

# II plan de igualdad [2023-2026]

Federación de Asociaciones  
para la Prevención  
del Maltrato Infantil



# II plan de igualdad

Marzo de 2023

Última actualización: Julio de 2025

Documento desarrollado y editado por fapmi-ECPAT España

C/ Delicias 8, entreplanta. 28045, Madrid (España)

fapmi@fapmi.es

www.fapmi.es



Con la financiación de:



Seguimiento de modificaciones		
Versión	Fecha	Observaciones
1	25 de marzo de 2023	Aprobado por la Junta Directiva en fecha 25/03/2025
2	31 de julio de 2025	Actualización del plan en base al informe de seguimiento elaborado por la comisión de igualdad en fecha 30 de junio de 2025.

# Índice

<b>Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>Iniciativa</b> .....	<b>4</b>
<b>Marco normativo y de referencia</b> .....	<b>4</b>
Legislación internacional.....	4
Legislación europea .....	5
Legislación estatal.....	6
<b>Fases de implementación del plan de igualdad</b> .....	<b>7</b>
<b>Diagnóstico</b> .....	<b>8</b>
<b>Bloque 1: características básicas de las personas vinculadas a la Federación</b> .....	<b>8</b>
De las personas trabajadoras.....	8
De las personas miembro del Órgano de Gobierno de la Federación .....	9
<b>Bloque 2: opiniones de la plantilla y Órgano de Gobierno</b> .....	<b>11</b>
<b>Conclusiones del diagnóstico</b> .....	<b>11</b>
<b>Objetivos, ámbito de aplicación y vigencia</b> .....	<b>12</b>
<b>Gestión del plan de igualdad: implementación, seguimiento y evaluación</b> .....	<b>13</b>
<b>Implementación</b> .....	<b>13</b>
Áreas y objetivos.....	14
Cronograma .....	17
<b>Seguimiento y evaluación</b> .....	<b>19</b>
<b>Bibliografía consultada</b> .....	<b>20</b>

# Introducción

## Iniciativa

La Federación de Asociaciones para la Prevención del Maltrato Infantil fapmi-ECPAT España, es una organización no gubernamental sin ánimo de lucro, en la que se integran profesionales y asociaciones sensibilizadas con la defensa y promoción de los derechos de las personas menores de edad como un bien fundamental e inherente para la sociedad. Ello lleva intrínseco la defensa por la igualdad de derechos, entendiendo que la equidad de género tal y como se establece en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, no es sólo un derecho humano fundamental sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

En este marco, el 25 de marzo de 2020 la Federación aprobó el I Plan de Igualdad en su compromiso en la defensa por la igualdad de derechos como un principio estratégico de la política de la entidad y como un eje transversal a todas las actuaciones que se desarrollen en el seno de la misma.

Tras la evaluación del I Plan, la Comisión de Igualdad ha elaborado el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de fapmi-ECPAT España, continuando con el compromiso adquirido en materia de igualdad de género.

Este II Plan de Igualdad se aprueba el 25 de marzo de 2023 con el objetivo de avanzar en materia de igualdad, con especial incidencia en aquellas medidas que hagan referencia a la formación, conciliación laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

## Marco normativo y de referencia

### Legislación internacional

- La **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, que hace referencia a la igualdad en derechos y dignidad de todos los seres humanos, así como el derecho al trabajo y una remuneración en condiciones igualitarias independientemente del sexo.
- La **Convención sobre los Derechos del Niño**, en la que se reconoce por primera vez a las personas menores de edad como titulares de sus derechos y se hace especial referencia a la no discriminación por razón alguna de raza, sexo o religión, entre otras cuestiones.
- La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, en la que a lo largo de sus artículos se define explícitamente la discriminación contra las mujeres y establece una hoja de ruta para ponerle fin.
- La **III Conferencia Mundial sobre la Mujer**, en la que se confirmó que la igualdad de género es fundamental para el desarrollo de todas las sociedades.
- La **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer**, logró avances jurídicos destinados a garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres a nivel legislativo y práctico.
- El **convenio núm.100 sobre la igualdad de remuneración** de la Organización Internacional del Trabajo.
- El **convenio núm. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación** de la Organización Internacional del Trabajo.

