Fundación YEHUDI MENUHIN España

Plan de Igualdad FYME

Desde la diversidad para conseguir una sociedad igualitaria y justa.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Julio 2020- Julio 2025

INTRODUCCIÓN

Desde la FUNDACION se aplica a todos los programas y a la propia estructura de la entidad un trabajo basado en conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, desde la intencionalidad clara de una actuación a favor de las mujeres en la entidad, partiendo para ello claramente de la existencia de flexibilidad para poder conciliar los horario de trabajo y facilita el desarrollo profesional, familiar y en definitiva personal, con la idea de dar respuesta a uno de los principios de la fundacion que es la defensa de derechos igualitarios entre hombres y mujeres, eliminando los obstáculos que se interponen a que ello sea efectivo y permita un pleno desarrollo como personas, tanto de hombres como de mujeres sin distinción

Nuestro trabajo y metodología se sustenta en la promoción de las personas desde la convivencia y la cultura de paz, y un modelo de coeducación, igualdad que ayude a la prevención de la violencia de género.

COMPROMISO

La FYME está comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres, a través de su política, sus estrategias y sus actuaciones. Para dar una respuesta concreta a este compromiso se creó el primer de Plan de Igualdad en el 2016 con el que se pretende contribuir a la mejora de la Cultura organizacional y que repercuta tanto en el personal de la Entidad, como en el trabajo directo con las entidades y en las actividades y programas que realiza.

Se aprueba ahora un nuevo Plan de temporalización Julio 2020- Julio 2025, cuyo objetivo fundamental, el facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la plantilla y voluntariado.

Desde FYME se trabaja por la conciliación de la responsabilidades laborales no sólo a nivel familiar sino también a nivel personal, por eso se recogen las medidas que la FYME incorpora como mejora con respecto a la legislación vigente, siendo medidas que se venían aplicando pero no se encontraban recogidas en ningún documento formal así como nuevas medidas que se han diseñado con el objetivo de mejorar dichas condiciones.

MARCO LEGAL

En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007,* de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas y entidades 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.

PROPUESTA DE LA FUNDACION

Si bien la fundacion no esta obligada dado que no tenemos mas de **doscientos cincuenta trabajadores a** elaborar y aplicar un **plan de igualdad** , si desde los órganos de gobierno y equipo de direccion se acordó iniciar el proceso y elaborar y aplicar un plan de igualdad .

La estrategia es que la misma elaboración del Plan que permitiera reflexionar sobre el tema y poner en valor la defensa y la coeducación en nuestras actuaciones, que se hace de forma implícita, pero vemos necesario explicitar y marcar de forma activa.

UN TRABAJO ANDADO -CRONOGRAMA Iniciamos el proceso de realización del Plan en junio 2016, realizándose la primera propuesta hasta mediados del 2018. Con el trabajo realizado se elabora el Plan 2018-2020 , y con toda la experiencia se ha recogido en una nueva edición para 2020-2025, que se pasara a implementar en todas las acciones y programas de forma sistemática

MARCO DEL PLAN

Art. 46 Ley de Igualdad

1. Los planes de igualdad 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.

Los planes de igualdad **fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas** a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados**.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las **materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**.

AGENTES IMPLICADOS

Patronato	Voluntad e impulso
Direccion	Directora Gerente dela FYME, lleva la direccion y coordinacion del plan impulso, redacción y presentación en las distintas esferas coordinacion y reuniones de trabajo y comunicación.
Equipo de Plan, que hace de Comité permanente de igualdad	Se ha creado un equipo de Plan compuesto por los coordinadores de proyecto y coordinadores de los equipos artísticos en las CCAA, junto con la Directora de la FYME, objetivo es integrar el Plan en los procesos habituales de la fundación y que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su visibilidad de sus resultados. Es un espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el Plan con el consenso de todos los implicados (patronos, direccion, de la plantilla) ➢ Se encarga de homologar los procedimientos de selección y gestion. ➢ Del asesoramiento y la formacion. ➢ Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas
Los colaboradores y voluntarios de la Fundacion	Son los protagonistas activos durante todo el proceso, participando y realizando propuestas.
Comunicación	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres Organismos de igualdad Propuestas, impulso.La imagen adquiere un valor destacado. El tratamiento de la comunicación y de la imagen que la empresa proyecta, tanto interna como externamente, contribuirá al avance y buen funcionamiento del programa.

OBJETIVOS

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de la FYME fomentando estrategias flexibles en la entidad de trabajo que favorezcan la conciliación laboral, personal y familias.

