



I PLAN DE IGUALDAD

Fundación General de la Universidad de Málaga

ÍNDICE:

1. Introducción	3
2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....	5
3. Ámbito personal, territorial y temporal.....	5
4. Diagnóstico de situación.....	6
5. Objetivos del Plan de igualdad	7
6. Medidas de igualdad	8
7. Procedimiento de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.....	13
7.1. Procedimiento de seguimiento.....	13
7.2. Procedimiento de evaluación	13
7.3. Procedimiento de revisión y modificación.....	14
8. Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento	15
9. Calendario de actuaciones	17
Anexo I. Modelo de ficha de seguimiento.....	18

1. Introducción

La Fundación General de la Universidad de Málaga (en adelante, FGUMA) es una entidad privada perteneciente al sector público (según la Ley 7/2019 de Contratos del Sector Público), de interés general y carácter docente y cultural. Se constituyó como medio propio de la Universidad de Málaga en 2019, y como tal, tiene como fin de interés general cooperar al cumplimiento de los fines propios de la Universidad de Málaga, contribuyendo a ejercer con eficacia y eficiencia la función docente e investigadora de calidad que tiene asignada y a su consolidación como institución académica, de manera que contribuya al desarrollo económico y social de su entorno.

En este sentido, la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un futuro próspero y sostenible. Por ello debe ser uno de los valores fundamentales de la entidad, junto a la responsabilidad social y la sostenibilidad, y aplicarse tanto en su dimensión externa, en su relación con los distintos grupos de interés que conforman la sociedad, como interna, a través de la incorporación en las políticas de entidad y la implantación de medidas específicas.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que recogen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y 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, con el objetivo de mejorar de forma significativa la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Y se consolida actualmente como una de las medidas más utilizadas y eficientes para garantizar y hacer efectivo dentro del ámbito laboral el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de género recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. Así mismo, contribuye a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible nº5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y nº8: “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”, establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030.

DATOS DE LA ENTIDAD	
Razón social	Fundación General de la Universidad de Málaga
NIF	G29817301
Domicilio social	Avda. de la Estación de El Palo, 4, 29017 Málaga
Forma jurídica	Fundación privada perteneciente al sector público, según la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público
Año de constitución	1996
Responsable de la entidad	
Nombre	Diego José Vera Jurado
Cargo	Director General

Teléfono	951 952 634					
E-mail	director@fguma.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Ana Belén Pacheco Mora					
Cargo	Responsable del Departamento de Calidad, Igualdad y Medioambiente					
Teléfono	951 952 642					
E-mail	apacheco@fguma.es					
Actividad						
Sector actividad	Educación					
CNAE	8559					
Descripción de la actividad	Actividades relacionadas con el estudio y la investigación de las ciencias, la cultura, las tecnologías, las artes, el deporte y las humanidades.					
Dispersión gráfica y ámbito de actuación	Principalmente desarrolla sus actividades en la provincia de Málaga, teniendo como ámbito territorial la Comunidad Autónoma de Andalucía. Sin perjuicio de las relaciones o actividades que pueda realizar en todo el territorio nacional y en el extranjero.					
Dimensión						
Personas trabajadoras	Mujeres	103	Hombres	57	Total	160
Centros de trabajo	Servicios centrales y Centro Internacional de Español (Avda. de la Estación de El Palo, 4, 29017 Málaga), Centro de Idiomas y Cambridge (Aulario Rosa de Gálvez, Bd. Louis Pasteur, 35, 29010 Málaga) y Centro de Investigaciones Médico-Sanitarias (Calle Marqués de Beccaria, 3, 29010 Málaga).					
Facturación anual	6.043.730,81 €					
Organización de la gestión de personas						
Dispone de departamento de personal	Departamento de Recursos Humanos					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Ninguno					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	5	Hombres	4	Total	9

2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El nacimiento del presente Plan de Igualdad ha requerido la aprobación y suscripción de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, formada por representantes de la empresa y de las trabajadoras y trabajadores. Las personas que integran cada una de las partes son:

En representación de la empresa por:

1. Responsable del Departamento de Calidad, Igualdad y Medioambiente, y secretaria de la Comisión Negociadora para el Plan de Igualdad
2. Gerente de la FGUMA
3. Técnico del Departamento de Gabinete de Dirección
4. Responsable del Departamento de Recursos Humanos
5. Responsable de Administración del Centro de Idiomas

En representación legal de las trabajadoras y los trabajadores por:

6. Profesor del Centro de Idiomas y presidente de la Comisión Negociadora para el Plan de Igualdad
7. Técnico del Departamento de Comunicación, Diseño e Imagen Corporativa
8. Oficial de Administración del Departamento de Calidad, Igualdad y Medioambiente
9. Profesora del Centro Internacional de Español
10. Profesora del Centro de Idiomas

3. Ámbito personal, territorial y temporal

En presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la FGUMA, incluyendo a todas las personas que contraigan una relación contractual con la empresa en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad, tanto en sus centros de trabajo como fuera de ellos. Su ámbito de aplicación es la Comunidad Autónoma de Andalucía, en la que cuenta con los siguientes centros de trabajo:

- Servicios centrales y Centro Internacional de Español (Avda. de la Estación de El Palo, 4, 29017 Málaga)
- Centro de Idiomas y Cambridge (Aulario Rosa de Gálvez, Bd. Louis Pasteur, 35, 29010 Málaga)
- Centro de Investigaciones Médico-Sanitarias (Calle Marqués de Beccaria, 3, 29010 Málaga)

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a partir del 1 de enero de 2023, siempre y cuando sea ratificado por el órgano designado para ello, y entrarán en funcionamiento todas las medidas establecidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el calendario de actuaciones.

El Plan tendrá un periodo de vigencia de cuatro años y se realizará su seguimiento, vigilancia y actualización, si fuese necesaria, de forma anual. Al finalizar dicho periodo se evaluará su desarrollo y evolución, y se contará con un informe final que servirá de guía para la elaboración del próximo Plan de Igualdad, encargándose de todo ello la Comisión formada a tal efecto, con el apoyo del Dpto. de Calidad, Igualdad y Medioambiente.

4. Diagnóstico de situación.

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en diciembre de 2021, comenzó la recolección de datos para llevar a cabo el Informe de diagnóstico de la situación de la FGUMA en base a los datos de ese mismo año. Los resultados obtenidos se han analizado en la Fase de Diagnóstico, que se llevó a cabo durante los meses de junio a octubre de 2022. En concreto, se han analizado de forma cuantitativa y cualitativa los siguientes aspectos:

1. Datos generales.
2. Antigüedad y responsabilidades familiares.
3. Distribución por puestos y niveles jerárquicos.
4. Retribución y representación legal.
5. Formación.
6. Procesos de selección y contratación.
7. Promoción profesional.
8. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.
9. Condiciones de trabajo.
10. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
11. Infrarrepresentación femenina.
12. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
13. Otras materias de análisis.

Una vez analizadas estas cuestiones se ha procedido a realizar un Informe de Diagnóstico de la situación señalando los resultados obtenidos que son más relevantes para la entidad. El principal resultado obtenido en el diagnóstico es que la FGUMA es una entidad feminizada, lo que se refleja en casi todos los ámbitos y supone una situación de partida favorable en aras de implementar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Entre los aspectos positivos que podemos observar, el primero de ellos es que la FGUMA cuenta con su propio Convenio Colectivo, lo que permite a la entidad evitar desigualdades en numerosas cuestiones laborales. Esto implica al mismo tiempo que nos encontramos con la dificultad

de que la entidad está sujeta a varios Convenios Colectivos dependiendo del sector y no todas las personas trabajadoras se encuentran en las mismas condiciones. En el conjunto de convenios colectivos de aplicación se recogen medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar que favorecen la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, y en algunos casos se mejoran las legalmente establecidas, aunque no se hace un uso igualitario y total de las mismas.