- El **convenio núm. 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares** de la Organización Internacional del Trabajo.
- El **convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad** de la Organización Internacional del Trabajo.

## Legislación europea

- **Directiva 79/7/CEE del Consejo**, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- **Directiva 92/85/CEE del Consejo**, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Directiva 97/81/CE del Consejo**, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.
- **Directiva 2000/43/CE del Consejo**, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (en lo sucesivo, «Directiva sobre igualdad racial»), que prohíbe la discriminación por motivos de origen racial o étnico en una amplia gama de ámbitos, como el empleo, la protección social y las ventajas sociales, la educación y los bienes y servicios disponibles para el público, incluida la vivienda.
- **Directiva 2000/78/CE del Consejo**, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- **Directiva del Consejo 2004/113/CE**, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- **Directiva 2010/41/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.
- **Directiva 2011/36/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión Marco 2002/629/JAI del Consejo.
- **Directiva 2011/99/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, sobre la orden europea de protección.
- **Directiva 2012/29/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión Marco 2001/220/JAI del Consejo.
- **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.
- **Directiva (UE) 2022/2381** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.
- **Directiva (UE) 2023/970** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.
- **Directiva (UE) 2024/1499** del Consejo, de 7 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social

y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE.

- **Directiva (UE) 2024/1500** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE.
- **Directiva (UE) 2024/1385** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.
- **Directiva (UE) 2024/1712** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por la que se modifica la Directiva 2011/36/UE relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas.

## Legislación estatal

- **Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres**
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**
- **Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo**, modificada por la **Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo**
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**
- **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social**
- **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**
- **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**
- **Ley 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género**
- **Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte**
- **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social**
- **Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer**
- **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**
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.**
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.**

# Fases de implementación del plan de igualdad

La implementación del II plan de igualdad se ha desarrollado en tres fases principales.

## **Compromiso.**

Con fecha de 8 de junio de 2019 se adquirió el compromiso por parte de la Federación de enmarcar sus actuaciones en concordancia con el principio de igualdad de género.

Para ello se creó una Comisión de Igualdad representada por personas de diferentes áreas de la organización con interés en la igualdad de género y con fecha de 25 de marzo de 2020 se aprobó el I plan de igualdad.

En la Comisión de Igualdad hay representación proporcional de personas trabajadoras y Órgano de Gobierno de la Federación. De esta manera la componen dos personas correspondientes al equipo técnico y dos personas correspondientes a la Junta Directiva de fapmi, con representación de un hombre y tres mujeres como sigue:

- Belén Villa, tesorera de fapmi-ECPAT España y vocal de la Comisión de la Igualdad de fapmi-ECPAT España
- Antonio Rodríguez, vocal de fapmi-ECPAT España y vocal de la Comisión de la Igualdad de fapmi-ECPAT España
- Selma Fernández, coordinadora general de fapmi-ECPAT España y vocal de la Comisión de la Igualdad de fapmi-ECPAT España
- Jessica Rodríguez, técnica de programas de fapmi-ECPAT España y vocal suplente de la Comisión de la Igualdad de fapmi-ECPAT España

El objetivo de la Comisión de Igualdad ha sido el de elaborar el I plan de igualdad a raíz del diagnóstico de fapmi en materia de igualdad de género, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación. Asimismo, ha informado de los avances en la implantación del plan y ha procedido a su actualización, dando lugar al II plan de igualdad de fapmi-ECPAT España.

## **Diagnóstico.**

Se procede a realizar un diagnóstico de situación en materia de igualdad de género, con el objetivo de establecer los ejes y objetivos a través de los cuales se van a implementar las acciones y las medidas concretas.

## **Programación.**

En esta fase, tomando los resultados de la fase anterior y los resultados de la evaluación del I plan, se definen las áreas de actuación, objetivos y medidas a implementar ajustadas a la realidad de la Federación, se planifica y calendariza su ejecución, seguimiento y evaluación.

# Diagnóstico

Con el objetivo de establecer unas conclusiones acerca de la situación de la Federación en materia de igualdad de género y las áreas de mejora, se procede a realizar el diagnóstico de fapmi a fecha 22 de febrero de 2023., actualizado a julio de 2025

El diagnóstico comprende los siguientes datos, divididos en dos bloques:

## Bloque 1.

Características básicas de las personas profesionales que trabajan en la entidad (género, edad y antigüedad), tipo de contratos, categoría profesional, formación, política salarial, promoción y desarrollo profesional, así como las características de las personas que integran el Órgano de Gobierno de la Federación.

