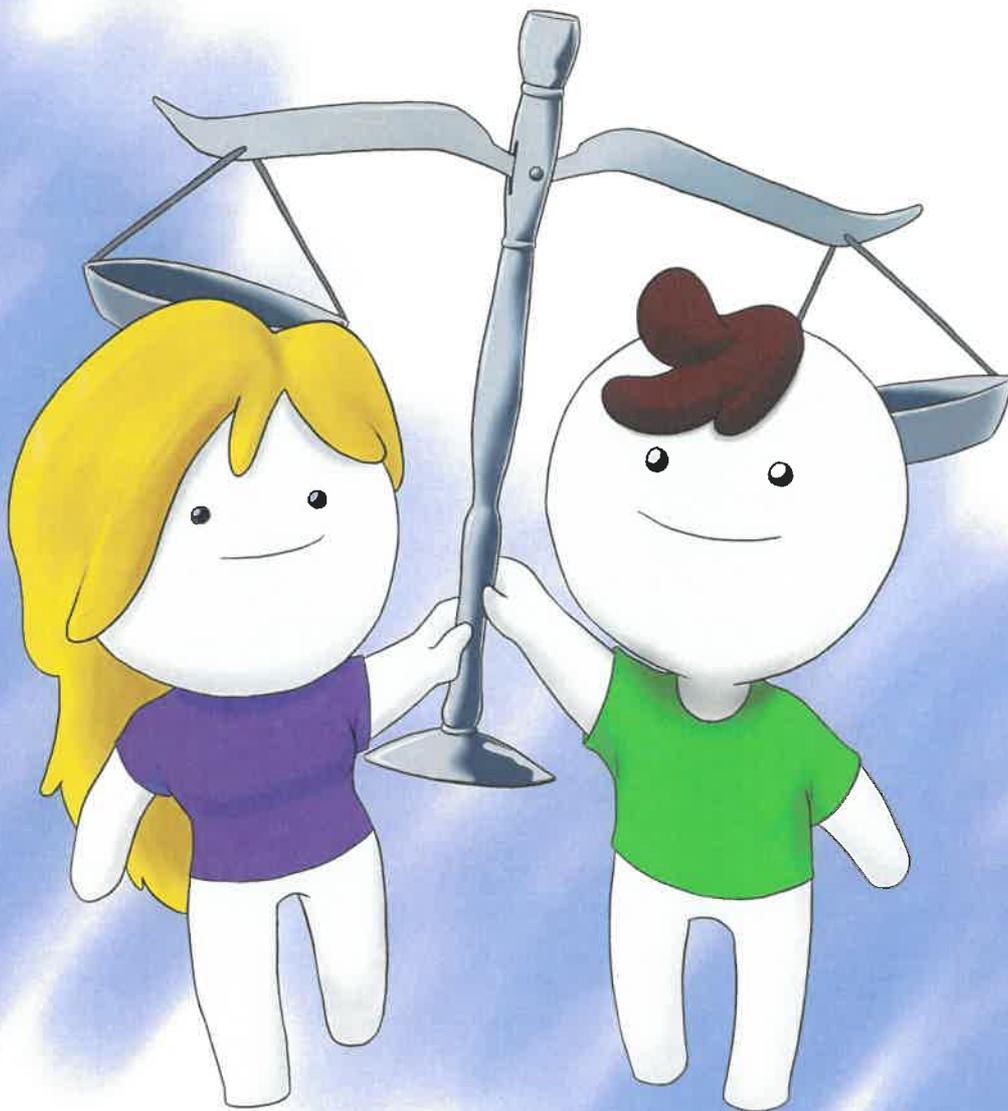


FNETH

Plan de Igualdad



Contenido

1.Introducción	3
2.Comisión de Igualdad	4
3.Vigencia	6
4.Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad	7
5.Ejes de actuación	10
6.Objetivos del Plan de Igualdad.....	11
7.Ejes de actuación y medidas	12
8.Calendario	17
9.Seguimiento y Evaluación	20

1. Introducción

La Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos (FNETH) es una Organización no Gubernamental sin ánimo de lucro y declarada de Utilidad Pública el 14 de junio de 2017. Nace el 21 de febrero de 2004 en Madrid con la firma de sus estatutos, levantándose en esta fecha, el acta fundacional aprobada por todos los y las representantes que formaban parte de las asociaciones. FNETH lleva desde el 2004 trabajando para cumplir la misión para la que surgió. Actualmente la entidad está formada por 21 asociaciones confederadas de carácter autonómico, provincial o regional, contando con un total de más de 5.500 socios y socias.

