

Plan de Igualdad

Fundación para el Conocimiento madri+d

ÍNDICE

Índice	1
1 Justificación del plan de igualdad	2
2 Misión, Visión, Valores de la Fundación para el Conocimiento madri+d	5
3 Carta de intenciones	7
4 Informe diagnóstico de situación	9
5 Plan de acción	17
5.1 Comunicación:	17
5.2 Recursos Humanos:.....	18
5.3 Formación:	19
5.4 Prevención de Riesgos Laborales	19
6 Seguimiento de y revisión de la implantación del Plan.....	21
6.1 Reuniones de la Comisión de Igualdad:.....	21

1 Justificación del Plan de Igualdad

Los avances legislativos nacidos y promovidos por parte de la Unión Europea en materia de igualdad apoyan y, en ocasiones, exigen la existencia y desarrollo de planes de igualdad en empresas e instituciones. Además, el constante cambio del sistema de trabajo implica la adaptación al contexto social, en el cual, el principio de igualdad es sinónimo de mejora de la calidad laboral y de la competitividad organizacional.

Por un lado, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea recoge en el artículo 153 la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, y en el 157, la acción positiva/discriminación positiva para empoderar a las mujeres en el entorno laboral. Otros artículos importantes son el 19, por el cual se lucha contra todas las formas de discriminación, incluida la de sexos, y los artículos 79 y 83, más específicos, para la lucha contra la trata en mujeres y niños. El fehaciente apoyo de la Unión Europea en materia de igualdad y de prevención de cualquier tipo de violencia hacia la mujer también se recoge en Programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía (2021-2027), que financia iniciativas europeas que protejan y promuevan los derechos y valores consagrados en los Tratados y la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, en particular, apoyando a las organizaciones de la sociedad civil activas a nivel local, regional, nacional y transnacional. Dos de sus cuatro ejes principales versan sobre (1) la igualdad, los derechos e igualdad de género: promover los derechos, la no discriminación, la igualdad (incluida la igualdad de género) y avanzar en la integración de la perspectiva de género y la no discriminación y (3) Daphne: lucha contra la violencia, incluida la violencia de género.

Por otro lado, la legislación española promueve la igualdad y la prevención de la violencia contra la mujer a través de instrumentos y apoyos jurídicos. El artículo 14 de la Constitución Española dicta que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Años después, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en donde ya se proponen medidas concretas para la prevención de la discriminación en el entorno laboral y se castiga la violencia de género. Concretamente, sostiene en su Título IV Capítulo III Artículo 45 Apartado 1 que “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.” Y, además, define lo que debería ser un plan de igualdad en su artículo 46: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.” También se incentiva a las empresas para que incorporen a mujeres en puestos de dirección y en consejos de administración, donde actualmente son minoría (ni más del 60% ni menos del 40% de ningún sexo).

Con el Real Decreto 6/2019, del 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, y con los dos últimos Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 del 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, se establece que toda empresa con 50 empleados o más tiene la obligación de contar con un plan de igualdad en base a la normativa dispuesta por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España. Para aquellas empresas o instituciones menores de 50 empleados, tendrá un carácter voluntario.

Entre las ventajas de contar con un plan de igualdad en la empresa o institución se encuentran mayor efectividad en su estrategia empresarial, aseguramiento de la calidad, consolidación de la Responsabilidad Social Corporativa, además de cumplir con las recomendaciones europeas y españolas y con el convenio colectivo de los trabajadores.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión integral de la empresa o institución enfocada hacia y desde las estrategias de gestión de los recursos humanos, gestión del conocimiento, calidad y Responsabilidad Social Corporativa. Es una dimensión esencial de estos criterios y, por lo tanto, del modelo integral de gestión empresarial. Como tal, la igualdad de oportunidades debe integrarse en la cultura empresarial como principio que rige todas sus actuaciones, es decir, teniendo un carácter transversal.

Con el fin principal de mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores de la Fundación para el Conocimiento madri+d, reducir las diferencias detectadas a través

del informe diagnóstico y promover la igualdad real de manera tangible y medible, se crea este Plan de Igualdad (2022-2026).

2 Misión, Visión, Valores de la Fundación para el Conocimiento madri+d

La Fundación para el Conocimiento Madri+d, está constituida en Escritura Pública, otorgada ante el notario D. Luis Máiz Cal, el día 19 de julio de 2002, bajo el número de su protocolo 312, y con domicilio social en Madrid, calle Maestro Ángel Llorca, nº 6, 3ª planta. Es una iniciativa de la Consejería de Ciencia, Universidades e Investigación de la Comunidad de Madrid cuyos objetivos fundamentales son contribuir a hacer de la calidad de la educación superior, la ciencia, la tecnología y la innovación un elemento clave de la competitividad y el bienestar de los ciudadanos. La Fundación fomenta la cooperación entre los ámbitos universitario, científico e industrial y contribuye a que se articule un ecosistema regional innovador basado en el conocimiento, eficiente e integrado en la Unión Europea.

La Fundación para el Conocimiento madri+d es una iniciativa de la Comunidad de Madrid creada en 2002, y realiza las siguientes actividades para lograr sus objetivos:

- Contribuir a la mejora de la educación superior a través de la emisión de informes de evaluación para acreditación y certificación de calidad en el entorno universitario, así como a la medición del desempeño del servicio público de educación superior de acuerdo con procedimientos objetivos y procesos transparentes, considerando el marco español, europeo e internacional.
- Evaluar y acreditar programas y proyectos de ciencia y tecnología.
- Promover la protección y la transferencia de conocimiento de los entornos académicos y científicos a las empresas.
- Promover la creación, consolidación y crecimiento de empresas de base tecnológica a través de sus programas de aceleración como ESA BIC y HealthStart madri+d, su Red de Inversores Privados y su Red de Mentores madri+d. Además, la Fundación cuenta con la primera Certificación de Mentoring para Emprendedores de excelencia en Europa.
- Gestionar programas europeos de investigación e innovación y promover la participación madrileña en programas europeos.
- Ofrecer formación especializada en I+D+I.
- Promover la difusión de la ciencia y la innovación a través de la organización de actividades de divulgación y de la información especializada en ciencia e

innovación a través de la web www.madrimasd.org y del boletín diario de noticias, Notiweb.

