



MADRID

políticas de
vivienda

emvs
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO



IV Plan de Igualdad

IV PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA
VIVIENDA Y SUELO DE MADRID



Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. CONTEXTO NORMATIVO	4
3. PARTES QUE CONCIERTAN EL III PLAN DE IGUALDAD	6
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	6
4.1 Ámbito personal	6
4.2 Ámbito territorial	6
4.3 Ámbito temporal	7
5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVO GENERAL, LÍNEAS DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS	7
5.1 Estructura	7
5.2 Objetivo general	7
5.3 Líneas de intervención y objetivos específicos	7
5.4 Medidas: temporalización, responsables, indicadores	9
LÍNEA 1: LA INSTITUCIÓN	10
LÍNEA 2: LA COMUNICACIÓN	17
LÍNEA 3: LAS PERSONAS	22
6. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	34
7. CALENDARIO DE ACTUACIONES	35
8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	36
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN	37
10. ANEXOS	



IV PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO DE MADRID

1. INTRODUCCIÓN

El IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la EMVS fue aprobado por la Comisión de Igualdad el 5 de febrero de 2025, funcionando como Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y dando cuenta a su Consejo de Administración.

El período de vigencia del IV Plan de Igualdad, será de 4 años, el plazo máximo permitido por ley. Por lo que, la vigencia del mismo finalizará el 4 de febrero del 2029.

Antecedentes

En diciembre de 2021, la Comisión de Igualdad aprueba la redacción del III Plan de Igualdad de la EMVS, elaborado atendiendo a los requerimientos recogidos en el RD 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.

Su elaboración responde, no sólo al mandato normativo establecido, sino también al **compromiso firme adquirido por la EMVS con la igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres, por ello, en enero de 2024 se comienza a redactar el IV Plan de Igualdad de la EMVS, incorporando nueva normativa que, de alguna manera, modifican el Plan anterior.



2.CONTEXTO NORMATIVO

La elaboración de los planes de igualdad obedece a un imperativo normativo estatal que regula su contenido y estructura básica. Este marco normativo se desarrolla a partir de actuaciones y normas de carácter comunitario e internacional de necesaria mención.

Ámbito Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- I Conferencia Mundial de la Mujer, convocada por Naciones Unidas (1975 Año Internacional de la Mujer).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas (1979).
- Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín (ratificada en 1980).
- Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, Naciones Unidas (1995).
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156), la protección de la maternidad (nº 183), y sobre violencia y acoso (nº 190).

Ámbito Comunitario

- Tratado sobre la Unión Europea (1992).
- Tratado de Ámsterdam (1997).
- Tratado de Lisboa (2007).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006).
- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, *Directiva 2006/54/CE* del Parlamento Europeo y del Consejo, (2.006).
- Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres.
- Programas comunitarios de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- Plan de acción de la UE en materia de género (2016-2020).
- Estrategia de igualdad de género de la Unión Europea (2020-2025).



Ámbito Nacional

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- 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.
- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- 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-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Ámbito Municipal

- I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. (2017-2019).
- II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. (2022-2024).
- III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. (2024-2027)
- Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid (2018).
- Plan Operativo de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid (2019-2023).
- Estrategia de Transformación de la gestión de Recursos Humanos (2020-2023).

Ámbito Empresa

- Convenio Colectivo de la EMVS.
- Código Ético de Conducta de la EMVS
- Reglamento del canal de denuncias de la EMVS
- Protocolo para la Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Ha sido revisado, actualizado y aprobado por la Comisión de Igualdad.



3. PARTES QUE CONCIERTAN EL IV PLAN DE IGUALDAD

El IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la EMVS se ha negociado y elaborado en el seno de la Comisión de Igualdad de la EMVS, conforme a lo dispuesto en su Reglamento Interno y al *Art.48 del Convenio Colectivo de la EMVS*.

Esta comisión, tiene carácter paritario, con representación por parte de la Dirección de la empresa y de las personas trabajadoras, según regula el Convenio Colectivo de la EMVS. Las personas que la forman, en la fecha de aprobación del IV Plan de Igualdad son:

Por parte de la Dirección:

Jerónimo Alberto Escalera Gómez (Gerente)

Elena Salas Pérez (Jefa Departamento Recursos Humanos)

Mónica Manrique Cepero (Directora de Servicios Sociales y Atención Ciudadana)

Suplentes:

Agustín Arroyo Castillo (Director de Rehabilitación y Obra Nueva)

Margarita Moreno Marín (Técnico Superior Recursos Humanos)

Por parte de la Representación Social:

Cristina Arjona Martín (CCOO)

Manuel Jesús Blanco Paz (UGT)

Carlos Gómez Díaz (CSIF)

Suplentes:

Maribel Malarría Urbano (CCOO)

Carmen Algaba García (UGT)

Ana Jiménez Martín-Lunas (CSIF)

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

4.1 Ámbito personal

Su ámbito de actuación se extiende a la totalidad del personal que tenga una relación contractual laboral y/o estatutaria con la EMVS.

4.2 Ámbito territorial

Su ámbito territorial se extiende a todos los centros de trabajo de la EMVS:



Oficina central en C/ Palos de la Frontera

Oficina externa de Rehabilitación en C/ Fray Luis de León

4.3 Ámbito temporal

El periodo de vigencia del IV Plan de Igualdad, será de **cuatro (4) años**, sin perjuicio de los plazos que se establezcan para su seguimiento y revisión.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVO GENERAL, LÍNEAS DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

5.1 Estructura

Con el fin de constituirse como una herramienta útil y accesible el IV Plan de Igualdad se configura con una estructura sencilla.