En FNETH se trabaja para lograr una sociedad sensible, consciente e informada sobre la donación de órganos y enfermedades que conducen al trasplante hepático. Una sociedad en donde todas las personas enfermas y trasplantadas hepáticas cuenten con las mismas oportunidades, sin importar su condición socio-económica y tengan igualdad de oportunidades para acceder en condiciones de equidad a la atención especializada que requieren en cualquier punto de España. Para ello FNETH trabaja con la comunidad científica a nivel nacional, junto a la Asociación Española para el Estudio del Hígado (AEEH) y la Sociedad Española de Trasplante Hepático (SETH) y también con la comunidad asociativa, perteneciendo a COCEMFE en lo relativo a España y a la European Liver Patients Association (ELPA) en el ámbito internacional.

FNETH tiene la misión de sensibilizar a la Ciudadanía sobre la importancia de la donación de órganos y de la detección precoz de cualquier enfermedad hepática, así como la prevención de las mismas.

Además, pretenden ayudar a mejorar la calidad de vida de personas enfermas y trasplantadas hepáticas en todos sus aspectos, promoviendo la prevención e investigación, así como los hábitos saludables y auto cuidado.

FNETH se encuentra situada en C/. Marqués de Cubas, 12, 4º- 28014 Madrid.

2.Comisión de Igualdad

FNETH a 3 de febrero de 2020 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el 3 de marzo de 2020 una Comisión de Igualdad, conformada por cuatro personas: dos representantes de la entidad y dos representantes de la propia plantilla.

La Comisión de Igualdad tiene como función principal promocionar la Igualdad de Oportunidades estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, para el cumplimiento de esta función se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Implementar el Plan de igualdad y sus objetivos.
- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la empresa haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Realizar propuestas de cambio para el cumplimiento de los objetivos marcados.
 - Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, cronograma, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Analizar los datos facilitados por la empresa (mínimo de dos años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres que componen la plantilla, en las siguientes áreas de intervención:

Igualdad de trato y oportunidades en:

Acceso al empleo.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción.

Retribuciones (incluidas las variables).

Jornadas y distribución del tiempo de trabajo.

Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.

Discriminación por razón de embarazo y maternidad.

- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria cada seis meses, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.

3.Vigencia

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del 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, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria. Siendo este el caso de FNETH.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

4. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad

Datos del personal

La plantilla de FNETH tiene una plantilla donde el 60% son mujeres trabajadoras y el 40% son hombres trabajadores.

Tipo de contrato

El 40% de las personas trabajadoras tienen un contrato temporal a tiempo completo, mientras que el 60% lo tienen indefinido a tiempo completo. Al desagregar por sexo estos datos vemos que la temporalidad recae en el 100% de los trabajadores hombres, ya que todas las trabajadoras son indefinidas a tiempo completo.

Antigüedad

En cuanto a la antigüedad de la plantilla, el 100% de las mujeres tiene una antigüedad de 1 a 3 años y el 50% de los hombres (un trabajador neto), mientras que el otro 50% (un trabajador neto) tiene una antigüedad de 6 meses a 1 año.

Tiempo de trabajo

El 80% de la plantilla de FNETH trabaja en jornada completa, con una distribución de 36 a 40 horas semanales, tanto hombres como mujeres. El 20 % restante trabaja en una jornada inferior a 36 horas.

Estudios

El 100 % de las mujeres de la plantilla de FNETH. tiene estudios universitarios, el 50% de los trabajadores también y otro 50% de los hombres tiene estudios secundarios.

Niveles jerárquicos y departamentos

En FNETH existe solamente un nivel jerárquico: el de técnico o técnica al que pertenece el 100% de la plantilla femenina y masculina.