- Fomentar las vocaciones científicas y el espíritu emprendedor entre los jóvenes eliminando las barreras de género.
- Promover Madrid como un lugar de excelencia internacional para la educación superior, la ciencia, la tecnología y la innovación.

De este modo, en la Fundación lleva veinte años contribuyendo a acercar el conocimiento científico a la sociedad, fomentando las vocaciones científicas entre los estudiantes madrileños sin barreras de género, favoreciendo la mejora de la educación superior en la Comunidad de Madrid, promoviendo la cultura emprendedora de la región y transfiriendo tecnología a través de la asistencia profesional especializada a la comunidad investigadora y a pymes madrileñas.

En el momento de elaboración de este plan, la plantilla de la Fundación está compuesta por un total de treinta y dos empleadas y empleados, de los cuales:

- Dos ocupan cargos de alta dirección (paridad hombre y mujer).
- Diez ocupan cargos de mando intermedio (seis hombres y cuatro mujeres).
- Doce ocupan cargos de personal técnico (seis hombres y seis mujeres).
- Ocho ocupan cargos de personal administrativo y de servicios (ocho mujeres).

En total, la plantilla de la Fundación se compone de trece hombres y diecinueve mujeres.

3 CARTA DE INTENCIONES

El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras la firma de un compromiso interno por parte la Fundación en el que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política institucional.

Para realizar una fotografía de la situación real y elaborar un diagnóstico oportuno con perspectiva de género, se facilitan herramientas de investigación cuantitativas (encuestas) y cualitativas (reuniones y entrevistas con personal). Sobre este diagnóstico se va a basar el Plan de Igualdad, estableciendo los objetivos generales y específicos y las medidas a implementar y seguir durante el plazo pactado de cuatro años, promoviendo así la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Desde la Fundación se ha decidido crear una Comisión de Igualdad en la que todos los mandos de la plantilla estén representados, paritaria y con la misma condición de voz y voto. Ella se encargará de revisar anualmente el Plan de Igualdad y de negociar las medidas que mejor se ajusten a la situación, su presupuesto económico y humano y la temporalidad de implantación de las acciones.

También se recogen los instrumentos de media y de recogida de información para saber si las medidas cumplen su función o pueden adaptarse otras más efectivas y eficientes. La Fundación considera necesario establecer estrategias de comunicación interna para dar a conocer su Plan de Igualdad a toda su plantilla, incluyendo acciones específicas de formación en dicha materia. Es necesario el compromiso de toda la Fundación para conseguir la igualdad real de oportunidades.

De ahí que el Plan de Igualdad sea:

- Transversal e integral: Implica a todas las áreas de la institución y a todos sus procesos.
- Colectivo: Para su diseño se ha contado con toda la plantilla, siendo su voz representada por los miembros de la Comisión de Igualdad.
- Flexible: En estos cuatro años de vigencia del Plan, se espera que se revise y adecúe al contexto social, tanto nacional como europeo.

Madrid, ... de de 2022:

En la Fundación para el Conocimiento madri+d somos conscientes de que nuestra labor institucional ha de estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad y, por ello, hemos asumido nuestro compromiso con la igualdad de manera tangible. Solo defendemos una práctica laboral libre de discriminaciones de género y que contribuya al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva para todas las personas.

Con esta Carta de Intenciones, la Fundación para el Conocimiento madri+d asume la igualdad como un principio estratégico de su política institucional y de recursos humanos. Somos conscientes del reto que plantea y afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una mejora más de nuestro sistema de gestión, que tendrá un impacto sin duda positivo en la estructura interna y en las relaciones de la organización.

Para hacer posible los compromisos asumidos, la Fundación para el Conocimiento madri+d se compromete a destinar los recursos económicos y humanos necesarios al Plan de Igualdad, incluyendo la identificación de necesidades, el diseño de medidas, su ejecución y el seguimiento y evaluación.

Tras la adopción y firma de este compromiso, se creará la Comisión de Igualdad, que asumirá el liderazgo del proceso. A continuación, comenzará el periodo de implementación y seguimiento del Plan para terminar en una última fase de evaluación.

El Plan se revisará periódicamente y tendrá una validez de cuatro años. Pasado ese tiempo, se renovará con un nuevo informe diagnóstico. También se incluirá de manera transversal formación en materia de igualdad y de género para toda la plantilla.

Y para que quede constancia:

Firma dirección

4 Informe diagnóstico de situación

Se ha realizado un diagnóstico a través de herramientas cuantitativas, como cuestionarios o estudio de datos desagregados por género, entre la plantilla de la Fundación. El trabajo de obtención de la información duró un mes y, en parte, gracias a ser una plantilla no muy extensa, permitió obtener unos datos representativos (tasa de respuesta del 75% sobre veintinueve encuestas enviadas) que contribuyeron al diagnóstico.

