobre la importancia y la necesidad de su participación activa para el funcionamiento del presente Plan de Igualdad.

Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan propuesto.

2.3. Reuniones

La Comisión tendrá al menos una reunión semestral ordinaria una vez que comience a implantarse el Plan de Igualdad de Fundación FDI. Podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

Se levantará acta de lo tratado en cada reunión (*incluida en Anexo 1*).

3. Ámbito de Actuación del Plan: personal, territorial y temporal.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Fundación FDI.

El actual Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres fue presentado y aprobado en febrero de 2023. Está desarrollado en base a la normativa vigente (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).

Este nuevo plan estará vigente entre febrero 2023 - febrero 2026. Transcurrido el plazo indicado y con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan de Igualdad, la Comisión comenzará con las reuniones necesarias para iniciar, en periodo de vigencia, aquellas modificaciones y actuaciones necesarias para proponer la firma de un nuevo Plan de Igualdad para la Fundación FDI.

El presente Plan, podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia del mismo. Además, la Comisión de Seguimiento seguirá la implantación del Plan de Igualdad por si surgieran aspectos que revisar.

4. Diagnóstico del resultado de la empresa.

El diagnóstico de situación de este Plan de Igualdad pretende ser un análisis de la realidad de la Fundación FDI desde una perspectiva de género.

Nuestro punto de partida al elaborar el Plan de Igualdad es analizar la situación existente en los siguientes ejes. Para ello, hemos empleado técnicas de investigación a nivel cuantitativo y a nivel cualitativo como análisis estadístico de datos y análisis de información existente.

Las áreas a analizar serían las siguientes:

1. Compromiso con la Igualdad.
2. Selección y contratación.
3. Sistema de Distribución de la Plantilla y Retribuciones.
4. Formación Continua.
5. Promoción Profesional.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Salud laboral.
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
9. Comunicación y sensibilización.

A partir de los datos extraídos, con **fecha de 31 de diciembre de 2022**, de las áreas indicadas vamos a llevar a cabo un diagnóstico de la situación actual de la Fundación FDI.

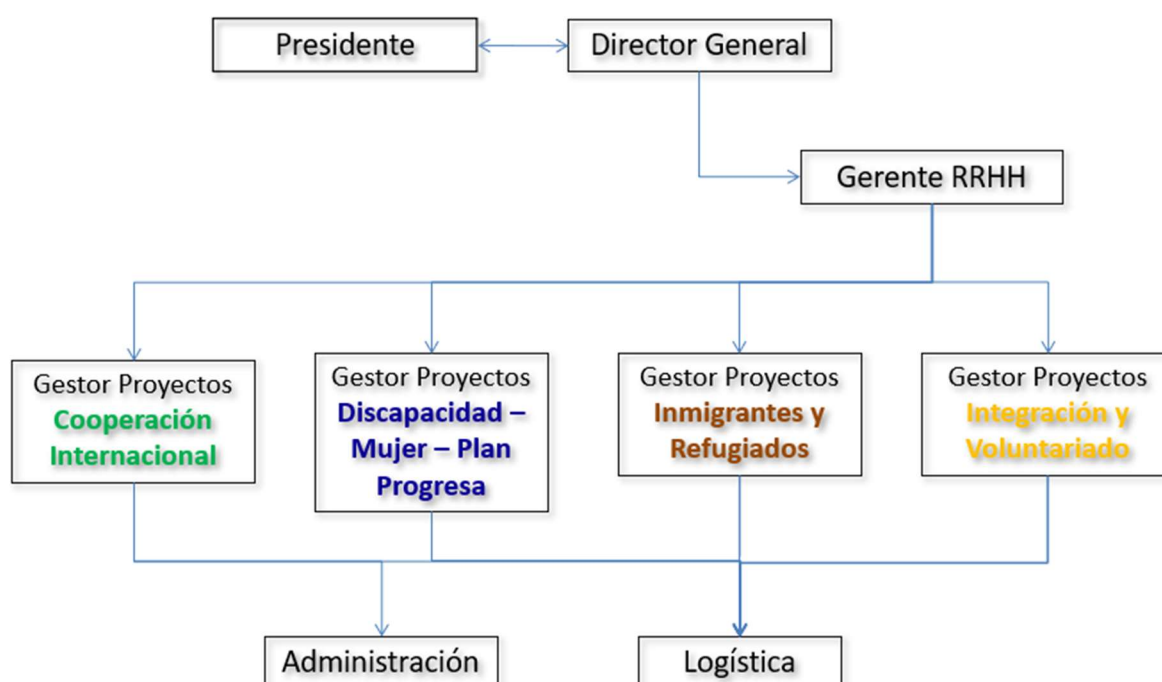
4.1. Datos de Fundación FDI.