## Bloque 2.

A través de un cuestionario, desde una perspectiva de género se recogen las opiniones tanto de la plantilla como de las personas miembro del Órgano de Gobierno de la Federación con el objetivo de mejorar la gestión en materia de igualdad, posteriormente traducidas en propuestas a integrar en el Plan.

En el diagnóstico de la entidad se procede a realizar el siguiente análisis:

1. Característica de la estructura organizativa	6. Política de igualdad
2. Características del personal	7. Transversalidad de género, comunicación y lenguaje
3. Clasificación profesional	8. Cultura organizativa
4. Promoción profesional	9. Conciliación familiar y laboral
5. Condiciones de trabajo	10. Prevención de los conflictos internos y a todos los tipos de acoso, incluido el sexual y por razón de sexo en el trabajo

## Bloque 1: características básicas de las personas vinculadas a la Federación

### De las personas trabajadoras

Fapmi está formada por profesionales que desempeñan su trabajo técnico en el ámbito estatal y en el ámbito autonómico.

	Mujeres	Hombres	Total
Número	8	3	11

La plantilla está compuesta en mayor medida por mujeres. La edad media del personal contratado es de 35 años y la antigüedad laboral media es de 2 años y ocho meses.

### Contratación

Este cuadro recoge la distribución de la plantilla por tipo de contrato:

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Fijo discontinuo o tiempo parcial	4	3	7
Fijo jornada completa	4		4
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

El 100% de la plantilla tiene contrato fijo. Este porcentaje de contratos fijos está compuesto por un 37 % de contratos fijos a tiempo completo, y un 63% de contratos fijos discontinuos a jornada parcial.

Este cuadro recoge la distribución de la plantilla por categorías profesionales:

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Grupo I	6	1	7
Grupo II	3		3
Grupo III		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

### Formación

En el momento actual la formación académica de las trabajadoras de FAPMI responde a esta distribución:

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Estudios universitarios	8	2	7
Formación profesional		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

### Política salarial

Todo el personal contratado encuadrados en los respectivos niveles profesionales tienen el salario base que se recoge en el Convenio Colectivo aplicable, perciben un complemento de antigüedad por cuatrienio y la posibilidad de un complemento por responsabilidad.

### Promociones y desarrollo profesional

Actualmente hay 2 profesionales con cargos de responsabilidad.

## De las personas miembro del Órgano de Gobierno de la Federación

La Federación está integrada por entidades sin ánimo de lucro, legalmente reconocidas, con ámbito territorial en diferentes comunidades autónomas cada una y cuyos fines sociales coinciden con los fines sociales de la Federación aceptando los Estatutos de esta última.

El Gobierno y administración de la Federación está a cargo de los siguientes órganos:

- La Asamblea General como órgano supremo;
- La Junta Directiva, como órgano colegiado de dirección permanente;
- La Comisión Permanente de la Junta Directiva, como órgano colegiado para la toma de decisiones urgentes que precisen inmediatez.
- Los órganos unipersonales: Presidencia, Vicepresidencia, Tesorería, Secretaria y Vocalías de la Junta Directiva;

La Federación es gestionada y representada por la Junta Directiva de acuerdo con las directrices de la Asamblea General y bajo su control.

La Junta Directiva está compuesta por un número de personas miembro igual al del número de Asociaciones Federadas y cuenta con un Presidente/a, un Vicepresidente/a, un Tesorero/a, un Secretario/a y tantas vocalías como Asociaciones federadas haya en su momento y que no estén representadas por cargos unipersonales.

Las personas titulares de la Junta Directiva son socias y desempeñaban un cargo o ejercicio dentro de dicha Asociación, siendo propuestas por alguna de las asociaciones federadas; de acuerdo con los estatutos de la Federación, estas deben ser personas mayores de edad, estar en pleno uso de sus capacidades civiles y no estar incursas en los motivos de incompatibilidad establecidos en la legislación vigente.

	Mujeres	Hombres	Total
Número	8	1	9

La composición de la actual Junta Directiva está conformada en un 88 % por mujeres con una edad media de 45 años.