4.1 Análisis de la plantilla y audiencia retributiva.

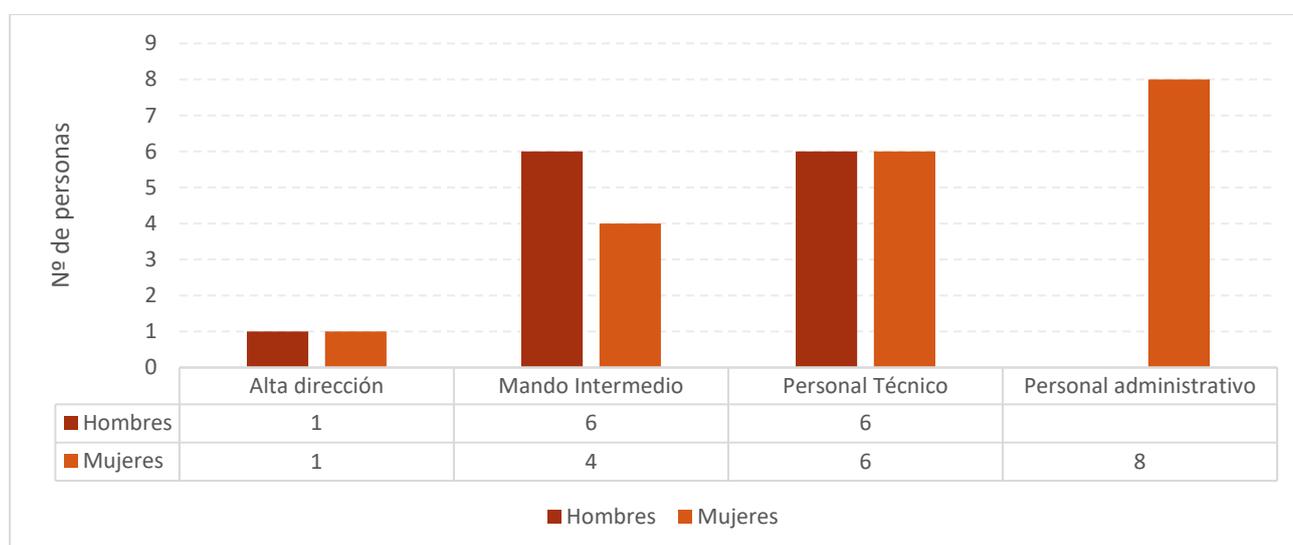


Gráfico 1.- Categoría laboral del personal

TABLA 1.- AUDIENCIA RETRIBUTIVA

	Rango salarial	Rango salarial
Alta dirección	60-65k	60-65k
Mandos Intermedios	38-42k	38-42k
Personal Técnico	29-32k	29-32k
Personal administrativo	18-20k	18-20k

