

**PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
2018/2022**



I. INDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. COMISIÓN DE IGUALDAD	4
III. VIGENCIA	5
IV. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD	5
V. EJES DE ACTUACIÓN	8
VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS	10
Eje 1: Cultura organizacional	10
Eje 2: Gestión del talento	12
Eje 3: Formación	13
Eje 4: Equilibrio de la vida profesional y personal	15
Eje 5: Salud laboral	16
Eje 6: Comunicación	18
VIII. CALENDARIO	19
IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	25

II. INTRODUCCIÓN

La **Plataforma del Tercer Sector de la Comunidad de Madrid (PTSCM)** se constituyó el 24 de febrero de 2017.

Surge con una clara apuesta por el diálogo y la participación, junto con la determinación de contribuir a la transformación social y a la defensa de los derechos humanos desde una perspectiva transversal, actuando prioritariamente desde lo local con las personas que viven y conviven en la Comunidad de Madrid.

En esta Plataforma participan en la actualidad 15 plataformas y organizaciones singulares del Tercer Sector, conformadas por MAS DE 800 organizaciones, trabajando por y para casi 2 millones de personas.

MISIÓN:

Es un proyecto conjunto de acción para fortalecer al tercer sector e incidir en las políticas que garanticen la equidad y la justicia social en la Comunidad de Madrid, actuando desde la cohesión interna y la estrategia común.

VISIÓN:

Ser la organización referente de un tercer sector fortalecido y cauce de transformación social, fruto de nuestras acciones como agente social.

VALORES:

- **Autonomía** (desde la corresponsabilidad de las entidades): siendo la capacidad de dotarse de reglas o tomar decisiones sin una imposición externa.
- **Confianza:** transmitiendo seguridad en las decisiones, acciones y líneas a seguir compartidas por todas mediante el diálogo.
- **Derechos:** colaborando con propuestas en favor de las personas, en especial de las que se encuentran en riesgo de exclusión, pobreza y/o vulnerabilidad social.
- **Diversidad:** como el reflejo de una sociedad basada en la variedad y la diferencia y catalizadora de la lucha por los derechos sociales.
- **Equidad:** siendo la aplicación de los derechos y obligaciones de las personas de un modo justo, independientemente del grupo o la clase social a la que pertenezca da una de ellas.

- **Transparencia:** siendo nuestro carácter frontal y sincero la actitud que despierte confianza en los demás.

III. FINES:

- **Construir** una organización que defienda los derechos de las personas, siendo cauce de transformación social.
- **Promover** modelos de sociedad más justos, menos desiguales y que canalicen la solidaridad y el compromiso cívico en beneficio de la sociedad madrileña y de la ciudadanía global.
- **Trabajar** para que el Tercer Sector sea considerado agente social promoviendo y participando activamente en la Mesa de Diálogo Civil de la Comunidad de Madrid.

La sede social de la PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID se encuentra ubicada en Madrid, Calle Conde de Romanones nº 9.

IV. COMISIÓN DE IGUALDAD

PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID a 12 de noviembre de 2018 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 en este mismo año una **Comisión de Igualdad**, conformada por 3 personas: 2 personas por parte de la representación de la entidad y 1 representante de la propia plantilla.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de **PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID**, el cumplimiento de esta función requiere el cumplir las siguientes pautas:

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 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 los demás empleados y empleadas, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **trimestralmente**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 7 días de antelación. De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

V. 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.** establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 250 trabajadores/as será voluntaria. Siendo el caso de **PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

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.

VI. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

- **Datos de personal:** La plantilla de la PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID, está feminizada completamente dado que el 100% de la plantilla, (1 trabajadora), son mujeres.
- **Tipo de contrato:** La modalidad de contratación es indefinida a tiempo completo.
- **Tiempo de trabajo:** PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID tiene establecida la jornada de trabajo semanal en 40 horas semanales
- **Estudios:** el 100% de la plantilla femenina tiene estudios universitarios.
- **Nivel jerárquico y categorías profesionales:** en PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID existe 1 categorías profesional, la de Coordinación, en la que se encuentra ubicada la trabajadora.

Selección:

Las características generales que PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID busca en sus candidatos y candidatas son conocimientos sobre el Tercer Sector, versatilidad, resiliencia, buena comunicación y flexibilidad.

Formación:

PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID no cuenta con un plan general de formación.

En la entidad no se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades.

Promoción:

PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID no cuenta con un procedimiento de promoción, ni de evaluación de desempeño, ni existen planes de carrera.

Actualmente, sólo está formada por una trabajadora, por lo que por ahora, la promoción no se considera.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID tiene como mecanismo para conciliar vida laboral, familiar y personal, la flexibilidad horaria, jornada coincidente con el horario escolar y teletrabajo.

Comunicación:

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID son principalmente reuniones, presentaciones, , correo electrónico y publicaciones.

La entidad no hace uso de imágenes sexistas y el lenguaje utilizado es inclusivo excepto en algunos documentos de su página web, en el que no lo es.

Política Social:

PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID conoce las bonificaciones pero no ha hecho uso de ellas.

No cuenta con programas de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales como tal pero se trata de una Plataforma que aglutina a entidades que trabajan para la mejora de los derechos sociales de las personas.

Prevención del acoso sexual:

PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID no cuenta con un “protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso”, dirigido a todas las personas que conforman la entidad.

Tampoco ha detectado en la entidad situaciones de acoso.

Riesgos laborales y salud laboral:

PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID si dispone de medidas para la detección de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral, y/o prevención de riesgos laborales.

VII. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de 6 ejes que componen el contenido de este plan.

Estos ejes de actuación son:



VIII. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General:

Integrar en **PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID** la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

Cultura organizacional:

Objetivo: Visibilizar e integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Gestión del talento:

Objetivo: Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción.