El mandato de las personas miembro electas tiene una duración inicial de tres años, siendo posible su reelección consecutiva.

### Formación

La formación académica de las personas miembro titulares de la Junta Directiva de fapmi es del siguiente nivel:

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Estudios universitarios	8	1	9
<b>TOTAL</b>	8	1	9

El 100% tiene formación superior (licenciatura, diplomatura o grado).

### Política salarial

El ejercicio de los cargos de la Junta Directiva es gratuito. De acuerdo con los estatutos, podrán percibir una retribución por la realización de servicios diferentes a las funciones que les corresponden como miembros del órgano de representación, percibir una retribución en el marco de una relación de carácter laboral y al reintegro de los gastos producidos en el desarrollo de sus funciones. Pero no podrán participar en los resultados económicos de la Federación, por sí mismas, ni a través de persona o entidad interpuesta.

### Promociones y desarrollo profesional

Las entidades federadas toman parte de las actividades organizativas de la Federación, ejercen la representación de la Federación en su respectivo ámbito territorial y se benefician de los servicios de materiales, documentación y divulgación de las actuaciones propias de la Federación y de las entidades federadas dedicadas a la prevención del maltrato infantil, a la atención de la infancia y adolescencia en situación de riesgo y/o desamparo y la mejora de la calidad de vida infantil.

Las personas miembros de las entidades federadas se benefician de los planes de formación y de la promoción de diversos grupos de trabajo para coordinar estudios relativos a la infancia y adolescencia.

## Bloque 2: opiniones de la plantilla y Órgano de Gobierno

Para efectuar el diagnóstico de la entidad, se ha contado con la participación de las personas miembro de la Junta Directiva y de las personas trabajadoras de la Federación.

Exponemos los principales resultados en las conclusiones.

### Conclusiones del diagnóstico

Como conclusión al diagnóstico se extrae que la Federación continúa siendo un entorno favorable en materia de igualdad. Como aspectos positivos se destaca la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, la equidad laboral, el clima laboral, así como la transversalidad de género y uso del lenguaje no sexista.

No obstante, se observa que continúa habiendo una segregación laboral por género al ser una entidad compuesta mayormente por mujeres. También se detecta la necesidad de incorporar procedimientos claros que permitan el reporte y la actuación frente a posibles situaciones compatibles con el hostigamiento sexual y/o intimidación, así como establecer medidas claras respecto a cuestiones que afectan a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

# Objetivos, ámbito de aplicación y vigencia

El II plan de igualdad de FAPMI tendrá una vigencia de tres años, de abril de 2023 a abril de 2026 y se aplica a toda la plantilla y Órgano de Gobierno de la Federación.

El compromiso con la igualdad de género se describe en los siguientes objetivos transversales:

- Mejorar la integración de la dimensión de género en todas las actuaciones y áreas de trabajo de la entidad.
- Consolidar la Política de Igualdad en todas las acciones que se lleven a cabo en la Federación incluida la toma de decisiones.
- Difundir la Política de Igualdad entre el equipo técnico y Órgano de Gobierno de la Federación, así como entre las Asociaciones miembro de fapmi.

# Gestión del plan de igualdad: implementación, seguimiento y evaluación

## Implementación

La implementación del plan de igualdad supone su puesta en marcha a través de medidas concretas.

Las áreas de actuación para implementar las medidas en materia de igualdad y prevenir así desigualdades en materia de género se han organizado a raíz de la evaluación del I plan de Igualdad y de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación en materia de igualdad de la entidad.

A continuación, se detallan las áreas y objetivos en los que se desarrollarán las medidas de esta nueva edición del Plan.