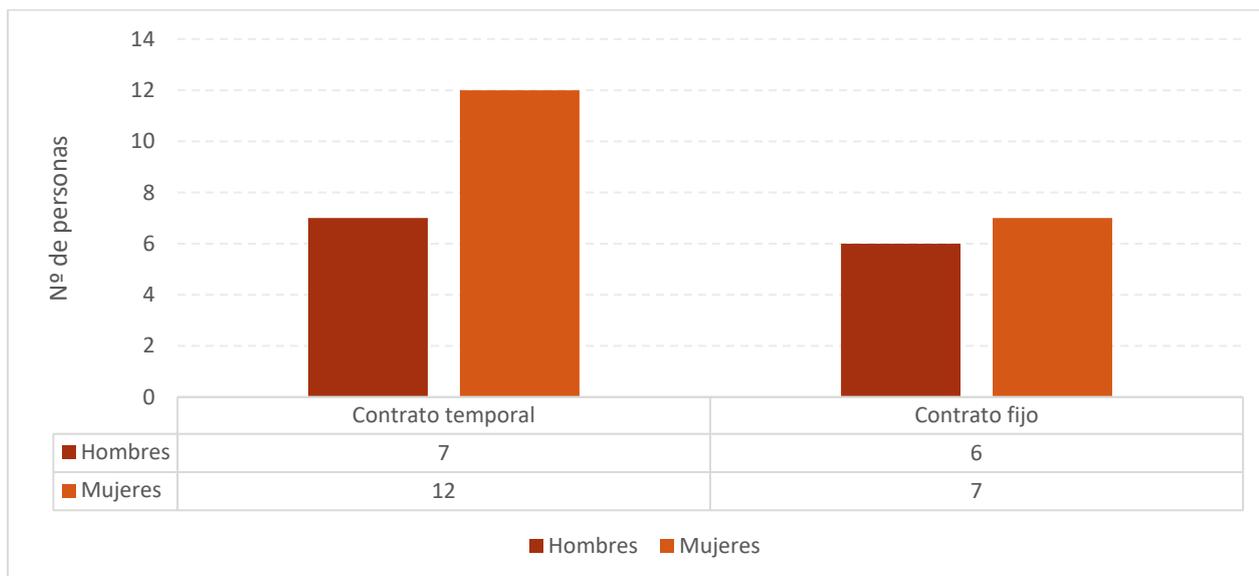


Gráfico 2.- Tipo de contrato

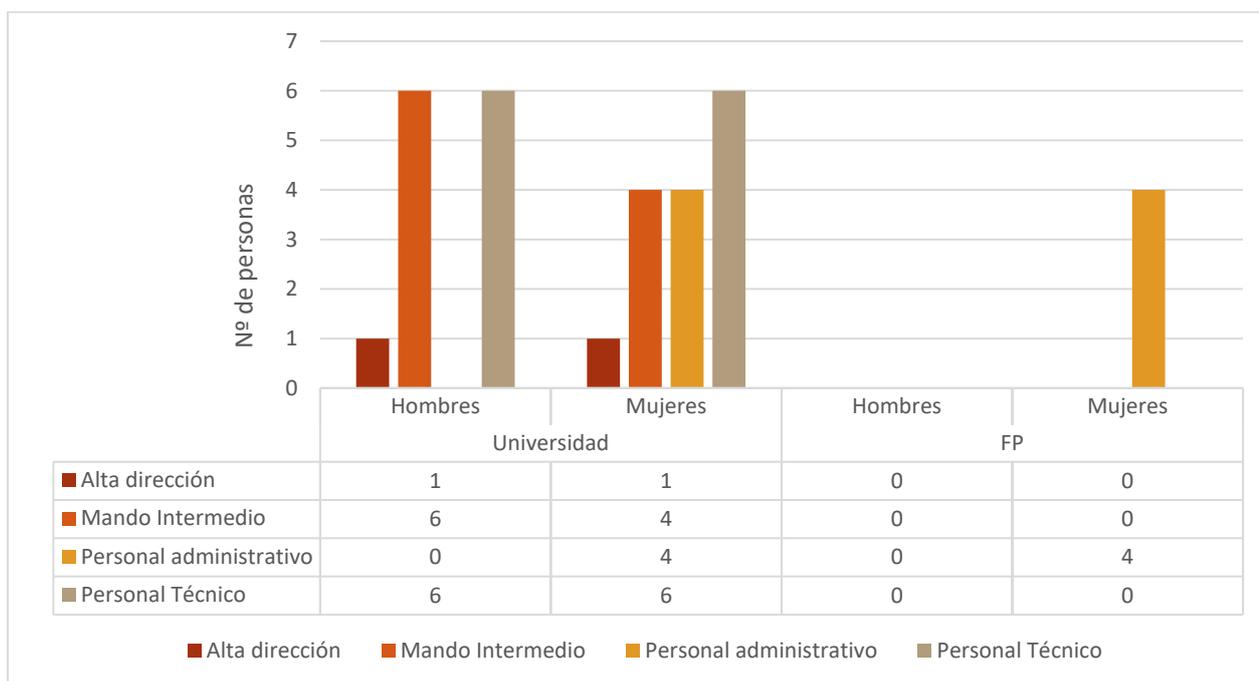


Gráfico 3.- Nivel formativo por categoría

4.2 Resultados de la encuesta anónima.

Una vez analizados los datos técnicos de diagnóstico de la plantilla, se realizó una encuesta anónima enviada a veintinueve miembros de la plantilla. La encuesta consistía en diecisiete preguntas. Tres de las preguntas recogían datos para caracterizar las respuestas en función de Género, Edad y Rango Laboral. Seis preguntas eran cerradas del tipo SI/NO. Siete preguntas se solicitaban una valoración en escala Likert de 1 a 5, siendo 1 poco/nada de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Una última pregunta era de texto libre para recoger comentarios o matizaciones sobre las respuestas a las preguntas anteriores. Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

- Entre la plantilla hay una opinión generalizada de que la Fundación aplica la igualdad de género de manera transversal en todas sus políticas, aunque es llamativo que haya mayor disparidad de opiniones entre mujeres que entre hombres, tal y como indica la gráfica siguiente.

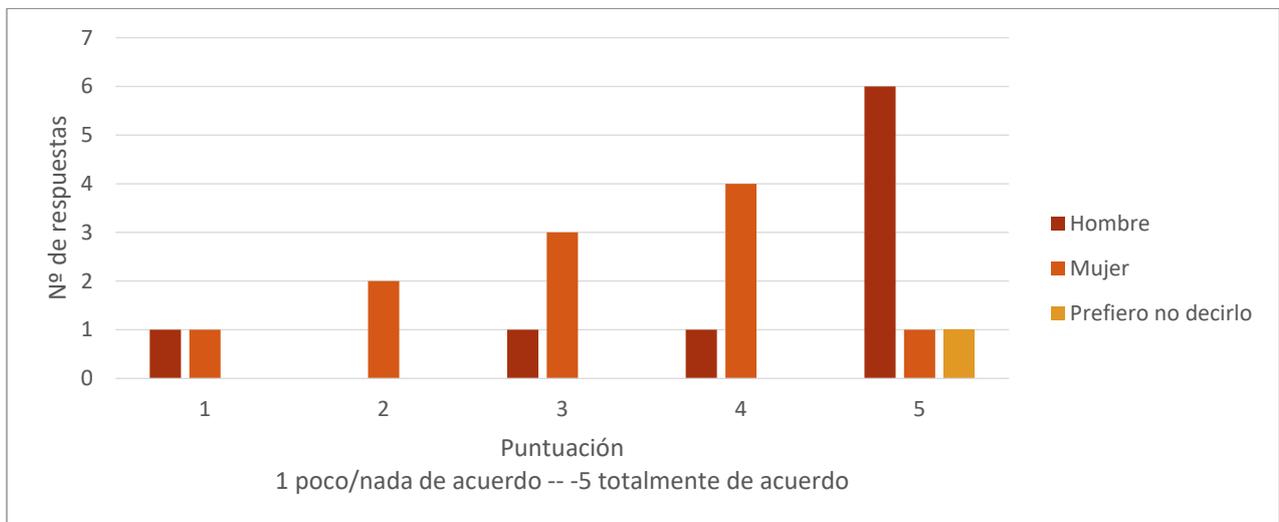


Gráfico 4.- Resultados a la pregunta "La Fundación defiende la igualdad de género de manera transversal en todos sus procesos."

- La plantilla conoce y aplica medidas concretas que favorecen la conciliación familiar y laboral, incluso en situaciones inesperadas (enfermedad de un hijo o pariente cercano). Se observa una mayor satisfacción de estas medidas entre los hombres que entre las mujeres.