Partiendo de un **objetivo general**, y previo a la redacción del IV Plan de Igualdad, se ha elaborado un **Informe de Diagnóstico** (Ver Anexo IV), referido a la situación dada en la EMVS en diciembre de 2024 sobre aspectos y cuestiones relativas a la variable sexo en determinados ámbitos que afectan al personal que presta servicios en la EMVS.

La información obtenida en la elaboración del **diagnóstico** (diciembre 2024), ha permitido fijar las **líneas de intervención** que se desarrollan como el instrumento que da soporte a la estructura del IV Plan de Igualdad.

Cada línea de intervención, establece a su vez, una serie de **objetivos específicos** (ver **Tabla 1**) cuyo desarrollo se concreta en una serie de **medidas**.

Lo anterior se complementa con un modelo de **evaluación** en el que se toma como referencia la evolución de los indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas, permitiendo así, con carácter periódico, conocer el grado de realización de los objetivos del Plan.

5.2 Objetivo general

El objetivo general que persigue este IV Plan de Igualdad, es avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la EMVS.

5.3 Líneas de intervención y objetivos específicos

Las actuaciones que orientan el IV Plan de Igualdad se estructuran a través de tres líneas de intervención:



- **Línea 1: La Institución**
- **Línea 2: La Comunicación**
- **Línea 3: Las Personas**

En cada línea de intervención se establecen una serie de objetivos específicos (ver Tabla 1) en los que se concretan las medidas que sirven de guía de la política de la EMVS en materia de Igualdad. Los objetivos y medidas recogidas, se acompañan de un conjunto de indicadores, que permitirán realizar el seguimiento del Plan.

Las medidas se presentan calendarizadas en el tiempo de vigencia del Plan e incluyen los ámbitos responsables e implicados en su implementación, encargados de ponerlas en marcha y trasladar los resultados sobre su seguimiento a la Comisión de Seguimiento del Plan y/o en su defecto a la Comisión de Igualdad.

Para facilitar esta labor, se han generado unas fichas de seguimiento que cada responsable deberá cumplimentar, según la temporalización marcada y los indicadores definidos. (ver ANEXO II).

Todas las Direcciones Generales, Departamentos y Comisiones nombradas, tienen la responsabilidad de implementar y dar cumplimiento a los objetivos del IV Plan de Igualdad.

El Departamento de Recursos Humanos en la EMVS, por su posición estratégica y conomiento de la empresa, será de total ayuda para la implementación y seguimiento del Plan.

Las medidas están sujetas a unas **referencias temporales**, estimadas para facilitar el seguimiento y cumplimiento de las medidas. Realizar una evaluación periódica permitirá conocer el grado de realización de los objetivos del IV Plan de igualdad



LÍNEA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS
Línea 1. La Institución	1.1. Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización de la EMVS.
	1.1. Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.
	1.3. Alcanzar la paridad en la representación.
Línea 2. La Comunicación	2.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio
	2.2. Fomento de la Comunicación e Información en relación con la Igualdad.
	2.3. Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.
Línea 3. Las personas	3.1. Evitar la segregación horizontal y vertical
	3.2. Suprimir el sexismo y la estereotipación
	3.3. Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres
	3.4. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos
	3.5. Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades
	3.6. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas
	3.7. Propiciar la conciliación y corresponsabilidad
	3.8. Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género

Tabla 1_ *Objetivos Específicos por cada Línea de Intervención en el IV Plan de Igualdad*

5.4 Medidas: temporalización, responsables, indicadores

Para cada una de las líneas de intervención y objetivos específicos se han elaborado las siguientes medidas:



Línea 1: LA INSTITUCIÓN					L 1 - hoja 1
Directrices de transversalidad de género (parte I)	Objetivo específico: 1.1 - Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización de la EMVS				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	1.1.1 Garantizar la inclusión de cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas a la EMVS, reflejándose éstas en los Pliegos de contratación y en los criterios de adjudicación, según las características y alcance de los contratos.	Anual	Dirección de Servicios Jurídicos Gerencia	Porcentaje de expedientes de contratación con cláusulas de igualdad. Número de medidas fijadas en contratos.	
	1.1.2 Identificar las medidas sobre Igualdad/Corresponsabilidad en el Convenio Colectivo. Cuantificar económicamente las medidas y realizar seguimiento de las mismas en el Plan de Igualdad.	Anual	Comité de empresa Comisión de Igualdad Dir. Administración y Finanzas	Nº medidas sobre Igualdad. Nº medidas sobre Corresponsabilidad Nº de sesiones de seguimiento. Cuantificación del uso de las medidas.	

LÍNEA 1: LA INSTITUCIÓN

Directrices de transversalidad de género (parte II)	1.1.3 Incluir la variable sexo en todos los documentos oficiales de la EMVS de recogida de información: formularios, solicitudes, impresos, documentos administrativos, etc.	Anualmente las DG reportarán a la CI, los cambios realizados en los documentos en los que se incluya variable sexo.	Direcciones Generales.	N.º de documentos, por direcciones, en los que se incluya la variable sexo.
---	--	---	------------------------	---



Línea 1: LA INSTITUCIÓN					L1-hoja 3
Directrices de transversalidad de género (parte II)	Objetivo específico: 1.1 - Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización de la EMVS				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	1.1.4 Incluir la variable sexo en todos los documentos de trabajo elaborados en la EMVS (encuestas, estudios, estadísticas, nóminas certificados de retenciones, memorias, informes, publicaciones en web y/o comunicaciones internas/externas, etc.	Permanente Las DG reportarán a la CI y anualmente se reportará la información sobre los cambios que se hayan dado.	Direcciones Generales.	Número y/o relación de documentos generados en los que se incluya la variable sexo incluida.	
	1.1.5 Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	Anual	Comisión de Seguridad y Salud. Dept. RRHH	Número de evaluaciones de riesgo realizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género.	
	1.1.6 Realizar un análisis con perspectiva de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en la EMVS.	Anual	Comisión de Seguridad y Salud. Dept. RRHH	Documento de análisis realizado.	



