

Acta reunión de Puntos Focales (P.F) y Referentes de Género y Derechos Humanos (R.G)

4 de julio de 2016

Asistentes (multiconferencia)

Josefina (R.G Asturias)
Patricia (P.F. Navarra)
Rafa (P.F Sede Central)
Emiliana (P.F Sede Central y Comité Empresa)
Inés (R.G Galicia)

Cintia (P.F Toledo y representante personal contratado)
Mária (R.G Toledo)
Josefina (R.G Catalunya)
Yolanda (Grupo Igualdad y DDHH)
Yedra (Coord. DDHH y Género)

Agenda de la reunión

1. Puesta al día del trabajo.
2. Lluvia de Ideas para Reforzar la implantación del Plan.
3. Nuevo Plan de Igualdad 2017 – 2020.
4. Otros temas.

1. Puesta al Día del Trabajo

Grupo de Recursos Humanos y Formación: Se ha revisado el **Manual de MdM de Evaluación al Desempeño**, se ha visto con Miryam que ha dado el visto bueno a los aportes, y se ha realizado, gracias al trabajo de una voluntaria y una estudiante en prácticas, un **Manual sobre Recursos Humanos y Género** que ya se ha compartido con el grupo. Faltaría ver aportes del grupo y también del Departamento de Desarrollo Organizativo.

Grupo de Reglamento de Uso del Tiempo, Banco del Tiempo y Tiempo del Asociativo: Se ha realizado un **Reglamento Interno de Uso del Tiempo** que se ha trabajado con el grupo y se ha entregado a Ricardo Schleissner, Director de Desarrollo Organizativo. Se abre un debate sobre una de las actividades que contemplaba el plan: el cálculo del tiempo que requiere cada una de los cargos de las Juntas Directivas. Se indica que es muy difícil de cuantificar, tanto por la heterogeneidad de cada sede, como por la diferente implicación y disponibilidad de tiempo. Hay personas que a una vocalía le pueden aportar más tiempo y pueden desarrollar más trabajo. Asturias ha realizado un trabajo de recogida de las funciones por cargo de la Junta Directiva que va a compartir con el grupo. También se ha hecho desde la Unidad de Movilización otro documento similar. Se va a intentar hacer un listado más detallado de tareas, lo que no se va a poder hacer es calcular el tiempo de implicación. Como realmente el objetivo de esta actividad es favorecer que no haya sobrecarga de funciones en ciertas vocalías (realmente está relacionado con cada persona), se decide pensar en otra iniciativa como la que planteaba Ersilia y que se recoge en el Reglamento Interno de Uso del Tiempo – que haya un sistema rotativo de atención 24 horas a los temas urgentes, una especie de teléfono rojo que cada día tiene que asumir una persona distinta de la Junta Directiva) -. También falta el banco del tiempo que quizá se puede dejar para el próximo Plan de Igualdad.

Grupo de Medidas de Conciliación: Lanzamos al grupo la pregunta de **¿Cuáles crees que son las cinco medidas de conciliación que MdM debería implantar a corto plazo?** Las respuestas obviamente tenían que estar basadas en el **Informe de Conciliación de MdM** (fue una encuesta que se hizo junto con el comité de empresa y en la cual participaron 80 personas contratadas de MdM). Las propuestas se han presentado a Ricardo Schleissner, Director de Desarrollo Organizativo, y se verá cómo se intercalan con el proceso de elaboración del nuevo convenio colectivo para MdM.

Grupo de Riesgos Laborales: Se ha revisado el **Manual de Seguridad y Salud en Oficinas de FREMAP** (es un Manual general que aporta la aseguradora) y le hemos hecho un anexo, pues el manual es un documento estándar y no se

puede modificar el manual en sí. Se trabajó con el grupo y se ha entregado a Oscar Pita, Coordinador de Recursos Humanos, y a Ricardo Schleissner, Director de Desarrollo Organizativo.