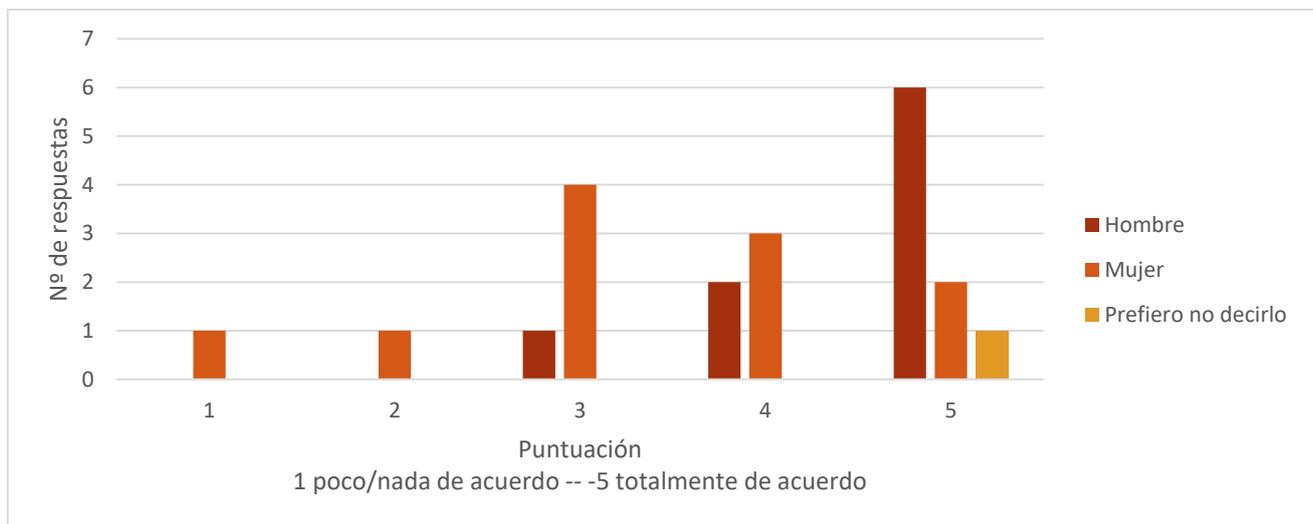


Gráfico 5.- Resultados a la pregunta "Las medidas actuales de conciliación proporcionadas por la Fundación son suficientes y adecuadas."

- Tras realizar la auditoría retributiva, detallada en el capítulo anterior, tampoco se observan discriminaciones salariales por razón de género. Sí que hay un aumento de la temporalidad en las mujeres (doce de ellas tienen contrato temporal frente a siete de ellos). Los números de contratos fijos están equilibrado (siete de ellas frente a seis de ellos).
- La plantilla desconoce qué hacer en caso de ser víctima o testigo de una situación de acoso laboral y por género.
- Tampoco conocen la existencia de un protocolo de prevención de la violencia de género, en caso de que algún miembro de la plantilla transite por esta situación.

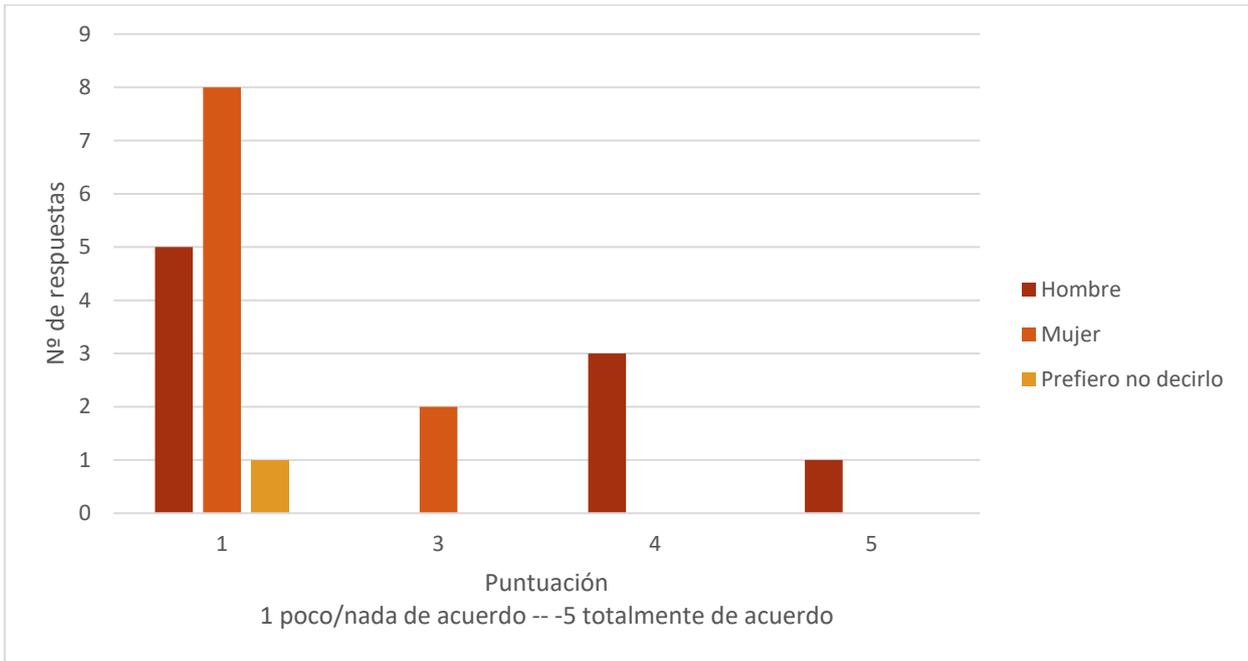


GRÁFICO 6.- RESPUESTA A LA PREGUNTA "CONOZCO LAS MEDIDAS ESPECIALES QUE LA FUNDACIÓN PONE A DISPOSICIÓN DE LA PLANTILLA QUE SUFRA ALGÚN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO"