Línea 1: LA INSTITUCIÓN					L1- hoja 4
	Objetivo específico: 1.1 - Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización de la EMVS				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	1.1.7 Inclusión del enfoque de género en los Presupuestos Generales de la EMVS.	Anual	Comisión de Seguridad y Salud. Dept. RRHH	Documento de análisis realizado.	
	1.1.8 Estudiar la viabilidad para registrar a la EMVS en el Registro de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE), otorgado por el Ministerio de Igualdad.	Convocatoria anual (el distintivo DIE se concede con vigencia de 3 años).	Gerencia	Distintivo DIE obtenido	
Directrices de transversalidad de género (parte III)	1.1.9 Incorporar diagnósticos de género en los programas, normas, presupuestos, contratación, subvenciones, etc	Permanente (durante la vigencia del Plan Bienal 2022-2023) y prórrogas.	Dirección General de la EMVS. Comité Operativo (supervisión)	Diagnósticos de género incorporados o mejorados en los instrumentos de la Política de empresa.	



Línea 1: LA INSTITUCIÓN					L1 - hoja 5
Plan de Igualdad (parte I)	Objetivo específico: 1.2 - Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	1.2.1 Constitución paritaria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.	Plazo máximo: en los 3 meses siguientes a la publicación del IV Plan de Igualdad. Se registrarán los cambios que se dieran en la formación de esta Comisión.	Comisión de Igualdad	Número personas que la forman, desagregado por sexo. Número de altas/bajas que se produzcan, desagregado por sexo.	
	1.2.2 Nombramiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, responsable de recibir y analizar la información relativa a la ejecución de las acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.	Al aprobar el IV Plan de Igualdad. Se registrarán los cambios que se dieran en la formación de esta Comisión.	Comisión de Igualdad	Número personas que la constituyan con datos desagregados por sexo. Número de altas/bajas dentro de la Comisión, , desagregado por sexo.	
	1.2.3 Comunicación a los responsables de las Medidas sobre su puesta su puesta en marcha e información sobre el procedimiento de trabajo en el seguimiento	Al aprobar el IV Plan de Igualdad y siempre que hubiera cambios en el mismo.	Comisión de Igualdad	Número de comunicaciones.	



Línea 1: LA INSTITUCIÓN					L1 - hoja 6
Plan de Igualdad (parte II)	Objetivo específico: 1.2 - Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	1.2.4 Realizar el Seguimiento y evaluación de las medidas del IV Plan de Igualdad, incluyendo la evaluación de las Fichas de seguimiento recibidas y documentar los resultados en una Memoria Anual.	Semestralmente, para la evaluación de las medidas. Anualmente, para la elaboración de la Memoria.	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Comisión de Igualdad.	Número de reuniones y/o comunicaciones con los diferentes responsables de las medidas. Número de Fichas de Seguimiento recibidas. Redacción de Memoria Anual sobre resultados de su seguimiento.	
	1.2.5 Realizar presentación anual, a toda la plantilla, del Informe de Seguimiento y Evaluación del IV Plan de Igualdad.	Anual	Comisión de Igualdad	Informe aprobado por la Comisión de Igualdad. Número de comunicaciones y/o publicaciones del diagnóstico.	
	1.2.6 Evaluación del IV Plan de Igualdad, periódica y obligatoria, sobre la base de la actualización periódica del diagnóstico.	Permanente	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Comisión de Igualdad.	Número de actualizaciones. Número de evaluaciones.	



Línea 1: LA INSTITUCIÓN					L1 - hoja 7
Plande Igualdad (parte III)	Objetivo específico: 1.2 - Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	1.2.7 Elaboración de Encuestas anuales a la plantilla, como herramienta para para testear el grado de conocimiento, satisfacción y repercusión de las medidas tras la implantación del IV Plan de Igualdad, informando a la plantilla sobre los resultados.	Una encuesta al año (preferiblemente mes de octubre).	Comisión de Igualdad	Encuesta realizada. Número de comunicaciones a la plantilla.	
	1.2.8 Elaboración del Informe de evaluación del IV Plan de Igualdad, respondiendo al compromiso de la EMVS:	Anualmente	Comisión de Igualdad	Informe de evaluación firmado por la Comisión de Seguimiento y/o Comisión de Igualdad.	
	1.2.9 Difundir el IV Plan de Igualdad, respondiendo al compromiso de la EMVS con la Igualdad, así como las modificaciones y/o actualizaciones que pudieran darse durante su vigencia.	Permanente	Comisión de Igualdad. Comité de Empresa Dirección General de la EMVS	Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados. Nº de comunicaciones realizadas por la Comisión de Igualdad sobre las actualizaciones del Plan.	