Información básica de la Fundación FDI.

Ficha técnica Fundación para el Fomento del Desarrollo y la Integración			
DATOS DE LA EMPRESA			
Razón social	Fundación FDI		
CIF	G 85967289		
Domicilio Fiscal	Paseo de la Castellana 135, 7ª Planta - 28046 Madrid		
Forma jurídica	Fundación		
Año de Constitución	25 - 05 - 2010		
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
Nombre	Enrique Álvarez Orcajo		
Cargo	Presidente de la Fundación		
ACTIVIDAD			
Sector de la Actividad	Actuación social		
CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas)	8899		
Convenio Colectivo	Intervención Social		
DIMENSIÓN DE LA EMPRESA			
Personas trabajadoras	Mujeres: 4	Hombres: 6	Total: 10
Centros de trabajo	3		

La **Fundación para el Fomento del Desarrollo y la Integración** es una ONG cuyo fin social se centra en la integración socio-laboral de personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión a través de la educación y el deporte, así como el compromiso con el medio ambiente.

4.2. Organigrama.



4.3. Áreas de Actuación del Plan

A continuación, vamos a exponer el análisis cuantitativo de los datos de Fundación FDI que hemos recopilado por distintas áreas segregadas por género, en concreto, en torno a 9 áreas:

❖ 1. Compromiso con la Igualdad.

A pesar de que nos encontramos en una entidad con un entorno favorable en materia de Igualdad, creemos que podemos seguir trabajando para conseguir nuevos retos. Por ello, y desde el análisis realizado de la situación actual de la Fundación FDI, tomaremos nuevas medidas que permitan alcanzar nuevos logros en Igualdad.

❖ **2. Selección y contratación.**

- Incorporaciones en FDI (porcentajes relativos sobre el total de altas anuales).

	2020	2021	2022
Mujeres	0	0	2 (67%)
Hombres	0	1 (100%)	1 (33 %)
TOTAL: HOMBRE Y MUJERES	0	1 (100%)	3 (100%)

En relación, a los procesos de selección y contratación se observa un crecimiento de la plantilla igualitario durante este periodo.

- Bajas en FDI (porcentajes relativos sobre el total de bajas anuales)

	2020	2021	2022
Mujeres	1 (100%)	1 (50%)	0
Hombres	0	1 (50%)	1 (100%)

El número de bajas en Fundación FDI es poco significativo y no indica diferenciación por cuestión de género.

❖ **3. Sistema de Distribución de la Plantilla y Retribuciones.**

- Distribución de la Plantilla: edad y sexo.

Diciembre 2022	20 - 30 años	30 – 40 años	40 – 50 años	50 – 60 años
Mujeres	0	3 (33%)	2 (100%)	0
Hombres	0	4 (67%)	0	1 (100%)
TOTAL: HOMBRE Y MUJERES	0	7 (100%)	2 (100%)	1 (100%)

- Distribución de la Plantilla: antigüedad y sexo.

Diciembre 2022	> 10 años	9 – 7 años	7- 5 años	5 – 3 años	> 3 años
Mujeres	0		1		3
Hombres	2		1	1	2

Este indicador nos muestra que las personas contratadas se encuentran en la franja de edad de 30 a 50 años: es una plantilla joven y consolidada por su trayectoria. Adicionalmente, en paridad hay prácticamente el mismo número de hombres y mujeres que forman la plantilla en estas franjas de edad con un total de 5 mujeres y 4 hombres.

- Clasificación Profesional

Grupos Profesionales	Mujeres	Hombres
Grupo 0 Dirección	0	2
Grupo 1 Gerencia	1	0
Grupo 2 Responsables de equipos	2	1
Grupo 3 Técnicos	1	2
Grupo 4 Auxiliares	0	1

La tendencia en cuanto a la categoría profesional de los empleados contratados es, dentro de la limitación por número de empleados, de mantenimiento de la paridad en las franjas de grupos de dirección (0+1) y de equipos técnicos (2+3)

4. Formación Continua.

Número de Formaciones por Sexo y Categorías Profesionales		
Grupos Profesionales	Mujeres	Hombres
Grupo 0 – Dirección	0	1
Grupo 1 – Gerencia	2	0
Grupo 2 Responsables de equipos	4	2
Grupo 3 – Técnicos	2	2
Grupo 4 – Auxiliares	0	3

Tras exponer estos datos concluimos que la formación impartida mayoritariamente es formación técnica necesaria para el puesto de trabajo, se realiza de forma exclusiva dentro de la jornada laboral. Existe un mayor índice de participación en las acciones formativas por parte de mujeres.