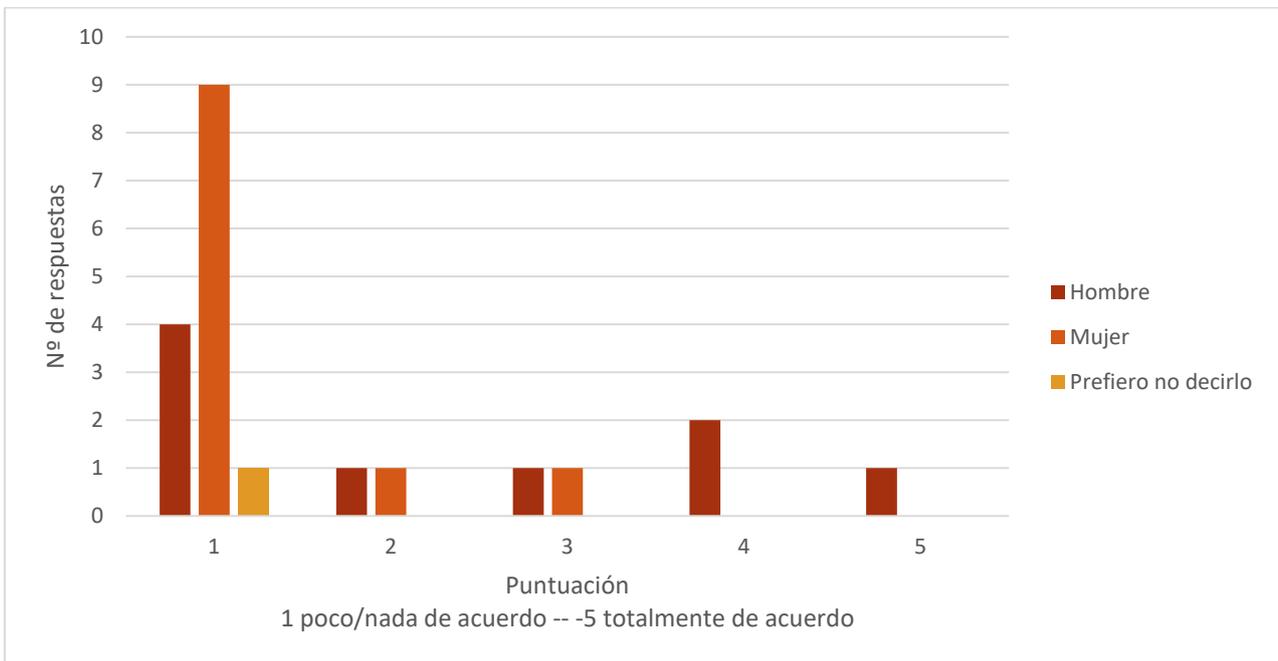


GRÁFICO 7.- RESPUESTA A LA PREGUNTA "CONOZCO EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DEL ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO DE LA FUNDACIÓN."

- Al preguntar sobre sus conocimientos específicos en materia de igualdad, hay diversidad de opiniones que indican que se ha de prestar atención a este apartado para unificar conceptos.

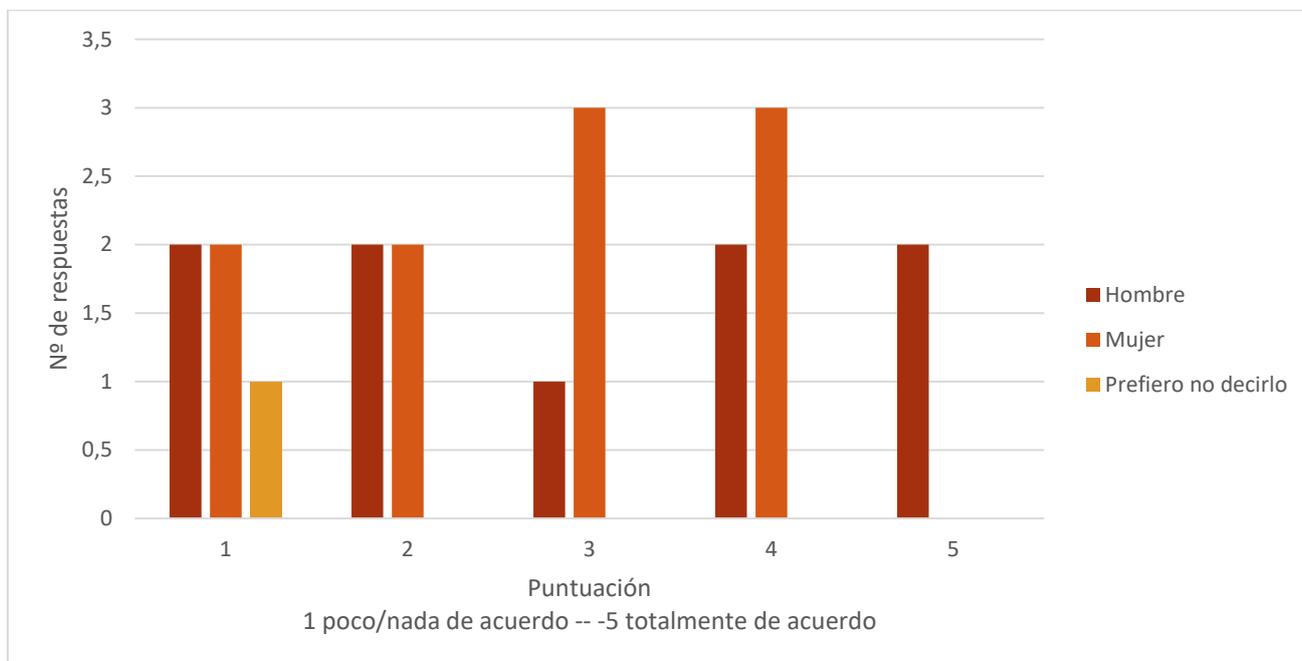


GRÁFICO 8. - RESPUESTA A LA PREGUNTA "DISPONGO DE SUFICIENTES CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO."