Formación:

Objetivo: Incluir formación en igualdad, aplicada al ámbito de PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en su Plan de Formación.

Equilibrio de la vida profesional y personal:

Objetivo: Impulsar la conciliación en la entidad con la puesta en marcha de nuevas medidas.

Salud laboral:

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

Comunicación:

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

IX. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

ACCIÓN	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID.
OBJETIVO	Visibilizar e integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1. Incorporación en la documentación tanto interna como externa de PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID el compromiso con la igualdad.	- Comisión de Igualdad	- Humanos	- % de documentos donde se incorpore el Compromiso por la igualdad de la entidad.
1.2. Difusión a nivel interno y externo del Plan de Igualdad de PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID.	- Comisión de Igualdad - Comisión de comunicación	- Humanos	- Plan de Igualdad incorporado en canales de información interna y externa. - Nº y tipo de canales utilizados. - Repercusión de las informaciones (nº de visitas, nº de consultas recibidas, etc.).
1.3. Revisión bajo la perspectiva de género de todos los programas, equipos de trabajo y servicios que PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID lleva a cabo.	- Coordinación - Comisión de igualdad	- Humanos - Económicos	- Revisión realizada. - Nº y tipo de nuevos de cambios realizados.

EJE 2: GESTIÓN DEL TALENTO

ACCIÓN	Revisar con perspectiva de género los procesos de gestión de personas de PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID.
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1. Revisión y formalización de los procedimientos de gestión de Recursos Humanos con perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación - Comisión de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de procedimientos revisados. - Nº de procedimientos creados. - Tipo de mecanismos de difusión utilizados. - Nº de personas receptoras de dicho documento.
2.2. Las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal serán formadas en materia de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas.	<ul style="list-style-type: none"> - Junta directiva - Coordinación - Comisión de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Índice de contenidos de la formación - % de personas formadas en igualdad de las personas que participan en la entidad en procesos de selección y promoción. - Informe de evaluación de la utilidad y aplicabilidad de la formación.

EJE 3: FORMACIÓN

ACCIÓN	Incluir formación en igualdad en el Plan de Formación anual.
OBJETIVO	Incluir formación en igualdad, aplicada al ámbito de PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID , en el Plan de Formación anual.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1. Incorporación de formaciones sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Junta Directiva - Coordinación - Comisión de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de formaciones sobre igualdad que se ofrecen a la plantilla. - Índice y contenidos de las formaciones. - Hoja de firma de asistentes, segregados por sexo - Informe de evaluación. - % de satisfacción de la formación.
3.2. Incluir plazas en las formaciones sobre igualdad de oportunidades a personas con responsabilidades dentro de las entidades asociadas a PTSCM .	<ul style="list-style-type: none"> - Junta Directiva - Coordinación - Comisión de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> - % de plazas ocupadas por voluntarios/as del total de asistentes (segregado por sexo).
3.3.	-	-	-

EJE 4: EQUILIBRIO DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL

ACCIÓN	Realizar un estudio de la utilidad y uso de las medidas de conciliación de PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID actualmente existentes ampliándolas en caso de nuevas necesidades.
OBJETIVO	Impulsar la conciliación en la entidad con la puesta en marcha de nuevas medidas.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1. Recoger en un documento las medidas de conciliación de la entidad "Plan de Conciliación".	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación - Comisión de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Económicos 	- Documento elaborado.
4.2. Difusión del documento "Plan de conciliación de PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID" de forma interna y externa.	<ul style="list-style-type: none"> - Junta Directiva - Comisión de igualdad - Comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos 	- Documento difundido.

EJE 5: SALUD LABORAL

ACCIÓN	Dotar a PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID de un entorno libre de riesgos laborales.
OBJETIVO	Implantar un procedimiento de prevención de riesgos laboral con perspectiva de género con especial incidencia en la prevención y atención del acoso sexual en el trabajo.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1. Revisión del protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y difusión a la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> - Junta Directiva - Coordinación - Comisión de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la Evaluación de PRL. - Modificaciones realizadas por riesgos detectados. - Protocolo difundido. Nº de personas receptoras de dicho protocolo.
5.2. Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Junta Directiva - Coordinación - Comisión de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de protocolo antiacoso elaborado.
5.3. Difusión a las entidades asociadas de PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID del protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral, como medida de sensibilización.	<ul style="list-style-type: none"> - Junta Directiva - Coordinación - Comisión de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo difundido. - % de entidades que reciben el protocolo del total - Nº y tipo de medios de comunicación utilizados para difundir el protocolo.

EJE 6: COMUNICACIÓN

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

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1. Difusión interna y externa del Plan de Igualdad: servidor, página web, tablón de anuncios de los diferentes lugares de la entidad, etc.	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación - Comisión de igualdad - Agente de igualdad 	- Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Igualdad incorporado en canales de información interna y externa. - Nº y tipo de canales utilizados. - Repercusión de las informaciones (nº de visitas, nº de consultas recibidas, etc.).
6.2. Supervisión, revisión y modificación del lenguaje de documentos, carteles y canales de comunicación interna y externa, utilizando lenguaje inclusivo.	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación - Comisión de igualdad - Agente de igualdad 	- Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - % comunicaciones revisadas. - Nº y tipo de usos no inclusivos detectados. - Modificaciones realizadas.

X. 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 **PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID**.

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 trimestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.

Recoger sugerencias y quejas de los empleados/as 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 **PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID** 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.
- La satisfacción de voluntarios/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de voluntarios/as.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes trimestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de la **PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID** 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 la **PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID** 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 elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la 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 de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 28 de diciembre de 2018.