Línea 1: LA INSTITUCIÓN					L1 - hoja 8
Plan de Igualdad (parte IV)	Objetivo específico: 1.2 - Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	1.2.10 Elaborar un Informe de Diagnóstico que resuma el análisis de la situación de la EMVS, cuyos resultados servirán de base para elaborar el próximo Plan de Igualdad. Los resultados, se comunicarán a toda la plantilla.	Permanente	Comisión de Igualdad.	Informe de diagnóstico elaborado, aprobado por la Comisión de Igualdad en reunión, dejando constancia en acta.	
	1.2.11 Diseñar un nuevo logo corporativo que represente a cada Plan de Igualdad aprobado, así como de cada una de las Comisiones de Igualdad que se constituyan en la EMVS.	Una encuesta al año (preferiblemente mes de octubre).	Comisión de Igualdad	Logo identificativo del Plan de Igualdad aprobado.	
Línea 1: LA INSTITUCIÓN					L1 - parte 9
Organizaciones sindicales y mesas de negociación, comisiones y comités.	Objetivo específico: 1.3 - Alcanzar la paridad en la representación				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	1.3.1 Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las mesas de negociación, comisiones y comités.	Permanente	Comité de Empresa Comisiones paritarias Dirección de la EMVS	Nº personas, desagregado por sexo en: Comité de Empresa. Comisión de seguimiento Mesas de negociación.	
	1.3.2 Establecer un Comité Operativo de Igualdad para impulsar la igualdad de género en la EMVS e información a la plantilla sobre su existencia y funciones.	Permanente	Dirección General de la EMVS Dept. RRHH	Composición en paridad del Comité Operativo de Igualdad. Nº reuniones del Comité Operativo de Igualdad.	



LÍNEA 2: LA COMUNICACIÓN

Línea 2: LA COMUNICACIÓN					L2 - parte 1
Lenguaje inclusivo (parte I)	Objetivo específico: 2.1 - Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	2.1.1 Difundir la Guía para el uso del Lenguaje Inclusivo, editada por el Ayuntamiento de Madrid. Objetivo: Fomentar la información actualizada a la plantilla. Recomendable: Facilitar el acceso a esta guía desde el ESPACIO IGUALDAD 50&50 de la Intranet y no desde el Espacio Ágora y comunicar este cambio a la plantilla.	Permanente	Comisión de Igualdad. Departamento de Comunicación (<i>apoyo</i>). Departamento de Informática (<i>apoyo</i>).	Acciones de difusión Tipo y número de canales de difusión utilizados.	
	2.1.2 Incluir módulos de lenguaje inclusivo en la formación en materia de comunicación. Objetivo: Fomentar la información actualizada a la plantilla.	Permanente	Comisión de Formación Dept. RRHH	Número de cursos en los que se ha incluido ese módulo.	



Línea 2: LA COMUNICACIÓN					L2 - parte 2
Lenguaje inclusivo (parte II)	Objetivo específico: 2.1 - Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	2.1.3 Incluir cursos de formación sobre lenguaje inclusivo dirigidos responsables de prensa y/o comunicación y, fomentar la asistencia del personal directivo y de recursos humanos.	Permanente	Comisión de Formación Dept. RRHH	Número de cursos realizados Número de personal asistente, desagregado por sexo.	
	2.1.4 Revisar e incluir lenguaje inclusivo en cualquier tipo de documento administrativo, solicitudes, bases de convocatorias, material didáctico formativo, impresos, etc,	Permanente (cada Responsable, reportará cada 6 meses los cambios realizados)	Direcciones y Departamentos de la EMVS	Número de documentos revisados y corregidos.	



Línea 2: LA COMUNICACIÓN.					L2 - parte 3
Comunicación e Información (parte I)	Objetivo específico: 2.2 - Fomento de la Comunicación e Información en relación a la Igualdad				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	2.2.1. Coordinación con el Ayto. Madrid en la promoción de las campañas en materia de Igualdad. (ej. 8M, 25N, Corresponsabilidad, etc).	Anualmente	Comisión de Igualdad	Número de comunicaciones y/o campañas promocionadas en la EMVS. Incluir en la Memoria Anual las acciones que se hayan llevado a cabo.	
	2.2.2 Participación de la EMVS en los Proyectos Transversales coordinados por el Ayto. Madrid en relación con la Igualdad, e información de ello a la Plantilla (Newsletter, intranet, etc).	Semestralmente	Comisión de Igualdad	Número de proyectos en los que se participe. Número de personas, desglosadas por sexo, que participen. Número de presentaciones y/o comunicaciones a la plantilla sobre el desarrollo de los proyectos.	



Línea 2: LA COMUNICACIÓN					L 2 - parte 4
Comunicación e Información (parte II)	Objetivo específico: 2.2 - Fomento de la Comunicación e Información en relación a la Igualdad				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	2.2.3 Comunicación Externa (www.emvs.es): Revisar los contenidos de la web de empresa para incluir perspectiva de género, lenguaje inclusivo, imágenes no sexistas, etc. Y realizar campañas en términos de igualdad dirigidas a las familias adjudicatarias.	Permanente Objetivo: Cuidar y mejorar la Comunicación corporativa en relación a Igualdad.	Comisión de Igualdad Dir. de Estudios y Estrategias. Dir. Servicios Sociales y Atención Ciudadana.	Número de contenidos revisados y corregidos. Número de campañas dirigidas a familias adjudicatarias.	
	2.2.4 Comunicación Interna (ESPACIO IGUALDAD): Revisar, reordenar y actualizar el contenido de este espacio, informando a la plantilla sobre los cambios/ creación de un buzón (canal comunicación) para poder recibir aportaciones de la plantilla.	Permanente	Comisión de Igualdad. Departamento de Informática (apoyo)	Número de contenidos actualizados y número de nuevas publicaciones. Buzón creado. Nº de comunicaciones/sugerencias recibidas y contestadas.	