En cuanto a la auditoría retributiva realizada, no se observan diferencias por cuestiones de sexo o género (brecha salarial). El porcentaje diferencial es de -5% y se debe a las diferencias entre las circunstancias personales de cada persona trabajadora (reducciones de jornadas, complementos por responsabilidad familiar, etc.). Los salarios y complementos salariales se encuentran regulados por convenio, excepto algunos incentivos o mejoras pactados de forma previa a la firma del contrato en los que no se aprecia desigualdad por sexo. En cuanto a la distribución vertical, se observa el problema de que las mujeres ejercen más cargos de responsabilidad que los hombres, pero los hombres ocupan algunos puestos superiores a pesar de tener una formación académica inferior o igual a la de las mujeres del mismo puesto. Por ejemplo, el 17,5% de los hombres en la entidad ocupa el puesto más alto (Técnico/a Superior) frente al 7,76% de las mujeres.

A pesar de que las funciones de responsabilidad son ejercidas por una amplia mayoría de mujeres (75%), solo el 19% de las personas que han respondido el cuestionario manifiestan que se podrían mejorar los procedimientos de promoción interna para evitar posibles desigualdades en esta materia una vez que las mujeres son madres.

Otra de las cuestiones a desarrollar es el uso del lenguaje inclusivo en la entidad, ya que se ha detectado que en algunas bolsas y ofertas de trabajo no se ha incluido. Por último, otro tema a tratar, es la feminización y la masculinización de algunos puestos de trabajo en los que sería necesario que existiese una mayor paridad o mayor representación del sexo minoritario.

5. Objetivos del Plan de igualdad

Los objetivos principales del Plan de Igualdad son garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y asegurar la ausencia de discriminación directa o indirecta en la entidad, tal y como se establece en el 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.

En vista de los resultados obtenidos en el Informe de Diagnóstico de la situación y teniendo en cuenta los objetivos principales, se han concretado en los siguientes objetivos específicos:

- Integrar los principios de igualdad y la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad y especialmente en la gestión de los recursos humanos.

- Mejorar la proporcionalidad entre hombres y mujeres en plantilla, especialmente en aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres.
- Favorecer la promoción interna pública e igualitaria.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, promocionando específicamente las políticas de corresponsabilidad.
- Establecer una política de comunicación inclusiva, de aplicación tanto para las comunicaciones internas como externas.
- Contar con un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo o género, así como desarrollar medidas para la prevención de situaciones de discriminación y/o acoso.

Para alcanzar estos objetivos se trabajará estableciendo medidas concretas en las siguientes grandes áreas de actuación:

- 1- Cultura y política de la entidad
- 2- Selección y contratación
- 3- Promoción y desarrollo profesional
- 4- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- 5- Comunicación inclusiva, no sexista
- 6- Prevención del acoso sexual y por razón del sexo y/o género

6. Medidas de igualdad

La Comisión Negociadora, en el seno de la elaboración del presente Plan de Igualdad, ha acordado la implantación, según su área de actuación, de las siguientes medidas:

6.1. Área de actuación: cultura y política de la entidad

Medida nº1: presencia paritaria de docentes y ponentes en actividades y eventos organizados por la FGUMA.

Objetivo: existencia de una presencia igualitaria de hombres y mujeres en los programas formativos de actividades y eventos, mediante la inclusión en las normativas internas de los diferentes programas y proyectos.

Indicadores:

- Comunicación a las personas coordinadoras académicas de las diferentes áreas y a las responsables de los diferentes departamentos ejecutivos: Gestión de Proyectos, Formación Continua y Jornadas y Congresos.

- Inclusión de preferencia en la presencia igualitaria de hombres y mujeres en las normativas de cursos, jornadas y actividades.
- Análisis del porcentaje de programas formativos con el mismo número de ponentes o docentes mujeres que hombres.

Persona o departamento responsable de su ejecución: Departamento de Calidad, Igualdad y Medioambiente junto al resto de departamentos ejecutivos.

Plazo de implantación: durante el primer año de vigencia del Plan, hasta abril de 2023.

6.2. Área de actuación: selección y contratación

Medida nº2: uso de lenguaje inclusivo en procesos de contratación

Objetivo: utilización de un lenguaje inclusivo en todas las fases de los procedimientos de contratación, estableciendo la obligación de su uso en el procedimiento de contratación regulado.