❖ 5. Promoción Profesional.

La estructura organizativa y recursos de Fundación FDI no crean el entorno propicio para promociones de categoría de sus empleados/as, ya que la estructura de personal no es lo suficientemente amplia para ello.

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

Fundación FDI tiene publicada entre sus empleados/as y colaboradores/as una política de conciliación de vida personal y profesional que actualiza conforme los cambios sociales y de la organización lo van requiriendo. La elaboración de esta política es responsabilidad de la Dirección de Fundación FDI y se aplica a todos los empleados/as y colaboradores/as de la organización.

La política de conciliación de vida personal y profesional de Fundación FDI mejora las condiciones de conciliación del convenio colectivo de aplicación y potencia la utilización de las medidas en ella recogidas, tanto por mujeres como por hombres.

❖ **7. Salud laboral.**

Número de bajas por I. T.			
	2020	2021	2022
Mujeres	2	1	1
Hombres	1	0	1

En vista de los resultados de la tabla anterior se concluye que hay una pequeña diferencia, siendo algo mayor incidencia de bajas en mujeres que en hombres; sin llegar a ser significativa esta diferencia.

❖ **8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

En materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, Fundación FDI aplica los protocolos previstos en los convenios colectivos de aplicación.

No existe un protocolo específico de la Fundación FDI para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

❖ **9. Comunicación y sensibilización.**

En el entorno profesional interno y externo de la Fundación, no se han realizado acciones sistemáticas de revisión del uso del lenguaje inclusivo y no sexista.

4.4 Resultados de la Auditoría Retributiva.

Los resultados de la auditoría retributiva realizada en 2021 y que recoge los aspectos marcados por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, no revelan discriminación salarial por causa de género. La política retributiva de Fundación FDI se basa en los siguientes criterios:

- Categoría del convenio de aplicación.
- Evaluación por desempeño.

Se detecta que las diferencias salariales entre personas de la misma categoría profesional no siguen criterio de género.

5. Informe diagnóstico en los ámbitos de análisis.

Aspectos de mejora que resultan del diagnóstico:

ÁMBITO DE ANÁLISIS	ACTUACIONES
1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD	Informar, difundir y sensibilizar a toda la plantilla de la puesta en marcha del Plan. Nombramiento de una comisión de igualdad con formación específica en la materia.
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Incorporar formalmente los principios básicos de igualdad en el proceso de selección de personal.
3. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES <i>(Auditoría incluida)</i>	Seguimiento de la evolución en materia salarial.
4. FORMACIÓN CONTINUA	Facilitar formación en Igualdad.
5. PROMOCIÓN PROFESIONAL	Fomentar la promoción de mujeres a los puestos en los que están infrarrepresentados, siempre que reúnan los requisitos de cualificación requeridos para el puesto.
6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Facilitar dentro de las posibilidades organizativas, el uso de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar de los trabajadores.
7. SALUD LABORAL	Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Elaborar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, garantizar su difusión y poner en marcha acciones de sensibilización para la prevención de situaciones de acoso sexual y por razones de sexo.
9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Garantizar que la imagen y comunicaciones de la compañía sean inclusivas y no sexistas.

6. Objetivos del Plan de Igualdad 2023-26

Una vez realizado el diagnóstico de la situación y atendiendo a las conclusiones y aspectos de mejora detectados, se establecen los objetivos generales, específicos y las acciones del Plan de Igualdad.

6.1. Objetivos Generales.

- Promover la aplicación efectiva del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.
- Garantizar la Igualdad de trato retributivo por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

6.2. Objetivos Específicos.

1. Responsable de Igualdad:

- Crear o nombrar la figura del Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.

ÁREA ACTUACIÓN	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
COMPROMISO CON LA IGUALDAD	Nombrar la figura del Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.	Nombramiento de la persona	Dirección	6 meses una vez aprobado Plan

2. Selección:

- Garantizar el acceso y participación, desde la equidad, de mujeres y hombres en los procesos de selección de personal.
- Promover la Igualdad en las condiciones de contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la Fundación FDI.