## Áreas y objetivos

Área 1: cultura de igualdad de género en la Federación			
Objetivo 1: continuar potenciando la cultura organizativa de la igualdad de género			
Medidas	Indicadores	Responsable	Personas destinatarias
Implementar el II plan de igualdad	Aprobación del II plan	Comisión de igualdad, Junta Directiva	Personal técnico, Junta Directiva y asociaciones federadas
	Seguimiento semestral del plan de igualdad		
	Evaluación del plan de igualdad		
Informar del II plan de igualdad a todas las personas vinculadas a la entidad	N.º de personas a quienes se les ha enviado el plan de igualdad		
	N.º de comunicaciones elaboradas para la difusión del II plan		
Informar de las actuaciones derivadas de la implementación del II plan a todas las personas vinculadas a la Federación	N.º de informes difundidos		
	N.º de personas informadas		
Difundir información y recursos sobre la igualdad de género que lleguen a la Federación entre todas las personas vinculadas a la entidad	Listado de recursos difundidos		
	N.º de personas informadas		
Objetivo 2: reforzar una estructura organizativa paritaria			
Continuar con la elaboración de ofertas de empleo utilizando un lenguaje neutro.	N.º de procesos de selección en los que se ha utilizado el lenguaje neutro	Comisión de igualdad	Personal técnico
	N.º de candidaturas presentadas desagregadas por sexo		
	N.º de personas que participan en el proceso de selección desagregado por sexo		
	N.º de personas efectivamente incorporadas desagregado por sexo		

Sistematizar los procesos de selección de las personas miembro de los órganos de gobierno incluyendo la perspectiva de género	Evidencia del documento	Comisión de igualdad	Órgano de gobierno
	N.º de hombres y mujeres dentro del órgano de gobierno de la Federación		
Sistematizar la participación en las diferentes comisiones de trabajo de la entidad incluyendo la perspectiva de género	Evidencia del documento		
	N.º de hombres y mujeres dentro de las comisiones y grupos de trabajo de la Federación		

## Área 2: conciliación y corresponsabilidad

### Objetivo 1: fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Medidas	Indicadores	Responsable	Personas destinatarias
Implementar el plan de conciliación de la entidad	Aprobación del plan de conciliación	Comisión de igualdad	Personal técnico
	N.º de personas que hacen uso de las medidas contenidas en el plan de conciliación, desagregado por sexo		
Informar a las personas trabajadoras sobre el plan de conciliación	N.º de personas a quienes se les ha enviado el plan de conciliación		
	N.º de comunicaciones elaboradas para la difusión del plan		
Valorar la implementación del plan de conciliación por parte de las personas trabajadoras	Puntuación media superior a 2 (en una escala del 1 al 3)		

## Área 3: prevención de los conflictos internos y cualquier forma de acoso en el trabajo, incluido el sexual o por razón de sexo

### Objetivo 1: prevenir y sancionar las situaciones de acoso garantizando el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.

Medidas	Indicadores	Responsable	Personas destinatarias
---------	-------------	-------------	------------------------

Elaborar e implementar un protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de conflictos internos y frente a todos los tipos de acoso en el trabajo	Elaboración del protocolo	Comisión de igualdad, Junta Directiva	Personal técnico, Junta Directiva
	Aprobación e implementación del protocolo		
Difundir internamente el protocolo siguiendo los canales de la Federación	N.º de personas trabajadoras informadas		
	N.º de personas miembro de la Junta Directiva informadas		

#### Área 4: comunicación y lenguaje

##### Objetivo 1: integrar el uso de un lenguaje e imagen no sexista en la Federación

Medidas	Indicadores	Responsable	Personas destinatarias
Implementar acciones de formación en lenguaje no sexista en la entidad	N.º de acciones de formación implementadas	Comisión de igualdad	Personas técnico, Junta Directiva
	N.º de personas beneficiarias de la formación		
Continuar incorporando y revisando el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, programas, comunicaciones internas y externas	N.º de actuaciones en las que se incorpora el lenguaje inclusivo		

## Cronograma

Medida	2023				2024				2025				2026			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
<b>Cultura de igualdad de género en la Federación</b>																
Implementar el II plan de igualdad																
Informar del II plan de igualdad a todas las personas vinculadas a la entidad																
Informar de las actuaciones derivadas de la implementación del II plan a todas las personas vinculadas a la Federación																
Difundir información y recursos sobre la igualdad de género que lleguen a la Federación entre todas las personas vinculadas a la entidad																
Continuar con la elaboración de ofertas de empleo utilizando un lenguaje neutro.																
Sistematizar los procesos de selección de las personas miembro de los órganos de gobierno incluyendo la perspectiva de género																
Sistematizar la participación en las diferentes comisiones de trabajo de la entidad																

incluyendo la perspectiva de género																
Implementar el plan de conciliación de la entidad																
Informar a las personas trabajadoras sobre el plan de conciliación																
Valorar la implementación del plan de conciliación por parte de las personas trabajadoras																
Elaborar e implementar un protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de conflictos internos y frente a todos los tipos de acoso en el trabajo																
Difundir internamente el protocolo siguiendo los canales de la Federación																
Implementar acciones de formación en lenguaje no sexista en la entidad																
Continuar incorporando y revisando el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, programas, comunicaciones internas y externas																