Indicadores:

- Concreción de alternativas genéricas (utilizando sustantivos genéricos o barras, por ejemplo) para la redacción de las ofertas y bolsas de trabajo archivadas.
- Modificación del “Procedimiento de selección, contratación y riesgos laborales” G06.P06.02_02 para incluir la obligación de usar un lenguaje inclusivo en ofertas y bolsas de empleo.
- Revisión de documentación utilizada en los procedimientos y adaptación al lenguaje inclusivo.
- Uso de las alternativas en las nuevas ofertas y bolsas de trabajo publicadas.
- Nº de ofertas o bolsas de empleo con lenguaje no sexista.

Persona o departamento responsable de su ejecución: Departamento de Recursos Humanos junto al Departamento de Calidad, Igualdad y Medioambiente.

Plazo de implantación: durante el segundo año de vigencia del Plan, hasta abril de 2024.

Medida nº3: participación igualitaria en el órgano de selección

Objetivo: evitar desigualdades en el proceso de contratación, asegurando que en cada proceso de selección el órgano de selección esté compuesto por hombres y mujeres. Se incluirá como requisito obligatorio en el “Procedimiento de selección, contratación y riesgos laborales” G06.P06.02_02.

Indicadores:

- Inclusión de requisito en el “Procedimiento de selección, contratación y riesgos laborales” G06.P06.02_02.
- Publicación en área privada del procedimiento modificado.

Persona o departamento responsable de su ejecución: Departamento de Recursos Humanos junto al Departamento de Calidad, Igualdad y Medioambiente.

Plazo de implantación: durante el primer año de vigencia del Plan, hasta julio de 2023.

Medida nº4: favorecer la contratación de mujeres en los puestos donde exista infrarrepresentación

Objetivo: fomentar la representación de ambos géneros en todos los puestos de trabajo, mediante la contratación preferente de mujeres en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, cuando sus candidaturas presenten las mismas o similares características que las de hombres.

Indicadores:

- Selección de los puestos donde existe infrarrepresentación femenina.
- Inclusión en el procedimiento G06.P06.02_02 como criterio de selección.
- Procedimientos de contratación donde se aplique este criterio de selección.
- Nº de puestos en los que existe infrarrepresentación femenina.

Persona o departamento responsable de su ejecución: Departamento de Recursos Humanos junto al Departamento de Calidad, Igualdad y Medioambiente.

Plazo de implantación: durante el segundo año de vigencia del Plan, hasta abril de 2025.

6.3. Área de actuación: promoción y desarrollo profesional

Medida nº5: informar a la plantilla de los procedimientos de contratación que se lleven a cabo

Objetivo: posibilitar la movilidad funcional entre los puestos de trabajo. Para ello se darán a conocer a la plantilla todas las ofertas y bolsas de empleo que se publiquen en la entidad.

Indicadores:

- Informar a la plantilla de las ofertas o bolsas de empleo que se abran, a través de la creación de una plantilla con las áreas más destacadas de nuestra web.
- Nº de procedimientos abiertos notificados por dicha plantilla.

Persona o departamento responsable de su ejecución: Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Comunicación.

Plazo de implantación: durante el primer año de vigencia del Plan, hasta abril de 2023.

Medida nº6: regulación de la promoción interna

Objetivo: crear procedimientos de promoción interna disponibles para toda la plantilla.

Indicadores:

- Redacción del procedimiento.
- Publicación del procedimiento en área privada de la página web de la FGUMA.
- Comunicación a todo el personal.

Persona o departamento responsable de su ejecución: Departamento de Recursos Humanos junto a Gerencia.

Plazo de implantación: durante el segundo año de vigencia del Plan, hasta abril de 2025.

6.4. Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Medida nº7: difundir medidas de conciliación familiar y laboral entre la plantilla

Objetivo: conocimiento de la totalidad de la plantilla de las medidas de conciliación familiar y laboral de las que pueden disfrutar (permisos, excedencias, reducciones de jornada, etc.) y promover la corresponsabilidad entre géneros.