ÁREA ACTUACIÓN	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Elaborar una guía de entrevista en la que se elimine cualquier pregunta de carácter personal o foto.	Documento	RR.HH.	3 meses una vez aprobado Plan
	Publicitar en las ofertas el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Texto ofertas	RR.HH.	Inmediato
	Garantizar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres, en proporción a su representación en la empresa.	Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexo	RR.HH.	Inmediato
	Garantizar en las ofertas una imagen y lenguaje inclusivo y no sexista.	Texto ofertas	RR.HH.	Inmediato
	Fomentar la contratación de personas discapacitadas.	Número de hombres y mujeres discapacitadas y tipo de contrato	RR.HH.	Revisar al año

3. Clasificación profesional y retribuciones:

- Asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor.

ÁREA ACTUACIÓN	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES	Realizar anualmente un informe de retribuciones medias por categorías y en función de los datos que se obtengan se tomarán las medidas oportunas.	Informe	RR.HH.	Anual

4. Formación y desarrollo:

- Garantizar la formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a la plantilla, en especial a las personas que componen el Departamento de Recursos Humanos y aquellas con cargos de responsabilidad.

ÁREA ACTUACIÓN	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
FORMACIÓN CONTÍNUA	Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la plantilla, en especial a las personas que componen el Departamento de RR. HH. y aquellas con cargos de responsabilidad.	Número de formaciones	RR.HH.	Un año una vez aprobado el Plan

	Valorar la formación en igualdad de género en los CV para el acceso, promoción o carrera profesional como modo de formación transversal en general para el personal.	Presentación certificación del personal	RR.HH./ Dirección	6 meses desde su aprobación
--	--	---	-------------------	-----------------------------

5. Promoción interna:

- Garantizar una promoción interna libre de discriminación de cualquier tipo, valorada exclusivamente en función de las competencias y cualificación individual.

ÁREA ACTUACIÓN	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Asegurarse de informar a toda la plantilla de los puestos vacantes que surjan en la empresa.	Documento del puesto vacante interno	RR.HH.	6 meses una vez aprobado el Plan

6. Conciliación y corresponsabilidad:

- Establecer medidas para la conciliación de la vida personal con la laboral y familiar del personal de la empresa, que también garanticen óptimos niveles de productividad y eficiencia.

ÁREA ACTUACIÓN	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Proporcionar al personal una adecuada información sobre todas las medidas conciliatorias a su alcance.	Documento	RR.HH.	Dos meses una vez aprobado el Plan
	Facilitar la acumulación de horas extras en días completos salvo dificultad manifiesta de concederlo.	Número solicitudes vs concesiones	RR.HH.	Un mes una vez aprobado el Plan
	Flexibilizar la entrada y salida del personal siempre que organizativamente sea posible.	Informe Reloj temporal	RR.HH.	Un mes una vez aprobado el Plan
	Facilitar la modalidad híbrida de trabajo salvo dificultad manifiesta de concederlo.	Número solicitudes vs concesiones	RR.HH.	Un mes una vez aprobado el Plan
	Realizar un informe de seguimiento desagregado por sexo de la utilización de las distintas medidas de conciliación.	Número personas desagregadas por sexo que han utilizado medidas conciliatorias	RR.HH.	Anual

7. Salud laboral:

- Promocionar la salud laboral del personal desde una perspectiva de género.

ÁREA ACTUACIÓN	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
SALUD LABORAL	Revisar y, si procede, actualizar la evaluación de los riesgos de los puestos en situaciones de embarazo y lactancia natural.	Actualización del protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural.	Departamento Prevención de Riesgos Laborales	En los 12 meses una vez aprobado el Plan.

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- Garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad de las personas, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.

ÁREA ACTUACIÓN	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Elaboración protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.	Documento	Dirección / Agente de Igualdad	2 años una vez aprobado el Plan
	Informar sobre la existencia del protocolo a toda la plantilla una vez realizado.	Difusión por diferentes medios	RR.HH.	Inmediato una vez concluido el protocolo.