## Seguimiento y evaluación

A través del seguimiento del Plan se registra el desarrollo de las medidas previstas en él. De esta manera podemos conocer su grado de funcionamiento, así como adaptar el contenido en función de las necesidades que puedan surgir durante su implementación.

La evaluación permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, el impacto que han tenido sobre el funcionamiento de la Federación e identificar nuevas necesidades que requieran acciones concretas para garantizar la igualdad.

Para ello, una vez implementado el Plan, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Un seguimiento semestral anualmente para analizar el desarrollo de las diferentes medidas y valorar la necesidad de modificar alguna de las acciones contempladas.
- Una evaluación a final del periodo de vigencia del plan en la que se valorarán las medidas y estrategias implementadas.

Para ello, se designa una Comisión de Seguimiento y Evaluación conformada por las mismas personas que integran la Comisión de Igualdad, de acuerdo al siguiente procedimiento:

- El seguimiento de cada medida se llevará a cabo de acuerdo con los indicadores previstos en cada acción. No obstante, las medidas e indicadores son susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. La información se recogerá a través de una serie de fichas de seguimiento para cada una de las medidas.
- La información recogida se reflejará en informes semestrales de seguimiento, que harán referencia a la situación actual y a la evolución de los indicadores a analizar.
- Los informes se trasladarán a la Junta Directiva para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos planteados. En el caso de que sea aconsejable, la valoración incluirá la propuesta de modificación y/o incorporación de acciones.
- Se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.

# Bibliografía consultada

- El Plan de Igualdad: elaboración, implementación y medidas. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Disponible en:  
[https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO\\_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIDA\\_PLANES\\_IGUAL\\_PUBLICACI/Monografico%204.%20El%20Plan%20de%20Igualdad.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIDA_PLANES_IGUAL_PUBLICACI/Monografico%204.%20El%20Plan%20de%20Igualdad.pdf)
- Guía de elaboración de un Plan de Igualdad en una ONG de acción social (2011). Plataforma de ONG de acción social. Disponible en:  
[https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261\\_044.pdf](https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261_044.pdf)
- Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas (2019). Instituto vasco de la mujer. Disponible en:  
[https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/organizaciones\\_recursos/es\\_material/adjuntos/metodologia\\_elaboracion\\_diagnostico\\_plan\\_igualdad\\_empresas.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/organizaciones_recursos/es_material/adjuntos/metodologia_elaboracion_diagnostico_plan_igualdad_empresas.pdf)
- Guía para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad. Secretaria Confederal de la Mujer. CCOO. Disponible en:  
[http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15669/doc282146\\_2009-\\_GUIA\\_SINDICAL\\_\(PARA\\_DELEGADAS\\_Y\\_DELEGADOS\)\\_PARA\\_EL\\_SEGUIMIENTO\\_Y\\_EVALUACION\\_DE\\_LOS\\_PLANES\\_DE\\_IGUALDAD\\_\(NOVIEMBRE\).pdf](http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15669/doc282146_2009-_GUIA_SINDICAL_(PARA_DELEGADAS_Y_DELEGADOS)_PARA_EL_SEGUIMIENTO_Y_EVALUACION_DE_LOS_PLANES_DE_IGUALDAD_(NOVIEMBRE).pdf)
- Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas (2021). Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de la Mujer. Ministerio de igualdad. Disponible en:  
[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Guia\\_pdi.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Guia_pdi.pdf)

# II plan de igualdad [2023-2026]

## Federación de Asociaciones para la Prevención del Maltrato Infantil

### Fapmi-ECPAT España

C/. Delicias, 8, entreplanta. 28045, Madrid.

Tel.:(+34) 91.468.26.62

[www.fapmi.es](http://www.fapmi.es) · [fapmi@fapmi.es](mailto:fapmi@fapmi.es)



Con la financiación de:

