

INDICADORES	Comunicación/publicación nuevo convenio
-------------	---

**Objetivo 13: difusión del plan de igualdad**

ÁREA	Comunicación e imagen externa
OBJETIVO	<i>Difusión del plan de igualdad</i>
ACCIÓN	Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.
FECHA INICIO	Tres meses tras la aprobación del plan
FECHA FINALIZACIÓN	Seis meses tras la aprobación del plan
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Personal interno y externo
INDICADORES	Nº personas informadas (porcentaje), medios: tablón-web (como evidencia de comunicación externa)-folletos

ÁREA	Comunicación e imagen externa
OBJETIVO	<i>Difusión del plan de igualdad</i>
ACCIÓN	Obtener el distintivo de igualdad en la empresa (DIE)
FECHA INICIO	Tras la próxima convocatoria para solicitud
FECHA FINALIZACIÓN	A los tres meses tras la fecha de la convocatoria de solicitud
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Personal interno y externo
INDICADORES	Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE)

**4. APROBACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Para la aprobación y el control del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad, así como para el seguimiento y evaluación del mismo, se constituye la **Comisión de Igualdad**.

El número de miembros de cada una de las partes integrantes de la Comisión será paritario en la medida de lo posible.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Aprobación y elaboración del Plan de Igualdad. Establecimiento de plazos de negociación, fases y metodología de trabajo en la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, análisis del diagnóstico, definición de medidas o acciones, aplicación/ejecución, seguimiento y evaluación).
- b) Análisis del diagnóstico realizado. Este diagnóstico comprenderá un análisis de la posición de mujeres y hombres en la empresa, a desarrollar en las siguientes líneas de actuación:

- Características generales de la empresa
- Acceso y movimiento de personal
- Contratación
- Responsabilidades
- Promoción y formación

La Comisión se reunirá cada tres meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes.

La ausencia por parte de alguno de los miembros de la Comisión estará debidamente justificada.

Al cumplir un año desde la aprobación del presente plan de igualdad, en la reunión pertinente, se dará cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos propuestos para establecer nuevos objetivos en nuestras áreas de intervención identificadas, en base siempre a los datos previos del estudio de diagnóstico de situación.

**ANEXO 1: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES****COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

LA FUNDACIÓN SOCIOCULTURAL Y DEPORTIVA DE LA REAL FEDERACIÓN MELILLENSE DE FÚTBOL, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.