9. Comunicación y sensibilización:

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

ÁREA ACTUACIÓN	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Velar por la utilización de un lenguaje inclusivo en los canales de información a la plantilla y en RRSS.	Número publicaciones revisadas y actualizadas	Dirección	Durante la Vigencia del Plan
	Difundir la existencia dentro de la compañía la persona responsable de igualdad y sus funciones, cuando sea nombrada/o.	Web corporativa	Dirección	Inmediato desde nombramiento del cargo
	Asistencia y participación en foros, congresos y/o formaciones relacionados con la Igualdad de Oportunidad.	Justificante asistencia	RR.HH. / Dirección / Agente de Igualdad	Al menos uno anual una vez aprobado el Plan
	Utilizar, donde proceda, que la empresa tiene un Plan de Igualdad.	Aparición en campañas significativas	Dirección	Durante toda la vigencia del Plan

7. Calendario de actuaciones

Según lo recogido en los apartados anteriores, se establece el siguiente calendario de actuaciones para el seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad:

ACTUACIÓN	CALENDARIO
FIRMA PLAN IGUALDAD	❖ Reunión para firma Plan de Igualdad: - Febrero 2023 (<i>incluido anexo 2</i>)
SEGUIMIENTO	❖ Reuniones semestrales de la comisión de seguimiento. ❖ Emisión informe anual en fechas: - 15/03/2024 - 15/03/2025 - 15/03/2026
EVALUACIÓN	❖ Evaluación intermedia: 15/03/25 ❖ Evaluación final: 15/03/26

Durante la vigencia del Plan de Igualdad 2023-2026, se irán realizando las acciones programadas, así como los informes anuales de seguimiento (*incluido anexo 3*)

Con carácter previo a la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad para la Fundación FDI, se realizará una evaluación final. (*incluido anexo 4*)

ANEXOS

Anexo 1. Modelo Acta de Reunión Comisión de Igualdad

ACTA DE REUNIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD **Fundación FDI.**

En [LUGAR], a [FECHA] a las [HORA] horas, se reúnen las personas relacionadas para constituir la Comisión de Igualdad de Fundación FDI.

1. Asistentes a la Reunión

Por parte de la representación de la Fundación FDI:

1º Nombre: [NOMBRE] D.N.I.: [NUMERO]

2º Nombre: [NOMBRE] D.N.I.: [NUMERO]

Por parte de la representación de los trabajadores/as de Fundación FDI:

1º Nombre: [NOMBRE] D.N.I.: [NUMERO]

2º Nombre: [NOMBRE] D.N.I.: [NUMERO]

2. Agenda de la reunión (Orden del Día)

[DESCRIPCIÓN de los puntos a tratar]

3. Desarrollo de la reunión:

[DESCRIPCIÓN]

4. Acuerdos tomados:

[DESCRIPCIÓN]

5. Ruegos, preguntas o sugerencias:

[DESCRIPCIÓN]

6. Fecha acordada para próxima reunión:

[DESCRIPCIÓN]

Como prueba de la conformidad con lo establecido en la presente acta, ambas partes la suscriben en el lugar y fecha señalados al comienzo de la misma

[FIRMAS_ASISTENTES]

-

-

(1) La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

(2) Consignar acuerdos alcanzados entre la empresa y los trabajadores con ocasión de la negociación del Plan de Igualdad.

Anexo 2. Modelo Firma del Plan de Igualdad

Reunida en (indicar lugar y fecha de celebración de la reunión) la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación FDI, compuesta:

Por parte de la representación de la Fundación FDI:

1º Nombre: [NOMBRE, APELLIDO y CARGO]

2º Nombre: [NOMBRE, APELLIDO y CARGO]

Por parte de la representación de los trabajadores/as de Fundación FDI:

1º Nombre: [NOMBRE, APELLIDO y CARGO]

2º Nombre: [NOMBRE, APELLIDO y CARGO]

ACUERDAN:

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de Fundación FDI, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2ª Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de *(indicar periodo el que proceda)*.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las ... horas del día de de 202...

Firma:

Firma:

Anexo 3. Modelo Ficha de Seguimiento de las Medidas

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona / Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
-			
-			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	0 Pendiente	1 En ejecución	2 Finalizada
<i>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</i>	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Anexo 4. Modelo de Informe de Evaluación

EVALUACIÓN INTERMEDIA / FINAL FUNDACIÓN FDI (periodo de vigencia)	
1. Datos Generales	
Razón social	
Fecha de informe	
Periodo de análisis	
Comisión / Persona que lo realiza	

Información de resultados para cada área de actuación			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

Información sobre el proceso de Implantación del Plan			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

Información sobre el proceso de Impacto del Plan			
	BAJO	MEDIO	ALTO
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			