Línea 2: LA COMUNICACIÓN.					L 2 - parte 5
Comunicación e Información (parte III)	Objetivo específico: 2.2 - Fomento de la Comunicación e Información en relación a la Igualdad .				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	2.2.5 Utilizar las herramientas de divulgación de noticias en la EMVS para informar de las actividades, formación, talleres, jornadas, etc que se desarrollen en la EMVS en términos de igualdad (ej. Newsletter mensual)	Permanente	Comisión de Igualdad. Depto. Comunicación (apoyo) Departamento Informática (apoyo)	Número de Boletines con publicaciones en términos de igualdad.	
	2.2.6 Creación de premios entre la plantilla para el fomento de la sensibilización en materia de género: concurso de fotografía, microrelatos, participación en actividades, etc	Anualmente	Comisión de Igualdad	Número de personas participantes, desagregado por sexo. Número de premios concedidos.	
Línea 2: LA COMUNICACIÓN					L 2 - parte 6
Imagen y Publicidad	Objetivo específico: 2.3 - Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	2.3.1 Utilizar imágenes y mensajes en la publicidad institucional interna sin connotaciones sexistas o estereotipadas.	Permanente	Dir. Estudios, Estrategias y Comunicación	Número de incidencias registradas por la utilización de imágenes sexistas y/o estereotipados Número de incidencias registradas por la utilización de mensajes sexistas y/o estereotipados.	
	2.3.2 Desarrollar campañas de sensibilización interna dirigidas a eliminar el sexismo y los estereotipos de género.	Permanente	Comisión de Igualdad Dir. Estudios, Estrategias y Comunicación	Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados.	



LÍNEA 3: LAS PERSONAS

Línea 3: LAS PERSONAS					L 3 - parte 1
Acceso al empleo y promoción interna (parte I)	Objetivo específico: 3.1 Evitar la segregación horizontal y vertical.				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	3.1.1 Incluir un informe de impacto de género en el expediente de aprobación de la oferta anual de empleo público.	Permanente	Dept. RRHH	Informe realizado.	
	3.1.2 Incluir acciones positivas en las bases de los procesos de promoción interna y provisión de puestos cuando haya infrarrepresentación .	Permanente	Comité de Empresa Comisión de Formación. Dept. RRHH Comisión de Igualdad.	Número de bases de procesos selectivos modificadas. Número de personas que realizan las pruebas desagregado por sexo Porcentaje de personas que pasan las pruebas desagregado por sexo. Porcentaje, dentro de cada sexo, de personas que pasan las pruebas.	
	3.1.3 Introducir en todos los procesos selectivos, temario con contenido relativo a la Igualdad de Género.	Permanente	Comité de Empresa Dept. RRHH	Número de contenidos incorporados por nivel o plaza. Número de ejercicios con preguntas relativas a igualdad de género realizadas.	



Línea 3: LAS PERSONAS					L 3 - parte 2
Acceso al empleo y promoción interna (parte II)	Objetivo específico: 3.1 Evitar la segregación horizontal y vertical.				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	3.1.4 Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.	Permanente	Dept. RRHH	Porcentaje de personas que constituyen cada tribunal y órgano, desagregado por sexo.	
Relación de puestos de trabajo	Objetivo específico: 3.2 - Suprimir el sexismo y la estereotipación				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	3.2.1 Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.	Permanente	Dept. RRHH	Número de correcciones realizadas.	

Línea 3: LAS PERSONAS					L 3 - parte 3
Teletrabajo	Objetivo específico: 3.3 Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	3.3.1 Revisar el estudio realizado sobre los puestos susceptibles de teletrabajar (RPT) y los autorizados para el teletrabajo.	2025	Comité de Empresa Dirección de la EMVS	Estudio completo realizado según establece la medida. Número de puestos teletrabajables por categoría y nivel.	
	3.3.2 Fomentar medidas para favorecer la desconexión digital.	Permanente	Comité de Empresa Dirección de la EMVS	Número de medidas desarrolladas.	



Línea 3: LAS PERSONAS					L 3 - parte 4
Provisión de puestos de trabajo (parte II)	Objetivo específico: 3.4 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	3.4.1 Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de valoración en los procesos de provisión de puestos.	Permanente	Comité de Empresa Dirección de la EMVS	Porcentaje de personas de cada comisión constituida, desagregado por sexo.	
	3.4.2 Valorar las acciones formativas de igualdad de género en los procesos de provisión de puestos.	Permanente	Departamento de RRHH	Número de convocatorias de provisión de puestos en los que se haya incluido la medida.	

Línea 3: LAS PERSONAS					L 3 - parte 5
Retribuciones	Objetivo específico: 3.5 Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades.				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	3.5.1 Elaborar y actualizar el informe sobre retribuciones complementarias desde la perspectiva de género. (s RD 902/20200, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres)	Anual	Dirección de Administración y Finanzas. Departamento de RRHH	Documento realizado y aprobado.	



Línea 3: LAS PERSONAS					L 3 - parte 6
Formación (parte I)	Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	3.6.1 Elaborar un Plan de Formación con acciones formativas de materias relacionadas con la igualdad de género. (Ref. Art. 61 - Formación para la Igualdad - de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	Permanente	Comisión de Formación Comisión de Igualdad	Número de acciones formativas incluidas, ofertas y realizadas. Número y porcentajes de participación, desagregados por sexo.	
	3.6.2 Realizar formación obligatoria en términos de igualdad, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, lenguaje inclusivo, etc en horario laboral.	Permanente	Depto. RRHH Comisión de Formación	Número de cursos programados. Porcentaje de personas que realiza la formación, desagregado por sexo.	
	3.6.3 Formación sobre Arquitectura Inclusiva y Corresponsable (cursos, talleres, jornadas, conferencias, etc) (Ver plan de Formación)	Anualmente	Dir. Rehabilitación y Obra Nueva. Dir. Patrimonio	Número de cursos, talleres, jornadas, etc celebradas.	