Selección

FNETH actualmente no dispone de un proceso sistematizado de selección de personal. La cobertura de puestos normalmente viene determinada por una sustitución o un aumento en la financiación pública recibida.

Es la Junta Directiva quien define los perfiles necesarios, en coordinación con la parte técnica. Asimismo, es quien realiza el proceso de selección y quien tiene la última decisión respecto a la contratación. Se valoran las competencias específicas para el puesto y, al tratarse de una entidad del ámbito de la discapacidad, se prioriza la contratación de personal con discapacidad.

La entidad destaca que se requiere que las nuevas incorporaciones tengan integrados valores básicos para FNETH como el respeto a la diversidad, o la capacidad de trabajo en equipo.

La organización reconoce tener departamento especialmente feminizados, como es el caso de la atención directa.

Formación

FNETH no cuenta con un Plan General de Formación dirigido a toda la plantilla, aunque acceden continuamente a formaciones a través de las entidades con las que colaboran.

Desde la Junta Directiva se dan distintas opciones formativas y se considera el puesto y las funciones de cada persona para la asistencia a la misma, si bien no existe un método para decidir quiénes deben participar (además, puede solicitarse la realización de un curso de una temática diferente pero interesante para la labor profesional de un/a técnico/a).

Las acciones formativas son siempre de carácter voluntario. Como los cursos son externos a la entidad, FNETH se adecua a los horarios de los equipos organizadores, por lo que en algunos casos pueden ser fuera del horario habitual. En caso de asistir a un curso fuera del horario de trabajo la entidad compensa con horas para que posteriormente se puedan disponer de ellas cuando el personal lo desee.

En FNETH, suelen acudir más las mujeres de la entidad a formaciones que los hombres.

Por último, señalar que en FNETH se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades y género.

Promoción

En FNETH no se cuenta con ninguna metodología estándar de evaluación de personal, ni existen planes de carrera. Al ser una entidad pequeña, las posibilidades de promoción de los y las trabajadoras son muy escasas. Todo el personal presenta los resultados de su año en una asamblea general.

Política salarial

En FNETH los salarios se definen en función del convenio y de la categoría profesional que esté establecida. Los máximos salariales vienen marcados por las tablas de las subvenciones a las que se imputan los puestos.

La banda salarial en la que se encuentra toda la plantilla, tanto las mujeres como los hombres, es la que se sitúa entre los 1.501 y los 1.801 € (bruto mensual).

Actualmente, el personal de FNETH no cuenta con incentivos salariales.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

En FNETH solo existe la flexibilidad de horarios de entrada y salida como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

El Convenio que tiene FNETH es el XV Convenio colectivo general firmado en 4 Julio de 2019 para centros y servicios de atención a personas con discapacidad por lo que se acogen a sus medidas respecto a permisos, excedencias, vacaciones, etc.

Comunicación

La entidad refiere haber realizado campañas de sensibilización, pero la incorporación de la perspectiva de género en la Comunicación es reciente, si bien están trabajando para que se refleje en todos sus materiales y proyectos. Asimismo, la plantilla se está formando para este fin.

Política social

La entidad dispone de una gestoría encargada de conocer los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres

FNETH no tiene programas de inserción o de promoción de colectivos específicos, sin embargo, se busca la contratación de personas con discapacidad en coherencia con su misión.

Prevención del acoso sexual

FNETH no cuenta con un protocolo o de pautas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, señala que no se han detectado situaciones de acoso.

Riesgos laborales y salud laboral

La entidad cuenta con un protocolo de riesgos laborales, pero en dicho protocolo no existen medidas específicas sobre mujeres y salud laboral.

5. Ejes de actuación

El principio de igualdad de los/las trabajadores/as de **FNETH** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **9 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos ejes de actuación son:



6. Objetivos del Plan de Igualdad

Objetivo General

Integrar en FNETH la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:

Objetivo: Integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.

2. Selección y contratación:

Objetivo: Revisar y sistematizar desde la perspectiva de género los procesos de selección y contratación.

3. Gestión del talento:

Objetivo: Revisar y sistematizar con perspectiva de género los procesos de promoción de la entidad.

4. Política Salarial:

Objetivo: Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial.

5. Formación:

Objetivo: Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en igualdad.