- Adaptar la Fundacion a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y costumbres.
- Proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos e hijas menores de edad y las personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la organización.
- Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo.
- Establecer estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN

El presente Plan de Conciliación entrará en vigor a la fecha de su firma, en Julio 2020 y tendrá una vigencia de cinco años, prorrogándose automáticamente, estableciéndose una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla y correcto funcionamiento.

En el caso de que las medidas de conciliación incluidas en el presente Plan, que suponen a la firma del acuerdo una mejora de las medidas de conciliación legalmente establecidas, quedarán mejoradas por otras medidas legales aprobadas posteriormente, éstas quedarán anuladas quedando compensadas con las medidas reguladas por las normas legales en cada momento.

Para todas aquellas medidas de conciliación no recogidas en este documento, y en especial a las referidas a jornadas, vacaciones y permisos, se estará a lo establecido en el Capítulo V del Convenio Colectivo Estatal de Intervención Social.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN – PERSONAS BENEFICIARIAS

Se aplica a todas las personas vinculadas a la FYME para incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la fundación, no habiendo causa de excepcionalidad Es transversal: implica a todas las áreas de gestión de la fundación. Se incluye, con derechos a estas medidas las parejas que convivan de modo marital y estable y así lo hayan acreditado a la entidad

Es un plan dinámico, participativo y flexible: es progresivo y está sometido a cambios constantes, se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.

Se aplicara no tanto para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestra entidad, que creemos existe, sino para que sea objeto de reflexión constante y lo podemos implementar en las esferas de actuación de la fundacion en nuestros ámbitos de intervención sobre todo en los centros educativos en el trabajo con menores, docentes y sus familias

FILOSOFÍA Y METODOLOGÍA

Se sustenta el Plan en la Metodología MUS-E de intervención través del arte que establece en su documento metodológico que establece como elementos clave del modelo que proponemos son:

- Igualdad de género
- Convivencia
- Interculturalidad
- Ciudadanía
- Enfoque cooperativo
- Formación humana integral
- Compromiso con la exclusión.
- Incorporación del enfoque con competencias.

MEDIDAS

Flexibilidad horaria

Nº de medida 01	**Política de luces apagadas.**
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo no alargar sin causa justificada la jornada laboral. Conocer la hora exacta de finalización de la jornada ayuda a que el personal pueda planificar de forma realista su tiempo a fin de hacerse cargo de sus responsabilidades familiares y poder planificar su tiempo libre.
Descripción - Metodología	A las 19:00 horas (hora de finalización de la jornada) se activa el contestador de la entidad, se apagan las luces y los equipos de forma que el personal debe dejar su puesto ya que la jornada laboral ha finalizado.
Costes	a No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de los trabajadores y voluntarios
Forma de petición	No procede. Únicamente si por causas excepcionales el personal ha de alargar su jornada, deberá comunicarlo oportunamente a Dirección registrara dicha circunstancia por escrito y los motivos.
Calendarización	Desde el 1 de septiembre 2020.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida .Si se detectara que algún trabajador/a permanece en su puesto se analizarán las causas por las no tiene tiempo suficiente para finalizar su trabajo en su horario laboral, analizando las causas y estableciendo las soluciones a este problema.
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la entidad. Mayor fidelidad de los empleados. Reducción de costes de substitución y reincorporación.
Nº de medida 02	**Flexibilidad en el horario de la comida.**
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidad s familiares, puedan tener flexibilidad en el horario para salir a comer, a fin de compaginar sus horarios con el resto de miembros de la unidad familiar.
Descripción - Metodología	La hora de salida del trabajo será de 13:30 a 14:30 y la de regreso de 15:00a 16:00 respetando siempre un mínimo de 15 minutos y un máximo de 90 minutos establecidos para el descanso de la comida. Salvo los días que se aplique jornada continua.
Costes	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	Si bien el personal tiene libertad para adaptar su horario dentro de estos límites deberá comunicar a la Dirección la forma preferente de disfrute de esta medida. e
Calendarización	Desde 1 septiembre 2020.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	