- No hay evidencias de la existencia de un "techo de cristal" en la Fundación, ya que los mandos de alta dirección (presidencia y gerencia) son ocupados por un hombre y por una mujer. Sí que es cierto que los puestos con formaciones más básicas y con sueldos más bajos, son ocupados por mujeres. Teniendo en cuenta la gráfica siguiente, se evidencia que se necesita mejorar la comunicación vertical descendente entre RRHH y la plantilla, especialmente para que las empleadas tengan claro cómo pueden ascender en su puesto laboral.

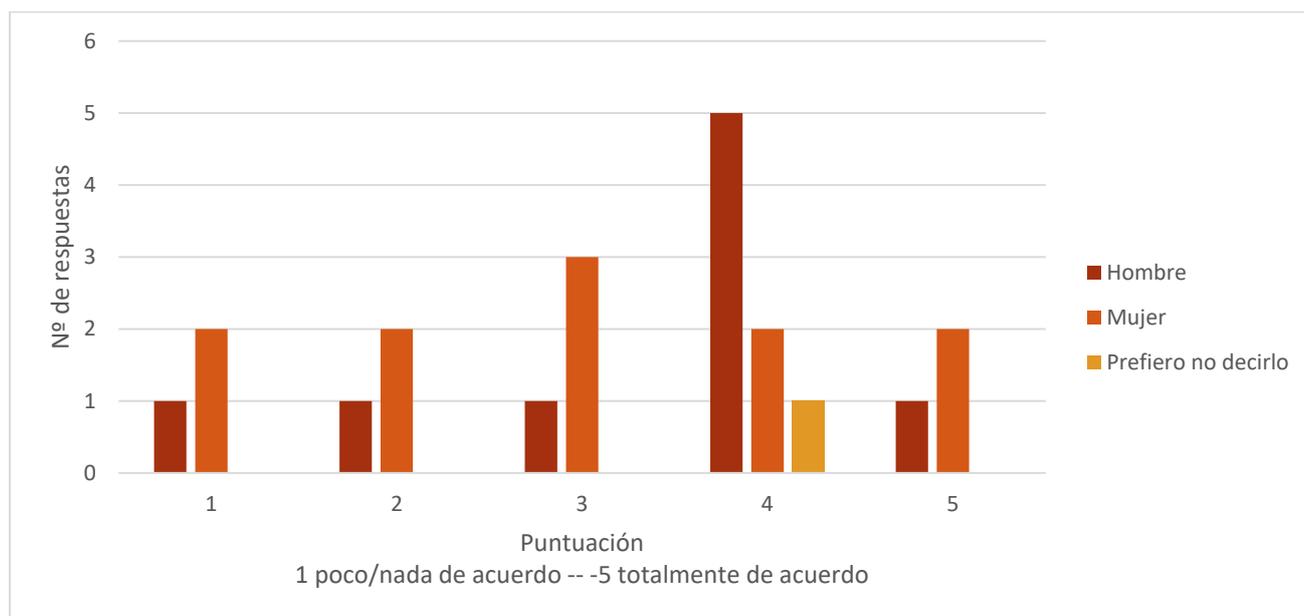


GRÁFICO 9.- RESPUESTA A LA PREGUNTA "LA FUNDACIÓN ME PROPORCIONA ACTIVIDADES FORMATIVAS SUFICIENTES COMO PARA ADQUIRIR HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS QUE ME PERMITAN ASCENDER EN MI PUESTO DE TRABAJO."

- El grupo inferior en términos salariales, el de "personal de administración y servicios" está compuesto en su totalidad por mujeres (ocho), de las cuales la mitad (cuatro) tienen un nivel de estudios de Formación Profesional. El resto de la plantilla cuenta con estudios superiores universitarios, incluidas las otras cuatro mujeres pertenecientes a esta categoría.

4.3 Objetivos del Plan de Igualdad

Gracias a este informe diagnóstico, el Plan de Igualdad se configura con los siguientes objetivos:

- Generales:
 - Implementar la perspectiva de género de manera transversal en todos los departamentos de la Fundación.
 - Crear un Plan de Igualdad efectivo y eficiente que responda a las necesidades obtenidas en el informe de diagnóstico con el fin de reducir las desigualdades.

- o Sensibilizar a la plantilla de la Fundación en materia de igualdad y prevención de la violencia de género con el fin de contribuir a una sociedad más justa y tolerante desde la institución.
- Específicos:
 - o Establecer un canal de expresión de la plantilla con el fin de mejorar el clima laboral desde la perspectiva de la igualdad de género.
 - o Enseñar herramientas para la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista que sirva para la comunicación interna y externa de la Fundación, incluyéndose aquí las ofertas de empleo y procesos de recursos humanos.
 - o Impartir formaciones periódicas de prevención de la violencia de género y del acoso laboral por razón de género, que sirvan como potenciadoras del valor de la igualdad.
 - o Destinar un presupuesto anual para la realización, seguimiento y actualización del Plan de Igualdad y de las actividades pactadas en la línea temporal.
 - o Implementar protocolos de detección y prevención del acoso laboral, con especial hincapié en el acoso laboral por razón de género.
 - o Desarrollar un manual de actuación para víctimas de violencia de género que se consideren parte de la plantilla de la Fundación.

Se destina una dotación económica específica para contratar la elaboración del Plan de Igualdad, consistente en un informe de diagnóstico inicial y la definición plan de acción para alcanzar una igualdad real en la Fundación. Durante la fase de implementación se asignarán los recursos internos y la dotación económica necesaria para la ejecución de las acciones definidas.

5 Plan de acción

Aquí se describe la manera de trabajar que va a pautar el desarrollo del Plan de Igualdad de la Fundación para el Conocimiento madri+d, los recursos económicos y humanos destinados y la calendarización de medidas temporales.