6. Equilibrio de la vida profesional y personal:

Objetivo: Promocionar nuevas medidas de conciliación de la vida personal y familiar adecuadas a las necesidades de la plantilla.

7. Prevención y atención del acoso sexual en el trabajo:

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

8. Comunicación:

Objetivo: Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

9. Voluntariado:

Objetivo: Promocionar la igualdad de género entre las personas voluntarias que participan en la entidad.

7.Ejes de actuación y medidas

Eje 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

Acción	Visibilizar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad.
Objetivos	Integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.

	Medidas	Departamento Responsable	Recursos	Indicadores Seguimiento y Evaluación
1.1	Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de la entidad.	Junta Directiva Equipo Técnico	Humanos	- Incorporación en los documentos: misión, visión y valores.
1.2	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad	Humanos	- Plan de igualdad enviado. - Nº de personas a quien se les ha enviado, desagregado en personas contratadas, perspnas voluntarias y otras colaboradoras.
1.3	Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad	Junta Directiva Equipo Técnico	Humanos	- Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad.
1.4	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.	Equipo Técnico Comisión de Igualdad	Humanos	- Referencias incluidas. - Tipo de información que incluye.
1.5	Revisión, desde la perspectiva de género, de todos los proyectos desarrollados desde la entidad.	Equipo Técnico Comisión de Igualdad	Humanos	- Proyectos revisados.- Modificaciones incluidas.

Eje 2: Selección y Contratación

Acción	Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de la entidad.
Objetivos	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

	Medidas	Departamento Responsable	Recursos	Indicadores Seguimiento y Evaluación
2.1	Incorporar la perspectiva de género en las todas ofertas de empleo.	Junta Directiva Equipo Técnico	Humanos	- Nº de procesos de selección donde se ha utilizado la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo.
2.2	Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades.	Junta Directiva Equipo Técnico	Humanos	- Nº de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. - % de nuevas incorporaciones con formación y/o sensibilización en igualdad de género.
2.3	Formación de las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal en materia de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas.	Junta Directiva Equipo Técnico	Humanos	- Formación realizada. - Nº y distribución porcentual de participantes, según sexo. Nivel de satisfacción de la formación. (Informe evaluación).

Plan de Igualdad de FNETH

2.4	Priorizar la conversión de contratos temporales a indefinidos.	Junta Directiva	Humanos Económicos	- N° de trabajadoras/es (desagregado por sexo) que anualmente aumentan horas de jornada laboral.
2.5	Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.	Junta Directiva	Humanos	- N° y tipo de canales utilizados.

Eje 3: Gestión del talento

Acción Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de la entidad.

Objetivos Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

Medidas	Departamento Responsable	Recursos	Indicadores Seguimiento y Evaluación
3.1 Realizar evaluaciones anuales del desempeño de las personas trabajadoras, inter e intrapersonales, identificando los aspectos a destacar, aspectos a mejorar y propuestas de mejora a nivel individual y grupal; desde una perspectiva de género.	Junta Directiva Equipo Técnico	Humanos	- N° de reuniones de evaluación realizadas. - Propuestas recogidas.
3.2 Informar de las vacantes con posibilidad de promoción primero internamente a toda la plantilla y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto (capacidades, experiencia y formación), dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias.	Junta Directiva Equipo Técnico	Humanos	- Vacantes difundidas

Eje 4: Política Salarial

Acción Evaluación y seguimiento de la política salarial.

Objetivos Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de la entidad.

Medidas	Departamento Responsable	Recursos	Indicadores Seguimiento y Evaluación
4.1 Fijar retribuciones aplicando un sistema de valoración del puesto de trabajo que elimine sesgos de género.	Junta Directiva	Humanos	- Sistema de valoración del puesto de trabajo establecido.

Eje 5: Formación

Acción Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en igualdad.

Objetivos Incorporar la perspectiva de género tanto en el Plan de Formación, como en los cursos que lo formen.