Indicadores:

- Revisión de los documentos informativos publicados en el área privada de la página web de la FGUMA sobre las medidas de conciliación familiar y laboral.
- Envío recordatorio al personal, a través de la creación de una plantilla con las cuestiones más destacadas de nuestra área privada.
- Uso realizado de estas medidas por el personal (número, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas).

Persona o departamento responsable de su ejecución: Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Calidad, Igualdad y Medioambiente.

Plazo de implantación: durante el primer año de vigencia del Plan, hasta diciembre de 2023.

6.5. Área de actuación: Comunicación inclusiva

Medida nº8: elaboración de un documento con directrices para el uso del lenguaje igualitario en la entidad

Objetivo: garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones de la plantilla, tanto internas como externas, mediante la elaboración y difusión de un manual o documento con directrices para facilitar su uso al personal.

Indicadores:

- Redacción de documento.
- Publicación de documento en el área privada de la FGUMA.
- Comunicación a todo el personal.

Persona o departamento responsable de su ejecución: Comisión de seguimiento del Plan y Departamento de Calidad, Igualdad y Medioambiente.

Plazo de implantación: durante el primer año de vigencia del Plan, hasta abril de 2023.

6.6. Área de actuación: Prevención del acoso sexual y/o por razón del sexo

Medida nº9: adoptar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo o género

Objetivo: contar con un entorno libre de acoso en la empresa mediante la implementación de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo o género.

Indicadores:

- Redacción del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y/o por razón de género.
- Publicación en área privada.
- Comunicación a la plantilla mediante correo electrónico.
- Grado de conocimiento de la plantilla.

Persona o departamento responsable de su ejecución: Comisión de seguimiento del Plan y Departamento de Calidad, Igualdad y Medioambiente.

Plazo de implantación: durante el primer año de vigencia del Plan, hasta abril de 2023.

Medida nº10: sensibilización y formación frente al acoso sexual y por razón de sexo y/o género

Objetivo: sensibilizar a todo el personal frente al acoso sexual y por razón de sexo y/o género, mediante la realización de campañas formativas o informativas.

Indicadores:

- Establecimiento de las herramientas que se van a usar (cursos formativos, correos informativos, etc.).
- Planificación.
- Ejecución de las herramientas según lo planificado.

Persona o departamento responsable de su ejecución: Departamento de Calidad, Igualdad y Medioambiente junto a la Comisión de seguimiento del Plan, integrado por la Representación legal de los trabajadores (en cumplimiento del art. 48 de la Ley 3/2007).

Plazo de implantación: durante la vigencia del Plan de Igualdad, a partir de la adopción del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y/o género, y hasta finalizar su vigencia.

6.7. Medios y recursos

El Plan de Igualdad, para la consecución del desarrollo de todas las medidas especificadas en el apartado anterior, contará con todas las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos con los que cuenta la propia FGUMA para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad.

Especialmente, la entidad se compromete a facilitar al órgano encargado del seguimiento y evaluación del Plan un lugar adecuado para celebrar las reuniones y el material preciso para ellas.

En cuanto a los medios humanos, contará con la colaboración de todos los departamentos que sean necesarios para la ejecución y aplicación de las medidas de actuación, y especialmente con el Departamento de Calidad, Igualdad y Medioambiente y la propia Comisión de Seguimiento del Plan.

7. Procedimiento de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad

7.1. Procedimiento de seguimiento

A través del seguimiento del Plan se realizará el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a los objetivos del Plan y, a la vez, servirá para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. De esta forma, el seguimiento del Plan de Igualdad incluirá la supervisión de la implantación de las medidas establecidas, la revisión de los indicadores fijados con el objetivo de conocer su desarrollo y grado de ejecución, y los resultados obtenidos en las diferentes líneas de actuación tras su implementación.