	Se realizará un seguimiento de la medida
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la entidad. Mayor fidelidad de los empleados. Reducción de costes de substitución y reincorporación.
Nº de medida 03	**Jornada continua.**
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo facilitar que la plantilla pase más tiempo con el resto de miembros de la unidad familiar.
Descripción - Metodología	La jornada continua podrá ser aplicable de lunes a viernes todos los meses del año. Los horarios de inicio de jornada serán entre las 8h y las 10h y de salida no posterior a las 19h.
Costes	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	Si bien el personal tiene libertad para adaptar su horario dentro de estos límites deberá comunicar a la Direccion la forma preferente de disfrute de esta medida.
Calendarización	Desde el 1 de septiembre 2020.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la entidad. Mayor fidelidad de los empleados. Reducción de costes de substitución y reincorporación.
Nº de medida 04	**Nochebuena y Nochevieja festivos**
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo facilitar que la plantilla pase más tiempo con el resto de miembros de la unidad familiar en fechas significativas.
Descripción - Metodología	Los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) tienen la consideración de no laborables.
Costes	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	No procede.
Calendarización	Desde el 1 de septiembre del 2020
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con un evaluación semestral por el Comité de Igualdad.

Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la entidad. Mayor fidelidad de los empleados. Reducción de costes de substitución y reincorporación.
Nº de medida 05	**Establecimiento de reuniones y formaciones en horario laboral.**
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo no alargar sin c usa justificada la jornada laboral para permitir a la plantilla hacerse cargo de sus responsabilidades familiares y poder planificar su tiempo libre.
Descripción - Metodología	No se convocarán reuniones a partir de las 18h. asimismo, se procurará agilizar su funcionamiento para hacerlas más cortas y operativas. Tampoco se ofrecerán formaciones fuera del horario laboral d cada empleado/a.
Costes	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	No procede.
Calendarización	Desde 1 septiembre 2020
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la entidad. Mayor fidelidad de los empleados. Reducción de costes de substitución y reincorporación.
Nº de medida 06	**Flexibilidad en el calendario vacacional.**
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo permitir el disfrute del período vacacional fuera de los meses estivales para facilitar el cuidado de hijos/as y personas dependientes en temporadas no estivales. Conciliar la vida laboral con la vida familiar y/o personal.
Descripción - Metodología	La plantilla podrá disfrutar sus vacaciones durante todo el año, con las limitaciones que marque la entidad. Se tendrá que disfrutar un mínimo de 2 semanas naturales durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de agosto.
Costes	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	Si bien el personal tiene libertad para adaptar sus vacaciones dentro de estos límites deberá comunicar a la Dirección la forma preferente de disfrute de esta medida, en el primer trimestre del año.
Calendarización	Desde 1 septiembre 2020
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con un evaluación semestral por el Comité de Igualdad.

Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la entidad. Mayor fidelidad de los empleados. Reducción de costes de substitución y reincorporación.
Nº de medida 07	**Teletrabajo.**
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo mejorar la eficiencia en el trabajo, reducir el impacto medioambiental de acuerdo con los ODS, y reducir el coste económico para el personal. Conciliar la vida laboral con la vida familiar y/o personal.
Descripción - Metodología	La plantilla podrá disfrutar de teletrabajo durante todo el año, cuando las tareas a desarrollar lo permitan, o cuando no interfieran con el calendario de trabajo de la entidad. Se podrá disfrutar hasta un máximo de dos días por semana, no acumulables. Excepcionalmente se podrá ampliar esta medida, siempre y cuando esté suficientemente motivada, y cuente con la aprobación de la Dirección de la FYME.
Costes	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	Se notificará a la dirección con suficiente antelación para cuadrarlo con las tareas y el trabajo del equipo.
Calendarización	Desde el 1 de septiembre 2020.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con un evaluación semestral por el Comité de Igualdad.
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la entidad. Mayor fidelidad de los empleados. Reducción de costes de substitución y reincorporación.

Política de servicios

Nº de medida 08	Servicio de comedor.
Objetivo	Facilitar recursos para que las personas con horario partido puedan comer en el centro de trabajo.
Descripción - Metodología	La FYME pondrá a disposición de la plantilla una sala equipada para poder ser usada como comedor, con frigorífico, microondas, máquina de café ….
Costes	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	El personal tendrá libertad de uso del comedor, dentro del horario establecido para la comida.
Calendarización	Desde 1 septiembre 2020.

Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación semestral por el Comité de Igualdad.
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la entidad. Mayor fidelidad de los empleados. Reducción de costes de substitución y reincorporación.

Mejoras

Nº de medida 09	**Disposición de horas para médicos especialistas y/o acompañamientos.**
Objetivo	Dar facilidad para la asistencia de médicos y el acompañamiento a los mismos.
Descripción - Metodología	Se dispondrá de 12 horas anuales para la asistencia o acompañamiento de familiares hasta 1º grado al médico especialista. Se podrá hacer uso de estas horas para acompañamientos de médicos para hijos/as menores de 16 años aún no siendo médico especialista.
Costes	Coste máximo diario por persona, según tablas salariales, hasta un máximo de 12 horas anuales.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	Se comunicará por parte del trabajador/a a la Dirección.
Calendarización	Desde el 1 de septiembre 2020.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación semestral por el Comité de Igualdad.
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la entidad. Mayor fidelidad de los empleados. Reducción de costes de substitución y reincorporación.

FASES ELABORACIÓN Y ESTADO ACTUAL

Compromiso de la organización	Aprobó en la reunión del Patronato de junio del 2020
Definición del equipo de trabajo.	Desde la Dirección se asumió de forma plena el compromiso, ya que fue parte de la misma propuesta de hacerlo. Julio –2020 Sus funciones han sido ➢ Impulsará acciones ➢ Información y sensibilización de la colaboradores y voluntarios ➢ Realización del diagnóstico y Plan de Igualdad ➢ Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación
Diagnostico	Directora gerente y coordinadores proyecto y autonómicos

	Recogida información y análisis Julio 2020. Se ha buscado como integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.Incluir este principio en los objetivos de la política de la Fundacion, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos; Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva. Comunicacion a todos los colaboradores incluidas las personas trabajadoras y voluntarias
Planificación del Plan	Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación. Julio 2020 a Julio 2025.
Implantación	Ejecución de las acciones Comunicación Seguimiento y control. Presentación del Plan en ENTIDADES y COLABORADORES, ACCIONES DE FORMACION A NIVELNACIONAL SEPTIEMBRE DICEIMBRE 2020. Información y formación a los responsables de las delegaciones. Julio Agosto 2020. Aprobación por parte del Patronato, Junio 2020. Formación en los diferentes equipos, presencial via Zoom
Evaluación y seguimiento	Se trata de una evolución de proceso continua con reuniones de Coordinacion para evaluar en octubre de todos los años en el encuentro nacional de Coordinacion de todas las personas de la FYME ➢ Análisis de los resultados obtenidos ➢ Recomendaciones de mejora Comunicación ➢ Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas. ➢ Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Formación ➢ Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género Medidas transversales. ➢ Seguimiento de las acciones de forma continúa.

MODELO DE EVALUACIÓN- SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CONCILIACIÓN

Engloba en el modelo de evaluación de la Metodología

Para realizar el seguimiento del Plan de Conciliación, se considerarán los siguientes indicadores:

Nº medidas de conciliación descritas.
Nº personas solicitantes de medidas anualmente (desagregados por sexo y por medida).
Nº solicitudes concedidas (desagregados por sexo y por medida).
Nº de sesiones informativas con el personal.
Grado de satisfacción del personal con las medidas de conciliación.

Este documento reflejará el nombre del/la trabajador/a, la solicita la medida, descripción de la medida solicitada, y concedido por parte de la empresa dicha medida.

Nombre trabajador/a	Medida solicitada	Sexo	Fecha	Concesión si/no	Descripción	Tipologia

Evaluación de RESULTADOS Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico Grado de consecución de los resultados esperados
Evaluación de PROCESO Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones Tipo de dificultades y soluciones emprendidas ƒ Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad Evaluación de IMPACTO ƒ Grado de acercamiento a la igualdad de
Evaluación de IMPACTO Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades Cambios en la cultura de la entidad si procede Cambio de actitudes del equipo directivo, de las personas colaboradores y voluntarias si procede Reducción de desequilibrios en la presencia y participacion mujeres y hombres

LEGISLACIÓN

1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ratificado por España en 1983
2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
3. Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos
4. Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.
5. Novedades del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos

Bibliografía:

- Experiencias y estrategias exitosas en el marco del Programa Óptima. Emakunde.
- Herramientas de diagnóstico para el distintivo de calidad de género. Monográfico nº 2. La gestión de RRHH. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Metodología y herramientas del Programa Óptima. Emakunde.
- Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Instituto de la Mujer (MTAS), 2007
- Programa Óptima. Guía no sexista de negociación colectiva. Instituto de la Mujer (MTAS), 2001. •
- Programa Óptima. Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Instituto de la Mujer (MTAS),
- Programa Óptima. Manual de orientación para la puesta de marcha de acciones positivas en las empresas. Instituto de la Mujer (MTAS), 2001

Enlaces de interés:

Instituto de la Mujer: www.mtas.es/mujer

Ley para la Igualdad: http://www.mtas.es/mujer/politicas/Ley_Igualdad.htm

La igualdad en las CCAA: http://www.mtas.es/mujer/politicas/localizacion.htm

Gran Cruz de la Orden Civil de la Solidaridad Social