Plan de Igualdad de FNETH

	Medidas	Departamento Responsable	Recursos	Indicadores Seguimiento y Evaluación
5.1	Diseño de un plan de formación anual que recoja solicitudes formativas planteadas por trabajadores y trabajadoras.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Plan de formación diseñado - Cuestionarios de necesidades formativas recogidos - Formaciones anuales que incluye el Plan
5.2	Realizar una formación específica online (píldora) sobre igualdad destinada a la plantilla y a la Junta Directiva	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos Materiales Económicos	- Curso creado - Número de personas que visualizan los contenidos del curso - Nivel de satisfacción con los contenidos.
5.3	Incorporar en el servidor de la entidad una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta pública.	Comisión de Igualdad	Humanos Materiales Económicos	- Materiales incorporados
5.4	En la formación al voluntariado, incorporar contenidos sobre igualdad.	Voluntariado Comisión de Igualdad	Humanos Materiales	- Cursos celebrados. - Nº de personas voluntarias asistentes segregado por sexo. - Nivel de satisfacción de las personas que acuden a los cursos.

Eje 6: Equilibrio de la vida profesional y personal

Acción	Ampliar las medidas de conciliación disponibles en la entidad.
Objetivos	Promocionar nuevas medidas de conciliación de la vida personal y familiar adecuadas a las necesidades de la plantilla.

	Medidas	Departamento Responsable	Recursos	Indicadores Seguimiento y Evaluación
6.1	Informar a trabajadores y trabajadoras de las modificaciones al Estatuto de Trabajadores en materia de permisos por la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, y en especial las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	- Plantilla informada. - Mecanismos de difusión de la información. - Nuevos permisos aplicados en caso de solicitudes.
6.2	Realizar un grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, hacer propuestas de nuevas medidas realistas y realizables	Junta Directiva Equipo Técnico	Humanos	- Informe final con conclusiones y propuestas. - Nº y distribución porcentual de participantes, desagregado por sexo. - Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe.
6.3	Crear una Guía de Medidas y Recursos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas medidas que podrían aprobarse.	Junta Directiva Equipo Técnico	Humanos	- Documento elaborado y aprobado.

Plan de Igualdad de FNETH

6.4	Poner a disposición de toda la plantilla y de futuras contrataciones (Manual de Acogida) las medidas de conciliación aprobadas en la organización.	Comisión de Igualdad	Humanos	- Plantilla informada
------------	--	----------------------	---------	-----------------------

Eje 7: Prevención y atención del acoso sexual en el trabajo

Acción	Elaborar y difundir un protocolo anti-acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
Objetivos	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

	Medidas	Departamento Responsable	Recursos	Indicadores Seguimiento y Evaluación
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Documento de protocolo antiacoso realizado y aprobado.
7.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Nombramiento de la persona responsable. - Formación de la persona responsable.
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Difusión del protocolo realizada. - Nº difusiones, métodos y alcance. - Nº de consultas recibidas de acoso. - Nº denuncias presentadas/ resueltas.

Eje 8: Comunicación

Acción	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.
Objetivos	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

	Medidas	Departamento Responsable	Recursos	Indicadores Seguimiento y Evaluación
8.1	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Documento de protocolo antiacoso realizado y aprobado.
8.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Nombramiento de la persona responsable. - Formación de la persona responsable.

Plan de Igualdad de FNETH

8.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Difusión del protocolo realizada. - N° difusiones, métodos y alcance. - N° de consultas recibidas de acoso. - N° denuncias presentadas/ resueltas.
8.4	Realización de una jornada de sensibilización/formación en Igualdad de oportunidades a entidades miembro de FNETH.	Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos Materiales	- Formación realizada. - N° de asistentes. - Valoración de la jornada de sensibilización/formación.
8.5	Realizar una campaña informativa en relación con la Igualdad de Género en el ámbito de trabajo de FNETH.	Comunicación	Humanos Materiales	-Campaña realizada y difundida.

Eje 9: Voluntariado

Acción	Informar y sensibilizar a las personas voluntarias sobre igualdad de género.
Objetivos	Promocionar la igualdad de género entre las personas voluntarias que participan en la entidad.