El órgano encargado del seguimiento, vigilancia y control del Plan de Igualdad durante su vigencia, es la Comisión de seguimiento. Esta Comisión se reunirá periódicamente y emitirá informes anuales de seguimiento del Plan y de las medidas de igualdad acordadas, donde se especifiquen los resultados obtenidos a lo largo del año y se planteen nuevas mejoras, si fuesen necesarias. Para la recopilación de información sobre cada una de las medidas acordadas, se utilizarán las Fichas de seguimiento, según el modelo adjunto como Anexo I, que deberá completar la persona o personas responsables de cada una de las medidas.

Al mismo tiempo se procederá también a la revisión del Plan con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas establecidas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

7.2. Procedimiento de evaluación

La Comisión de seguimiento del Plan será el organismo encargado de realizar las evaluaciones del Plan. Con esta finalidad, elaborará un informe de evaluación intermedia y otro informe de evaluación al finalizar la vigencia del Plan. Estos informes de evaluación incluirán la evaluación de los resultados obtenidos, del proceso llevado a cabo y del impacto de las medidas adoptadas en la entidad con las conclusiones generales, y deberá permitir comparar los resultados propuestos con los que finalmente se hayan obtenido.

Transcurridos los dos primeros años de la firma del presente Plan, se llevará a cabo una evaluación intermedia y al finalizar el plazo de vigencia del mismo, se realizará la evaluación final. Esta última

evaluación permitirá obtener conclusiones sobre los avances logrados en materia de igualdad y sobre la idoneidad y eficacia de las acciones llevadas a cabo a lo largo de su vigencia.

Asimismo, la Comisión de seguimiento procederá en un plazo máximo de seis meses, una vez transcurrido el plazo de vigencia del Plan, a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente por una nueva Comisión Negociadora. En función de los resultados del diagnóstico de la situación, se elaborará un nuevo Plan que entrará en vigor el primer día del mes siguiente a su firma.

7.3. Procedimiento de revisión y modificación

El presente Plan de Igualdad y las medidas adoptadas en el mismo podrán ser revisadas en cualquier momento de su vigencia, en función de los efectos que puedan tener en la consecución de los objetivos fijados. Así mismo, según lo establecido legalmente en el artículo 9.2 del 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, deberá ser revisado cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En el caso de que, a consecuencia de una revisión del Plan, se considerase necesaria su modificación, la Comisión Negociadora de dicho Plan se reunirá reflejando en acta las actualizaciones estipuladas, así como su posterior aprobación y registro. En caso de que se produzcan cambios sustanciales en la entidad, la Comisión Negociadora tendrá la obligación de revisar y, si fuese necesario, actualizar el Informe de Diagnóstico de la situación en base al nuevo escenario.

Si se produjesen discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple, se solventarán en base al procedimiento de adopción de acuerdos que la Comisión Negociadora estipuló en el artículo 4.2, Adopción de acuerdos, del Acta de Constitución de dicha comisión.

8. Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

8.1. Composición de la Comisión de seguimiento

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad se compone, de forma paritaria, por tres miembros designados por el Comité de Empresa y tres miembros designados por la Dirección de la FGUMA. Las personas que la forman son las siguientes:

Designadas por el Comité de Empresa son:

- Profesor del Centro de Idiomas y presidente de la Comisión Negociadora para el Plan de Igualdad
- Profesora del Centro Internacional de Español
- Oficial de Administración del Departamento de Igualdad, Calidad y Medioambiente
- Técnico del Departamento de Comunicación, Diseño e Imagen Corporativa

Y designadas por la Dirección de la FGUMA:

- Gerente de la FGUMA
- Responsable del Departamento de Igualdad, Calidad y Medioambiente, y secretaria de la Comisión Negociadora para el Plan de Igualdad
- Responsable del Departamento de Recursos Humanos
- Técnico del Departamento de Gabinete de Dirección

Tal y como se recoge en el punto 8.3 de este Plan de Igualdad se incorporará a esta Comisión, con voz, pero sin voto, D^a Ananda Otero Martín en calidad de técnica asesora en la materia.