Línea 3: LAS PERSONAS					L 3 - parte 7
Formación (parte II)	Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	3.6.4 Formación sobre Registro Retributivo y Auditorías Retributivas	Anualmente (Ver plan de Formación)	Depto. RRHH	Número de formaciones realizadas. Número y porcentajes de personas que realizan la formación, desagregado por sexo. Número de certificados emitidos.	
	3.6.5 Formación sobre Perspectiva de Género en la Prevención de Riesgos Laborales (PRL)	Anualmente (Ver plan de Formación)	Depto. RRHH Comisión de Seguridad y Salud	Número de formaciones realizadas. Número de personas y porcentajes que realizan la formación, desagregado por sexo. Número de riesgos evaluados con perspectiva de género.	
	3.6.6. Formación para mejorar la Comunicación Corporativa utilizando lenguaje inclusivo, imágenes y mensajes sin connotaciones sexistas y/o estereotipadas.	Anualmente (Ver plan de Formación)	Depto. RRHH Comisión de Formación.	Número de formaciones realizadas y certificados emitidos. Número de personas participantes, desagregado por sexo.	



Línea 3: LAS PERSONAS					L 3 - parte 7
Formación (parte I)	Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	3.6.7. Formación sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y/o en la Prevención de la Violencia machista, para la Comisión de Igualdad, Comité de Ética y Comité Operativo, ampliable al resto de la plantilla.	Anualmente (Ver plan de Formación)	Depto. RRHH Comisión de Igualdad	Número de formaciones realizadas. Número de personas participantes, desagregado por sexo. Número de certificados emitidos.	
	3.6.8 Formación en igualdad de género y en materia de prevención de la violencia de género, dirigida al personal que presta servicios de atención al público.	Permanente	Dir. Servicios Sociales y Atención Ciudadana.	Número de formaciones realizadas. Número de personas participantes, desagregado por sexo. Número de certificados emitidos.	
	3.6.9 Favorecer la capacitación técnica de: Comisión de Igualdad, Comité Operativo y Comité de Ética para el desarrollo de las tareas encomendadas.	Permanente	Dept. RRHH	Número de cursos realizados y certificados emitidos. Porcentaje de personal que recibe formación (desagregado por sexo y/o Comisión).	



Línea 3: LAS PERSONAS					L 3 - parte 8
Formación (parte II)	Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	3.6.10 Formación obligatoria en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, para las personas que integren la Comisión de Igualdad, Comité de Ética y Comité Operativo.	Permanente	Comisión de Igualdad. Depto. RRHH	Número de cursos realizados y certificados emitidos. Porcentajes de personas asistentes, desagregado por sexo y comisión/comité al que pertenezca.	
	3.6.11 Formación sobre Igualdad de género, Prevención de la violencia de género, Lenguaje inclusivo (lengua de signos), etc dirigidos al personal que presta servicios de atención al público.	Permanente	Dir. Servicios sociales y atención ciudadana.	Número de cursos ofertados y realizados y, certificados emitidos. Porcentajes de personas asistentes, desagregado por sexo y dirección a la que pertenezca.	
	3.6.12 Realizar Acciones de Sensibilización Y fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cursos sobre infrarrepresentación.		Comisión de Igualdad Depto. RRHH Comisión de Formación	Número de acciones realizada y certificados emitidos. Porcentaje de personas inscritas por curso, desagregado por sexo.	



Línea 3: LAS PERSONAS					L 3 - parte 9
Formación (parte IV)	Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	3.6.13 Realizar acciones de sensibilización para fomentar la asistencia a cursos de igualdad de género, realizadas a nivel interno y/o en colaboración otras organizaciones ajenas a la EMVS (Ej. Proyecto MEN IN CARE), en especial para : Personal directivo y/o de RRHH y hombres de plantilla.	Permanente	Comisión de Formación. Depto. RRHH	Número de acciones realizadas. Porcentaje de asistencia, desagregado por sexo.	
	3.6.14 Realizar acciones de sensibilización para fomentar la asistencia de mujeres a cursos de formación específica para el desarrollo de su carrera profesional, en especial para puestos masculinizados.	Permanente	Comisión de Igualdad. Depto. Comunicación	Número de acciones realizadas. Porcentaje de asistencia, desagregado por sexo.	
	3.6.15 Potenciar la plataforma municipal de formación on-line (ejemplo: Madrid Corresponsable y/o Cámara de Madrid), usando el ESPACIO IGUALDAD de la intranet, para favorecer la participación en la formación ofrecida sobre Igualdad.	Permanente	Comisión de Igualdad.	Porcentajes de inscripciones a cursos on-line, por materia, desagregado por sexo.	



Línea 3: LAS PERSONAS					L 3 - parte 10
Formación (parte IV)	Objetivo específico: 3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	3.6.16 Incluir en las encuestas de evaluación de la formación preguntas sobre igualdad de género.	Permanente	Depto. RRHH	Número de encuestas de evaluación en las que se incluya esta medida.	
	3.6.17 Participar en Proyectos Transversales promovidos desde la DG de Políticas de Igualdad y contra la Violencia de Género.	Anualmente	Depto. RRHH	Número de proyectos en los que participe la EMVS. Número de personas participantes, desagregado por sexo.	
	3.6.18 Facilitar la creación de redes de mujeres y hombres comprometidos/as con la Igualdad, a nivel interno y/o en colaboración con otros grupos empresariales.	Anualmente	Depto. RRHH Comisión de Igualdad	Número de encuestas de evaluación en las que se incluya esta medida.	



Línea 3: LAS PERSONAS					L 3 - parte 11
Conciliación y Corresponsabilidad	Objetivo específico: 3.7 - Propiciar la conciliación.				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	3.7.1 Facilitar información (nº solicitudes/denegaciones) a la Comisión de Igualdad sobre permisos, excedencias, licencias, modificaciones de turno o jornada relacionadas con la conciliación de la vida familiar, persona y laboral, desagregado por sexo.	Anualmente	Dept. RRHH	Número de documentos y/o informes facilitados.	
	3.7.2 Realizar campañas en INTRANET - ESPACIO IGUALDAD, para la difusión y utilización de los permisos de excedencias y licencias relacionadas con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la corresponsabilidad.	Anualmente	Depto. RRHH Depto. Comunicación (apoyo)	Número de campañas realizadas. Número de mejoras aprobadas sobre Conciliación. Número de mejoras aprobadas sobre Corresponsabilidad.	