	Medidas	Departamento Responsable	Recursos	Indicadores Seguimiento y Evaluación
9.1	Informar a las personas voluntarias de la existencia del Plan Igualdad de la entidad y de donde pueden consultar su contenido completo	Comisión de Igualdad	Humanos	- N° de personas voluntarias informadas.
9.2	Revisión desde la perspectiva género de las actividades realizadas por el voluntariado, así como de las actividades específicas que se realicen con las personas voluntarias.	Junta Directiva Equipo Técnico Comisión de Igualdad	Humanos	- N° de proyectos revisados. - Cambios realizados.
9.3	Inclusión de un apartado sobre igualdad de género en el manual de bienvenida de las personas voluntarias.	Equipo Técnico Comisión de Igualdad	Humanos	- Inclusión del apartado sobre igualdad de género.

8. Calendario

Eje 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

Medidas	2020			2021			2022			2023			2024			
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
1.1																
1.2																
1.3																
1.4																
1.5																

Eje 2: Selección y Contratación

Medidas	2020			2021			2022			2023			2024			
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
1.1																
1.2																
1.3																
1.4																
1.5																

Eje 3: Selección y Contratación

Medidas	2020			2021			2022			2023			2024			
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
3.1																
3.2																

Eje 4: Política Salarial

Medidas	2020			2021			2022			2023			2024			
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
4.1 Fijar retribuciones aplicando un sistema de valoración del puesto de trabajo que elimine sesgos de género.																

Eje 5: Selección y Contratación

Medidas	2020			2021			2022			2023			2024			
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
5.1 Diseño de un plan de formación anual que recoja solicitudes formativas planteadas por trabajadores y trabajadoras.																
5.2 Realizar una formación específica online (píldora) sobre igualdad destinada a la plantilla y a la Junta Directiva.																
5.3 Incorporar en el servidor de la entidad una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta pública.																
5.4 En la formación al voluntariado, incorporar contenidos sobre igualdad.																

Eje 6: Equilibrio de la Vida Profesional y Personal

Medidas	2020			2021			2022			2023			2024			
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
6.1 Informar a trabajadores y trabajadoras de las modificaciones al Estatuto de Trabajadores en materia de permisos por la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, y en especial las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad.																
6.2 Realizar un grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, hacer propuestas de nuevas medidas realistas y realizables.																
6.3 Crear una Guía de Medidas y Recursos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas medidas que podrían aprobarse.																
6.4 Poner a disposición de toda la plantilla y de futuras contrataciones (Manual de Acogida) las medidas de conciliación aprobadas en la organización.																

Eje 7: Prevención y Atención del Acoso Sexual en el Trabajo

Medidas	2020			2021			2022			2023			2024			
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
7.1 Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.																

Plan de Igualdad de FNETH

7.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																	
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.																	

Eje 8: Comunicación

Medidas	2020		2021			2022			2023			2024				
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
8.1	Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en presentaciones, folletos, web o cualquier otro medio de difusión externo de FNETH.															
8.2	Revisión de los materiales internos y externos de la entidad para asegurar que incorporen un lenguaje inclusivo y un uso de imágenes no estereotipadas.															
8.3	Participar en actividades de sensibilización sobre igualdad de género, tales como 8 de marzo, 25 de noviembre, etc. a nivel local.															
8.4	Realización de una jornada de sensibilización/formación en Igualdad de oportunidades a entidades miembro de FNETH.															
8.5	Realizar una campaña informativa en relación con la Igualdad de Género en el ámbito de trabajo de FNETH.															

Eje 9: Voluntariado

Medidas	2020		2021			2022			2023			2024				
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
9.1	Informar a las personas voluntarias de la existencia del Plan Igualdad de la entidad y de donde pueden consultar su contenido completo.															
9.2	Revisión de los materiales internos y externos de la entidad para asegurar que incorporen un lenguaje inclusivo y un uso de imágenes no estereotipadas.															
9.3	Participar en actividades de sensibilización sobre igualdad de género, tales como 8 de marzo, 25 de noviembre, etc. a nivel local.															

9. Seguimiento y Evaluación

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de la Asociación FNETH

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su firma.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

- Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de seguimiento:

- Reunirse como mínimo cada seis meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as trabajadores/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detendrá las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en informes trimestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios de recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización dicha evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 12 de junio de 2020.



Jesus Fargas Prieto



Manuel Weiss Pérez



Gema Carmona Nicolás



María Jesús Buades Garau