8.2. Funciones de la Comisión de seguimiento

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- 1- Promover el principio de igualdad y no discriminación en la entidad.
- 2- Informar al personal laboral de la FGUMA de cualquier cuestión que pudiese surgir en relación al Plan de Igualdad y los compromisos y medidas adoptados en virtud del mismo.
- 3- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas y asegurar que las políticas y normativas de la entidad no vulneran lo establecido en el Plan.
- 4- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- 5- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- 6- Elaboración de los informes de seguimiento anuales donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de las medidas adoptadas.

- 7- Planificar y realizar reuniones suficientes para el desarrollo de sus funciones y elaboración de un acta por cada una de ellas.
- 8- Cumplir con el calendario de actuaciones previsto para la implementación de medidas y el desarrollo del Plan.
- 9- Atender a las necesidades del personal en lo relativo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 10- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de seguimiento será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, delegaciones, que se considere necesaria según los criterios de seguimiento (indicadores) para cada una de las medidas.

8.3. Reuniones

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, las reuniones de la Comisión de seguimiento tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las sesiones se realizarán por correo electrónico y con una antelación mínima de siete días naturales. Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes siguiendo el mismo procedimiento y plazo de antelación descritos.

En cada reunión se levantará un acta en la que se dejará constancia de las personas asistentes, el orden del día, los temas tratados y los acuerdos adoptados, y se firmará por todas las personas participantes. Además, se realizará el seguimiento del grado de ejecución e implantación de las medidas adoptadas.

Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral. Podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que sean requeridas para cuestiones específicas, así como cualquier miembro de la Comisión Negociadora que lo desee.

8.4. Régimen de acuerdos

La Comisión de seguimiento llegará a acuerdos por consenso de las partes que la integran. Estos acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

8.5. Deber de confidencialidad

Los integrantes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos y/o cualquier otra información a la que tengan acceso.

8.6. Sustituciones

Las personas que forman la Comisión de seguimiento podrán ser sustituidas en caso de renuncia expresa, abandono de la entidad por cualquier razón y en caso de ausencia (por excedencias, bajas o permisos) de duración superior a un año. Se deberá informar inmediatamente a la Comisión de Seguimiento, que se encargará del procedimiento de sustitución, ya sea de la parte empresarial o de la

parte social. Ambas partes estarán legitimadas para incorporar a la persona que consideren oportuna, pero será necesaria la aceptación de la misma. En el caso de ausencias de duración inferior a un año, la persona ausentada podrá nombrar a otra persona trabajadora, perteneciente a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que la sustituya en las funciones correspondientes, siempre que pertenezca a la misma parte que esta representa, hasta que finalice dicha ausencia.

9. Calendario de actuaciones

Con la finalidad de llevar a cabo las medidas acordadas en base al presente Plan, se establece el siguiente calendario de actuaciones:

2023	2024	2025	2026
<p>Enero a abril:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantación de la Medida nº1 y de la Medida nº9 <p>Enero a julio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantación de la Medida nº3 y de la Medida nº8 <p>Septiembre a diciembre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantación de la Medida nº5, Medida nº7 y Medida nº10 - Realización de Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad correspondiente al primer año de vigencia (diciembre) 	<p>Enero a abril:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantación de la Medida nº2: uso de lenguaje inclusivo en procedimientos de contratación <p>Octubre a diciembre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización de Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad correspondiente al segundo año de vigencia - Realización de evaluación intermedia del Plan de Igualdad, revisión e informe correspondiente 	<p>Enero a abril:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantación de la Medida nº4 y de la Medida nº6 <p>Octubre a diciembre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización de Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad correspondiente al tercer año de vigencia 	<p>Octubre a diciembre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización de Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad correspondiente al cuarto año de vigencia - Realización de evaluación final del Plan de Igualdad, revisión e informe correspondiente

Anexo I. Modelo de ficha de seguimiento

FICHA DE SEGUIMIENTO	
Medida	
Persona/Departamento responsable	
Fecha de implantación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por	
Indicadores de seguimiento	
Indicadores de resultados	
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
Motivo	<i>(Falta de recursos humanos o materiales, falta de tiempo, falta de participación, descoordinación con otros departamentos...)</i>
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades encontradas en 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	