Línea 3: LAS PERSONAS					L 3 - parte 12				
Acoso sexual y por razón de sexo (parte I)	Objetivo específico: 3.8 - Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género								
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES		INDICADORES				
	3.8.1 Revisar el Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en la EMVS.	Permanente, siempre que se den cambios importantes en la empresa, independientemente de que no haya finalizado el plazo de vigencia del Plan.	Comisión de Igualdad. Gerencia		Documento revisado y aprobado.				
	3.8.2 Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en la EMVS.	2024	Comisión de Igualdad		Documento elaborado y publicado como parte del IV Plan de Igualdad, revisable en caso de darse situaciones que hagan necesaria su modificación.				



Línea 3: LAS PERSONAS					L 3 - parte 14
Acoso sexual y/o por razón de sexo (parte II)	Objetivo específico: 3.8 - Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género				
	MEDIDAS	REF. TEMPORAL	RESPONSABLES	INDICADORES	
	3.8.3 Difundir el contenido del Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y realizar periódicamente campañas de sensibilización usando el Espacio IGUALDAD 50-50 de la INTRANET y/u otros canales, en especial en fechas previas a la celebración del 25N, día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer.	Permanente (accesible en todo momento). Realizar campañas de sensibilización (mínimo: 2 veces/año)	Comisión de Igualdad	Número de publicaciones en INTRANET y/u otros canales (ej. correo electrónico). Número de campañas realizadas.	
	3.8.4 Mantener la realización de cursos de formación, seminarios, talleres, sobre prevención de la violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Permanente	Comisión de Formación. Comisión de Igualdad	Número de cursos de formación, seminarios, talleres realizados. Porcentaje de personal asistente, desagregado por sexo.	



6. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL IV PLAN DE IGUALDAD.

Tras la aprobación del IV Plan de Igualdad por la Comisión de Igualdad, el 5 de febrero de 2025, comienza a contar el **período de vigencia** del mismo, establecido en **4 años**.

En la **FASE DE IMPLANTACIÓN**, se pondrán en marcha todas las medidas definitivas del Plan, para cada línea de intervención de acuerdo con la planificación prevista.

Cada uno de los órganos **responsables**¹ de la implantación de las medidas recogidas en el apartado anterior, deberá disponer de los medios y recursos, materiales y humanos, necesarios.

Respecto a los medios humanos, cada unidad responsable debe contar con la dotación de plantilla necesaria para la implementación de las medidas asignadas. Estas personas deberían contar con formación y/o experiencia en Igualdad.

Respecto a los medios económicos, las medidas contempladas deben estar contenidas en los diferentes programas presupuestarios que tienen asignados su correspondiente crédito en el presupuesto anual. En este sentido, se trata de un plan transversal que incorpora la igualdad de género a lo largo de su desarrollo por lo que no se requieren partidas económicas específicas.

De la misma manera, para facilitar la tarea de implantar las medidas, los órganos responsables deberán contar con:

- El compromiso constante del equipo directivo y de la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) proporcionándoles la información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas.
- Cumplir el cronograma establecido para el cumplimiento de las medidas.
- Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información necesaria para su seguimiento.
- Realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas.

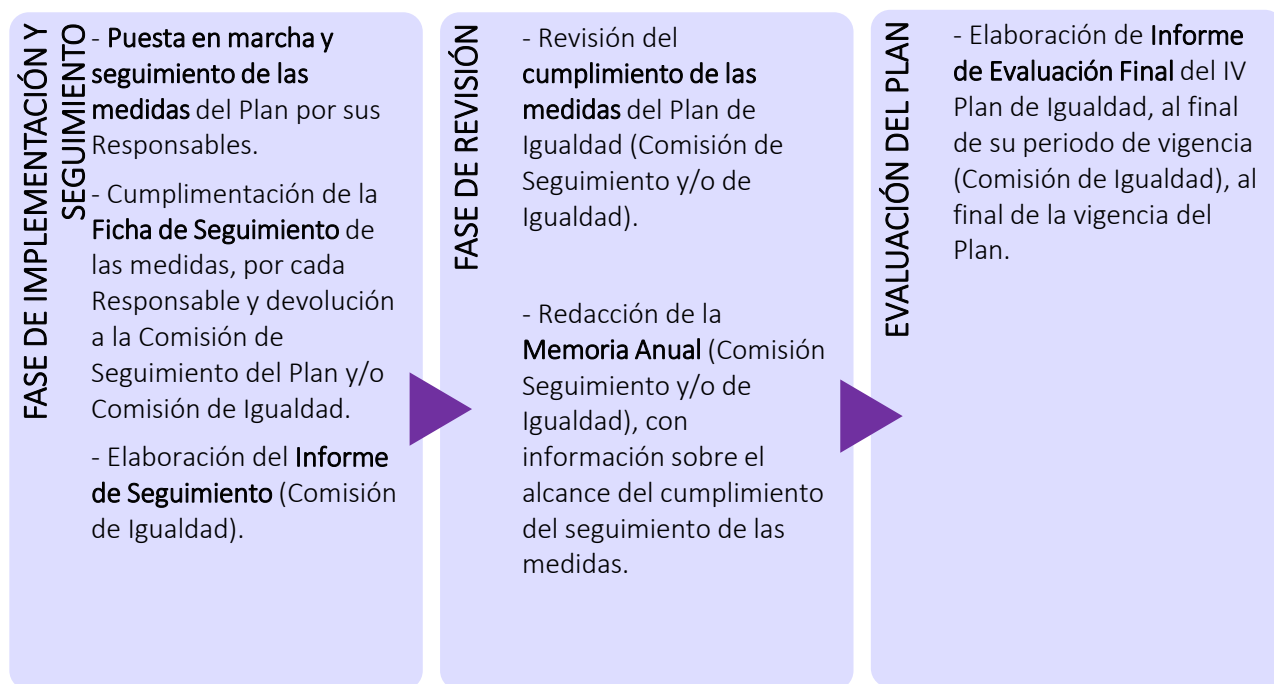
En la **FASE DE SEGUIMIENTO**, se realizará el control de las medidas y la verificación de su ejecución, se podrán detectar posibles desajustes y adoptar medidas correctoras. Cada órgano Responsable supervisará la implementación de cada una de ellas en base a los indicadores establecidos.

- Para facilitar el seguimiento de cada una de las medidas, se han elaborado unas **Fichas de Seguimiento** que cada Responsable deberá completar y trasladar a la Comisión de Seguimiento y/o en su defecto a la Comisión de Igualdad, y serán la base para la redacción del **Informe de Seguimiento**.

¹ **RESPONSABLE DE LAS MEDIDAS:** Encargados/as de su puesta en marcha; dispondrán de la información sobre su implantación y responsables de trasladar las fichas de seguimiento.



- Redacción del **Informe de Seguimiento**, en el que se recogerá la información sobre la ejecución de las acciones (las que se estén ejecutando y/o retrasando, áreas en las que sea necesario actuar, obstáculos encontrados, grado de participación y/o avances que se estén dando)



- Una vez concluya la vigencia del IV Plan de Igualdad, se realizará una **evaluación final**, en la que se analizará el grado de implementación de las medidas durante el período de vigencia del mismo (4años), que permitirá evaluar el impacto de la implementación de este IV Plan de Igualdad.

7. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El **periodo de vigencia** del presente Plan de Igualdad es de **cuatro (4) años**, del 5 de febrero de 2025 al 4 de febrero de 2029, y se realizará un seguimiento en cada uno de estos cuatro años, del grado de implantación del mismo. Ello permite la ejecución progresiva de las medidas y un análisis anual del nivel de realización de las mismas.

Muchas de las medidas incluidas en el Plan presentan una temporalización permanente lo que supone su incorporación a la actividad habitual de las unidades responsables de su implantación, no siendo por lo tanto acciones con carácter ocasional.



8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Funcionamiento de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad, será la responsable última de realizar el seguimiento, revisión y evaluación final del IV Plan de Igualdad. No obstante, serán las distintas direcciones de la empresa, comisiones y/u otros responsables que se indican para cada una de las medidas, quienes se responsabilizarán de facilitar en las fechas estimadas, los datos que la Comisión de Igualdad necesite para valorar el seguimiento de las medidas.

Es fundamental para un buen seguimiento y cumplimiento de los objetivos, que los diferentes responsables de cada medida asuman la responsabilidad de facilitar la información y sean conscientes de la importancia del compromiso de la EMVS con la Igualdad. Para ello, remitirán a la Comisión de Seguimiento y/o en su defecto a la Comisión de Igualdad la información necesaria para elaborar la Memoria Anual sobre el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad, elaborará anualmente una Memoria Anual sobre el Seguimiento de las Medidas del IV plan de Igualdad, recogiendo de manera concisa el grado de cumplimiento que se haya dado a las medidas, conforme a los indicadores para cada una de ellas. El objetivo principal de esta memoria, es dejar constancia del seguimiento realizado y facilitar en lo posible el análisis de la evaluación del plan al final de su período de vigencia, así como detectar y corregir los posibles motivos que se dieran, en el caso de que no se cumplieran los objetivos para alguna de las medidas.

Una vez finalizado el plazo de vigencia del Plan (4 años), la Comisión de Igualdad, elaborará la Evaluación Final del IV Plan de Igualdad. Esta evaluación, una vez aprobada, será publicada en el espacio intranet de la empresa, comunicando previamente a la plantilla sobre ello.

La evaluación del Plan de Igualdad irá acompañada de la siguiente documentación:

- Modelo de cuestionario para la comisión de seguimiento.
- Modelo de cuestionario para la dirección.
- Modelo de cuestionario para la plantilla.
- Modelo de Informe de Evaluación .



9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN

En el supuesto de que en el seguimiento, evaluación y revisión se observe la necesidad de modificar este Plan de Igualdad, ésta se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad.

En este sentido, durante la fase de seguimiento podría detectarse la necesidad de realizar alguna acción complementaria no contemplada en la fase de elaboración o la reorientación de una medida por no ajustarse a la realidad en el momento de su ejecución.

Así mismo, ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de personal, la organización del trabajo, sus sistemas retributivos o modificaciones normativas o de convenio, que afecten de manera sustancial a dichos ámbitos, se valorará la necesidad de actualizar el diagnóstico de situación, así como de las medidas del IV Plan de Igualdad.

La modificación del presente Plan, se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad y para ello, deberá actuarse conforme establece su Reglamento interno de funcionamiento, respecto a la convocatoria de la reunión, orden de intervención y formas de adopción de acuerdos.

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación:

- El plan podrá modificarse por consenso entre las partes.
- Las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad se resolverán por votación entre las partes que componen la comisión de seguimiento. Si no hubiera consenso, se acudirá a un procedimiento de solución autónoma de conflictos.
- En el supuesto de discrepancias en el seno de la Comisión, las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual, sin resultados positivos, podrán ejercer las acciones que estimen pertinentes
- Asimismo, también podrá modificarse por cambios o actualizaciones legislativas.