5.1 Comunicación:

5.1.1 Acciones de Comunicación

- Creación de un correo electrónico para establecer una comunicación bidireccional entre la plantilla y la Comisión de Igualdad (A1).
- Creación de un espacio en la Web de la Fundación destinado a la información del Plan de Igualdad en donde aparezca la carta de intenciones firmada (A2). En la red interna de la Fundación, deberá estar público el Plan de Igualdad completo.
- Establecimiento de una estrategia de comunicación interna para informar a la plantilla de la puesta en marcha del Plan de Igualdad. Se realizará una encuesta para ver la eficacia de los canales de comunicación en la Fundación. El resultado se dividirá por sexos (A3).
- Estudio de una estrategia para disgregar por sexo los resultados y/o indicadores de las actividades de la Fundación: investigación, formación, evaluación de personas.

5.1.2 Responsables de llevar a cabo las acciones

- Gerencia y técnicos designados.

5.1.3 Línea temporal de acción

- A1 y A2: mayo-diciembre 2022.
- A3: Elaboración y envío de encuestas, así como aviso a través de la comunicación interna de la puesta en marcha del Plan: mayo-diciembre 2022. Determinación de las estrategias más efectivas para comunicar los avances del Plan de Igualdad: julio-diciembre.

5.2 Recursos Humanos

5.2.1 Acciones de Recursos Humanos

- Mantener sistemas la contratación que no sean excluyentes por sexo ni contengan criterios discriminatorios (A4).
- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación equilibrada de mujeres y de hombres en todos los puestos y categorías profesionales con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir eventuales desigualdades (A5).
- Revisar periódicamente el cumplimiento del principio de igual remuneración por trabajos equivalentes (A6).
- Reforzar el uso de lenguaje no discriminatorio en la denominación y clasificación profesional (A7).
- Mantener y reforzar los mecanismos ya existentes de conciliación familiar de todo el personal, implementando medidas de flexibilidad de horarios y teletrabajo (A8).

5.2.2 Responsables de llevar a cabo las acciones

- Gerencia y técnicos designados.

5.2.3 Línea temporal de las acciones

- A4, A5, A6, A7, y A8: Mayo-diciembre 2022 y en adelante.

5.3 Formación

5.3.1 Acciones de Formación

- Facilitar un programa de formación continua del personal en horario laboral, facilitando la asistencia de las personas con responsabilidades familiares. Cuando no fuera posible realizarla dentro de jornada, facilitar la formación a distancia para facilitar la conciliación de responsabilidades familiares o personales (A9).
- Búsqueda y localización de empresas que oferten formación específica en cuanto a igualdad y género (A10).

5.3.2 Responsables de llevar a cabo las acciones

- Gerencia y técnicos designados.

5.3.3 Línea temporal de las acciones

- A9 y A10: A partir de septiembre de 2022

5.4 Prevención de Riesgos Laborales

5.4.1 Acciones de Prevención de Riesgos Laborales

- Realizar encuestas periódicas específicas para medir el nivel de estrés de la plantilla con datos separados por sexos (A11).
- Realizar encuestas de satisfacción a toda la plantilla con respecto a sus instalaciones laborales (A12).
- Profundizar la difusión y el conocimiento del protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo dentro del entorno laboral de existente en la Fundación (A13).
- Proporcionar herramientas de prevención de riesgos y cuidado de la salud física y psicoemocional al empleado: elaboración de ejercicios físicos de descarga y tiempos de exposición a pantallas, cultura postural y ergonómica, pautas de cuidado

emocional, formación específica en resolución de conflictos y habilidades de comunicación (A14).

- Fichas de adaptación de puestos laborales a las necesidades específicas de la plantilla, teniendo muy presentes las necesidades específicas de la mujer (embarazo, reincorporación, periodo de lactancia, problemas menstruales parcial o totalmente incapacitantes...). Para ello podrán realizarse entrevistas en profundidad, estudio de situación o cuestionarios anónimos (A15).

5.4.2 Responsables de llevar a cabo las acciones

- Gerencia o personal específico designado en la Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

5.4.3 Línea temporal de las acciones

- A11: Cada año a partir de enero de 2023.
- A13: Cada año, a partir de enero de 2023.
- A12: A partir de agosto de 2022.
- A14: Formación teórica-práctica cada vez que se incorpore un nuevo miembro a la plantilla y envío de información de recuerdo al resto de plantilla en el mes de septiembre, a partir de 2022.
- A15: Por cada nueva incorporación, se realizará un estudio de PRL y se adaptará su puesto laboral a sus necesidades específicas. La adaptabilidad del puesto por razones de género (embarazo, maternidad, menstruaciones dolorosas e inhabilitantes...).

6 SEGUIMIENTO DE Y REVISIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN

El seguimiento y revisión de la implantación del Plan de Igualdad se realizará desde la Comisión de Igualdad, que cuenta con representación de todos los niveles de la organización, paritaria y con la misma condición de voz y voto. Ella se encargará de realizar un seguimiento trimestral y de revisar anualmente el Plan de Igualdad y de negociar las medidas que mejor se ajusten a la situación, su presupuesto económico y humano y la temporalidad de implantación de las acciones.

6.1 Reuniones de la Comisión de Igualdad

Reuniones de seguimiento:

- Trimestralmente.
- Ocasionalmente cuando la plantilla lo solicite o cuando ocurra un hecho puntual trascendental que requiera de su discusión en la Comisión.

Revisión anual del Plan de Igualdad:

- Reunión de revisión al comienzo de cada año.
- Definición de nuevas medidas del Plan de Igualdad y comunicación de las mismas a la plantilla, durante el primer trimestre de cada año.

Este plan se aprueba con fecha de 7 de junio de 2022



María Jesús García Alarilla

Gerente de la Fundación para el Conocimiento madri+d