

PLAN DE IGUALDAD

COMISIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE
MALOS TRATOS A MUJERES
AÑO 2023

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. RESULTADO DE DIAGNÓSTICO.....	5
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
3.1. Objetivo General	6
3.2. Objetivos específicos.....	6
4. PERSONAS DESTINATARIAS	6
5. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	6
6. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
7. COMPROMISO Y CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	7
8. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA COMISIÓN INVESTIGACIÓN MALOS TRATOS A MUJERES.....	8
9. PLAN DE ACCIÓN.....	8
A. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO DE LA ENTIDAD	9
B. PROCESOSO DE SELECCIÓNDE PERSONAL E IGUALDAD EN RELACIONES LABORALES	10
C. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL.	11
D. COMUNICACIÓN.	12
E. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD.	12
F. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	12
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	13

1. INTRODUCCIÓN

Nuestra organización nació en el año 1977, fruto de la experiencia de mujeres profesionales, psicólogas, trabajadoras sociales, médicas, sociólogas y abogadas, que estábamos en contacto con mujeres maltratadas, constatando que esta problemática tenía grandes dimensiones y unas características de invisibilidad y de tolerancia social que hacían muy difícil su solución.

En 1983 nos constituimos legalmente como organización independiente, con ideología feminista y con el último objetivo de erradicar la violencia contra la mujer.

Desde el comienzo, los ámbitos prioritarios sobre los que hemos trabajado han sido la violencia de género y la explotación sexual.

Para ello, durante todos estos años se han llevado a cabo medidas pioneras tanto de presión social como de intervención. En los años 80, desde la Comisión, se impulsaron las primeras instrucciones aprobadas por parte del Ministerio del Interior para sistematizar la recogida de denuncias por malos tratos. En los años 90 se pone en marcha el primer servicio de atención telefónica de llamada gratuita de apoyo y atención a mujeres maltratadas.

En 1997 la Comisión para la investigación de malos tratos a mujeres se inscribe en el registro de Asociaciones de la Comunidad de Madrid y en septiembre de 2000, se abre la delegación en Andalucía con sede en Sevilla. En 2017 se inauguran dos nuevas sedes en el Norte de España: Pamplona y Bilbao.

En el año 2010 se comenzó a desarrollar en Madrid el programa Alternativa de detección de víctimas de trata con fines de explotación sexual, más tarde se expandirá a Sevilla (2012), País Vasco y Navarra (2017)

Nuestro presente y nuestro futuro sigue siendo el de la lucha por la erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer, y entre nuestros objetivos primordiales, la consecución de una mayor coordinación de recursos y estrategias, dirigidas a lograr la prevención y la protección de la mujer víctima de cualquier forma de violencia de género.

Tenemos concedido el Estatuto de ONG de carácter consultivo de Naciones Unidas en virtud de Resolución 2012/218 del Consejo Económico y Social (ECOSOC) de 23 de julio de 2012.

Hemos realizado múltiples *estudios y publicaciones*, destacando los siguientes; Manual de Intervención Policial de víctimas de violencia de género (1999); Modelo de intervención psicosocial con menores víctimas de violencia de género (2015) y, el Manual de formación RESPONSE para la detección de la violencia de género en servicios de salud (2018).

MISIÓN

Somos una organización sin ánimo de lucro compuesta por profesionales feministas que trabajan por la defensa de los derechos de las mujeres, para el conjunto de la sociedad, con el objetivo de lograr una sociedad igualitaria y libre de violencia.

VISIÓN

Ser una entidad que lidera los nuevos retos en la lucha contra la violencia de género, visible y reconocida, sostenible económicamente, con un equipo de trabajo en crecimiento y especializado.

VALORES

- Feminismo: Lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.
- Voluntad de transformación: Intención de cambio entendido como mejora.
- Trabajo en equipo y en red: Colaboración interna y externa que permite sumar para el logro de objetivos comunes.
- Empatía: Capacidad para ponerse al nivel de la otra persona. Aplicable a la relación con las personas beneficiarias y con el equipo.
- Implicación: Motivación extra y sentimiento del proyecto como propio.
- No violencia: Resolución de los conflictos de forma pacífica. Aglutina respeto, diálogo, comprensión y escucha activa.

Nuestra actividad se centra en la lucha por la erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer. Para ello se desarrolla tres Programas de Intervención Psicosocial:

- Programa Fortaleza, para mujeres y sus hijas e hijos víctimas de violencia de género.
- Programa Alternativa y Brújula, para mujeres víctimas o posibles víctimas de trata con fines de explotación sexual.

Por nuestro tipo de atención, la plantilla de personal profesional es en su mayoría mujeres, aun así, hay espacios en los que contamos con hombres para poder equilibrar y mantener una igualdad.

En la CIMTM, hemos decidido implantar y poner en marcha un Plan de Igualdad, a pesar de no tener obligación de ello. Desde el 7 de marzo de 2022 todas las empresas con más de 50 personas contratadas, están obligadas a presentar su Plan de Igualdad. Nuestra entidad, no estaría obligada ya que cuenta con menos de 50 personas trabajadoras. Aun así, la CIMTM, asociación de mujeres comprometida y defensora desde sus inicios con la Igualdad de Oportunidades, apuesta por dejar por escrito en este documento todas las medidas en esta materia que llevamos implementando y modificando, adaptándonos a los cambios sociales, políticos y legislativos en materia de Igualdad de Oportunidades. Poner en marcha nuestro propio Plan de Igualdad de Oportunidades nos ha llevado a reflexionar sobre la política de RRHH establecida en la entidad en cuanto a las actuaciones encaminadas a favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH) sostiene en su Título IV Capítulo III Artículo 45 Apartado 1. “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”

En la CIMTM entendemos que la calidad de los empleos y un buen entorno laboral son elementos clave para atraer y conservar a las trabajadoras y trabajadores optimizando los recursos humanos y aportando un entorno laboral más saludable y mayor implicación en el trabajo.

El Plan de Igualdad de la CIMTM está encuadrado dentro de la Responsabilidad Social de la Empresa, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y corresponsabilidad.

Como primera medida se ha nombrado una Comisión de Igualdad para garantizar tanto la elaboración del Plan como la implantación, seguimiento y evaluación del mismo.

El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras la firma de un compromiso interno por parte de la COMISIÓN para la INVESTIGACIÓN de MALOS TRATOS a MUJERES, CIMTM, en el que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política empresarial.

Se ha elaborado un Diagnóstico que es la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información precisa que nos permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad.

Con el objetivo de que todas las medidas sean consensuadas entre la Entidad y la representación de las personas trabajadoras, se acuerda la continuación de la Comisión de Igualdad, que estará formada por personas miembro de la junta directiva y de las personas trabajadoras.

La Comisión de Igualdad de la CIMTM, actúa como un órgano de interpretación y vigilancia del plan, y por supuesto, dada la representación social participante de negociación.

En el presente Plan de Igualdad de Oportunidades se ha incidido expresamente en el acceso al empleo en igualdad mediante acciones como la formación que sensibilice a trabajadoras y trabajadores sobre la necesaria aplicación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio general y transversal, la protocolización y ampliación de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo mediante la puesta en marcha y difusión de un protocolo.

Se realizará el seguimiento y evaluación del Plan en el que se definirán los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información, desde donde se podrá conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

2. RESULTADO DE DIAGNÓSTICO

La negociación y adopción del actual plan de igualdad tiene el propósito de mantener la coherencia con los principios y objetivos generales del plan de igualdad de la organización, y continuar con ello, progresando en el ámbito de la igualdad. Esto implica la incorporación de nuevas acciones para complementar y reforzar las ya implementadas, así como la introducción de otras medidas adicionales que perfeccionen los objetivos previamente establecidos.

En concreto, en la fase de diagnóstico, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

- a.- Plantilla por edad
- b.- Plantilla por antigüedad
- c.- Plantilla por tipo de contrato
- d.- Plantilla por duración del contrato
- e.- Plantilla por tipo de jornada
- f.- Selección y contratación
- g.- Formación
- h.- Promoción profesional
- i.- Clasificación profesional
- j.- Condiciones de trabajo
- k.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- l.- Infrarrepresentación femenina
- m.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- n.- Salud laboral y género
- o.- Comunicación e imagen
- p.- Medidas ante situaciones de violencia de género

A raíz del diagnóstico elaborado para el Plan de Igualdad, es evidente que, como entidad de enfoque feminista, la mayoría de las personas contratadas son mujeres. Esta tendencia refleja el compromiso de la organización con la promoción de la igualdad de género y la representación de las mujeres en diversos roles. Sin embargo, es importante resaltar que en aquellos casos en los que se ha contratado a hombres, ha sido por una decisión motivada por una necesidad específica de determinados puestos de trabajo, como es en este caso, el puesto de formadores, ya que se ha detectado que se llega de una manera más directa a la población juvenil con una pareja de personas formadoras compuesta por una mujer y un hombre.

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1. Objetivo General

Fortalecer el compromiso de la CIMTM con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y establecer un Plan de Acción que refleje dicho compromiso y como lo vamos a conseguir.

3.2. Objetivos específicos

O.E.1: Reforzar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.

O.E.2: Garantizar la Igualdad de oportunidades en el proceso de selección de personal.

O.E.3: Difundir, concienciar y formar a las personas que trabajan en la organización y que no están formadas en esta materia de igualdad entre mujeres y hombres.

O.E.4: Protocolizar las medidas de conciliación laboral, familiar y personal adaptadas al personal de la CIMTM.

O.E.5: Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

O.E.6: Formalizar el uso de una comunicación no sexista en CIMTM.

4. PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad, está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con la COMISIÓN INVESTIGACIÓN MALOS TRATOS A MUJERES en calidad de trabajadoras y trabajadores de la entidad en cualquier centro de trabajo y programa.

5. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para las personas trabajadoras de LA COMISIÓN INVESTIGACIÓN MALOS TRATOS A MUJERES forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años.

6. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oportunidades de La CIMTM establece como una consecuencia del compromiso con el plan estratégico y la política de calidad de la entidad, en los que se define como objetivos lograr altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: personas socias, personas trabajadoras y todas aquellas personas beneficiarias.

Las características que rigen actualmente este Plan de Igualdad son las siguientes:

1. Flexibilidad: ya que está adaptado a las características de La CIMTM y las acciones que se implementen están diseñadas a medida dependiendo de su realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
2. Transversalidad: se incorpora la perspectiva de género en toda la plantilla, en todos sus niveles y políticas.
3. Integral y colectivo: implica a todas las áreas de gestión de la organización y está diseñado para toda la plantilla, no sólo para mujeres.
4. Dinámico y sistemático: ya que se irá adecuando a cada momento.

7. COMPROMISO Y CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Dirección de la Comisión Investigación Malos Tratos a Mujeres se compromete a:

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
2. Incluir este principio en los objetivos de la política de la ONGD y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
3. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

La entidad ha establecido una Comisión de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan. La Comisión está compuesta por las siguientes personas:

- Nieves Martínez Ten, Federación SP-UGT
- María Barrones Delgado: Coordinadora y Responsable de Gestión y Administración.

La Comisión tendrá los siguientes objetivos y funciones:

1. Promover el principio de igualdad y no discriminación.
2. Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
3. Realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades.
4. Recopilar y analizar las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto a este tema.

Madrid, 10 de octubre de 2023

Por la representación de la entidad

Por la representación de la plantilla

8. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA COMISIÓN INVESTIGACIÓN MALOS TRATOS A MUJERES

La Comisión para la Investigación de Malos Tratos a Mujeres es una organización sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas.

La entidad realiza su actividad desde distintos ámbitos de actuación, como la sensibilización, la investigación, visibilización de la problemática de las violencias machistas y la intervención social. Todas las personas pertenecientes a esta entidad, ofrecen una perspectiva de género y feminismo acorde con los valores de la entidad, es decir, los valores de igualdad en todas sus formas; género, equidad social y justicia, por lo tanto, aunque no explícitamente, se cuenta con una sensibilidad a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Desde esta entidad se mantiene una constante de valoración, ante el talento de las personas independientemente de su sexo.

Partimos de que la CIMTM es una asociación que ha participado aportando reivindicaciones propias en beneficio de las mujeres y, en especial, para mujeres víctimas de violencia de género, por ende, desde el inicio ya se han puesto en marcha medidas y acciones de Igualdad. Con la elaboración de este Plan se pretende poner de manifiesto dichas medidas e implementar un sistema que permita mejorar adaptándonos a la normativa vigente.

Las medidas que tenemos implantadas actualmente son:

1. Flexibilidad laboral, en la que el personal profesional, distribuye su jornada en función de sus necesidades en correlación con su programación personal.
2. Igualdad salarial, para todos aquellos puestos de trabajo donde se lleva a cabo las mismas funciones y responsabilidades.
3. Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales, como, por ejemplo, el cambio de horario o puesto de trabajo por enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar; entre otros.
4. Garantía de uso del lenguaje no sexista en todas sus comunicaciones, proyectos y documentos.
5. Ante nuevas contrataciones se plantea como requisito valorable disponer de formación en Igualdad.

9. PLAN DE ACCIÓN

El diagnóstico elaborado para tener conocimiento de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de acción la hoja de ruta para este cambio.

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada, así como, la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

Se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres especialmente en lo que afecta a:

1. Fortalecimiento de la cultura de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la CIMTM.
2. Perfeccionamiento de los procesos de selección y formación de personal.
3. La transversalización de la perspectiva de género en los programas de intervención.
4. Fortalecimiento y mejora de las medidas de conciliación.
5. Generalización en el uso del lenguaje no sexista.

Estas medidas que integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes y, se van a vertebrar en los siguientes Ejes de Intervención:

- A) Cultura Organizacional y compromiso de la entidad, que garantice la aplicación de la Igualdad en la entidad en todos sus ámbitos.
- B) Proceso de selección de personal e Igualdad en las relaciones laborales.
- C) Conciliación de la vida profesional con la vida personal.
- D) Comunicación.
- E) Transversalización de la Igualdad.
- F) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO DE LA ENTIDAD

Objetivo:

- Promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.

Medidas actuales:

- El personal y la Junta Directiva que trabaja en la entidad tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica.
- Las personas trabajadoras y de la Junta Directiva participan en foros y jornadas, cuyo objetivo es visibilizar acciones relacionadas con la Igualdad de Oportunidades.

MEDIDAS A IMPLANTAR	INDICADORES	FECHA	RESPONSABLE
1. Informar a las trabajadoras y trabajadores de la existencia de un Plan de Igualdad, los principios que rigen el mismo y los objetivos que se pretenden alcanzar.	% de trabajadoras y trabajadores informados de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, del total de la plantilla.	3 meses	Representante de la entidad
2. Informar a las trabajadoras y trabajadores de la existencia de una Comisión de Igualdad.	% de trabajadoras y trabajadores informados de la existencia de la Comisión de Igualdad, del total de la plantilla.	3 meses	Presidenta

B. ROCESOSO DE SELECCIÓN DE PERSONAL E IGUALDAD EN RELACIONES LABORALES

Objetivo:

- Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas sus fases, desde el inicio del proceso y hasta la contratación.

Medidas actuales:

- Se aceptan por igual las candidaturas de mujeres y hombres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales.
- No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección.
- El personal que realiza la selección tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de sexo.
- En los formularios de petición de personal el lenguaje es inclusivo para poder ofertar en igualdad de oportunidades.

MEDIDAS A IMPLANTAR	INDICADORES	FECHA	RESPONSABLE
1. La incorporación en el manual de procedimiento de selección de un apartado informativo sobre la recomendación de mantener los criterios de igualdad y paridad en la recepción de candidaturas, en la presentación de las personas seleccionadas, y en todos los procedimientos de selección y contratación de personal dentro de la entidad.	Presentación del manual de procedimiento de selección con cambios recomendados.	Durante la vigencia del plan	Comisión de Igualdad
2. La utilización de un lenguaje no sexista en el manual de procedimiento de selección de personal, en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.	Utilización de un lenguaje no sexista: Sí/No	Durante la vigencia del plan	Comisión de Igualdad
3. La incorporación de formación en igualdad en todas las capacitaciones de las personas que trabajen en la entidad.	Formación en igualdad en todas las personas que trabajen en la entidad: Sí/No	Durante la vigencia del plan	Comisión de Igualdad
4. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas a tiempo completo desagregadas por sexo.	Informe anual	Durante la vigencia del plan	Persona contratadora
5. Mantener las condiciones de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales, que garantizan las mismas oportunidades en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.	Misma oportunidad en contratos parciales y completos: Sí/No	Durante la vigencia del plan	Comisión de Igualdad

C. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL.

Objetivo:

- Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la Plantilla de personas trabajadoras.

Medidas actuales:

- Distribución de la jornada: medida de flexibilidad laboral.
- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales, como, por ejemplo, cambio de horario o puesto de trabajo por enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar, entre otros.
- Teletrabajo: posibilidad de realizar una parte de la jornada laboral fuera de la oficina si la persona lo requiere.

MEDIDAS A TOMAR	INDICADORES	FECHA	RESPONSABLE
1. Protocolizar las medidas de conciliación e incorporarlas al Sistema de calidad de la entidad.	Publicar el protocolo y difundirlo por los medios de comunicación habituales de la empresa.	Durante la vigencia del plan	Representante de la entidad
2. Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente. Número y canales de comunicación utilizados y número de mujeres y hombres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.	% medidas de conciliación implantadas. % de aplicación de medidas.		Representante de la entidad
3. Informar a la plantilla de la integración del Plan de Igualdad y de Conciliación.	Publicar el Plan de Igualdad y difundirlo por los medios de comunicación habituales de la empresa.		Representante de la entidad
4. Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial.		Representante de la entidad

D. COMUNICACIÓN.

Objetivo:

- Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad, tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.

Medidas actuales:

- Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje no sexista, pero no está procedimentado. En la actualidad, el lenguaje que se utiliza se basa en un criterio personal en concordancia con la esencia de la entidad y el colectivo con el que trabajamos, pero no tenemos establecido un protocolo concreto.

MEDIDAS A IMPLANTAR	INDICADORES	FECHA	RESPONSABLE
1.-Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para sistematizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.	Uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos: Sí/No	Durante la vigencia del plan	Responsable de comunicación
2. Elaborar un manual explicativo de uso correcto del lenguaje no sexista.	Realización del manual explicativo: Sí/No	Durante la vigencia del plan	Responsable de comunicación
3.Difusión y formación del mismo en toda la entidad.	Número de personas trabajadoras informadas	Durante la vigencia del plan	Responsable de comunicación
4.Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa.	Implementación de buzón de sugerencias y propuestas: Sí/No	Durante la vigencia del plan	Responsable de comunicación

E. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD.

Objetivo:

- Incorporar la igualdad y perspectiva de género en las actuaciones de intervención que se realizan en los distintos programas de atención que se llevan a cabo.

Medidas actuales:

- En la actualidad, las personas profesionales de intervención de la CIMTM, tiene incorporada la perspectiva de género, con lo que está integrada en los programas de intervención.

F. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Objetivo:

- Evitar la discriminación sexual y el acoso sexual.

Medida actual:

- No hay protocolo de acoso sexual.

MEDIDAS A TOMAR	INDICADORES	FECHA	RESPONSABLE
1.Elaborar un protocolo de acoso	Elaboración del protocolo: Sí/No	Junto con la elaboración del diagnóstico.	Responsable recursos humanos
2.Informar a la plantilla del protocolo de acoso	Nº de personas trabajadoras informadas del nuevo protocolo	Durante la vigencia del plan	Responsable de recursos humanos

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de igualdad. Permitiendo conocer el grado de funcionamiento del plan y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan ir surgiendo. Para ello se llevará a cabo la supervisión de la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona responsable de la ejecución. Y, con ello, hacer una revisión de los indicadores definidos durante el diseño de las medidas.

Se contará con la elaboración de una ficha técnica de seguimiento.

Por otro lado, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzada y el impacto que ha generado. Dicha evaluación, tiene como objetivo medir si las estrategias y políticas diseñadas para promover la igualdad están logrando los objetivos.

Con el fin de asegurar el cumplimiento del presente Plan de Igualdad la Comisión de Igualdad de LA COMISIÓN PARA INVESTIGACIÓN DE MALOS TRATOS A MUJERES elaborará semestralmente seguimientos de las medidas propuestas y anualmente realizará informes de evaluación de cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Estos informes podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de las medidas que se consideren necesarias para la consolidación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

Para la evaluación de la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad se considerarán los siguientes indicadores:

1. Recopilación de datos, a través de metodología cualitativa y cuantitativa.
2. Análisis de resultado
3. Identificación de las barreas y obstáculos
4. Tener en cuenta la opinión de las personas trabajadoras
5. Comparar los resultados con los objetivos establecidos en el plan de igualdad para determinar si se ha alcanzado o no las medidas previstas.

Madrid a 13 de octubre de 2023

Susana Martínez Novo
Presidenta CIMTM