2. Lluvia de Ideas para Reforzar la Implantación del Plan

Hay que hacer un proceso de reflexión sobre cómo hacer operativo el Plan de Igualdad. Este es un tema que será fundamental abordarlo en el siguiente Plan de Igualdad, de tal manera que fijemos una estrategia que permita un seguimiento desde los altos mandos (comité de dirección y coordinaciones de SSAA) y desde las Juntas Directivas (tanto estatal como autonómicas). En la evaluación del Plan de Igualdad que se hizo en el año 2014, fue una de las debilidades que se detectó.

Por otro lado, en este año 2016 se juntan varios procesos que están muy relacionados y que son de gran calado para la asociación: el nuevo Plan Estratégico, el nuevo Convenio Colectivo y el nuevo Plan de Igualdad. Tanto en el Plan Estratégico como en el Convenio Colectivo se debe reflejar el compromiso de MdM con el Plan de Igualdad y especialmente en el Convenio Colectivo se deben incorporar directamente las medidas que se aprobaron por parte de la Junta Directiva con el nuevo Plan de Igualdad.

Por otro lado, para la implantación del Plan de Igualdad también es importante que tanto las Juntas Directivas, estatal y autonómicas, como el Comité de Dirección asuman como propio el Plan de Igualdad, es decir, como una de sus responsabilidades. Sobre este punto surgen varias preguntas a modo de reflexión: ¿Saben lo que supone su puesta en práctica? ¿Qué espacios se pueden abrir para trabajar este tema con el CdD y las JD? ¿Cómo son las relaciones del CdD con las JD en relación al nivel operativo y al seguimiento del Plan de Igualdad?

Del grupo surge la siguiente propuesta: aprovechando la entrada de nuevas personas a la Junta Directiva, lo cual puede ser una oportunidad para avanzar en la implantación del Plan de Igualdad, se propone solicitar para la próxima reunión de la Junta Directiva en Pleno un espacio de unas dos horas en donde estén presentes también el Comité de Dirección. A esa reunión irían Yolanda, Beatriz y Yedra y contarían todo el trabajo que se ha venido realizando en relación al Plan de Igualdad y la necesidad de realizar un nuevo Plan para el período 2017-2020 a fin de continuar con el proceso interno de cambio pro-equidad. Se resaltaría la importancia de que haya un seguimiento más cercano del Plan de Igualdad, recordando que el seguimiento del Plan de Igualdad es de toda la asociación. Esta sesión la replicarían las personas Referentes de Género y DDHH y Puntos Focales en sus respectivas sedes autonómicas.

3. Nuevo Plan de Igualdad 2017-2020

El 15 de diciembre de 2012 se aprobó por parte de la Junta Directiva nuestro actual Plan de Igualdad. El cronograma del Plan estaba previsto para realizarlo en tres años, de 2013 a 2015, sin embargo se decidió ampliar un año su aplicación debido a que quedaba gran parte del mismo por cumplir.

En este momento, prácticamente se ha iniciado la ejecución de todas las medidas del Plan – falta el Banco del Tiempo, el cálculo detallado del tiempo para los cargos del asociativo y el reglamento de formación y promoción interna -, sin embargo falta la aplicación práctica de las mismas y la apropiación por parte de la asociación.

Para el nuevo Plan de Igualdad no se ha pensado en contratar ninguna consultoría, puesto que el diagnóstico que se realizó fue bastante exhaustivo y preciso, la evaluación del 2014 que realizó la Unidad de Evaluación, Calidad y Auditoría actualizó bastante la información y consideramos que, tal vez, con una encuesta on line a toda la asociación, tanto para personal técnico como asociativo/voluntario, que incorpore algunas preguntas abiertas nos permitiría actualizar la información de la que disponemos y la red de Puntos Focales y Referentes de Género podrían aterrizar aquellas cuestiones que nos parecieran poco claras.

Como hemos apuntado anteriormente, un aspecto esencial del nuevo Plan debería ser el seguimiento del mismo, de tal manera que su aplicación fuera real y efectiva. Quizá una propuesta sería que trimestralmente las direcciones implicadas en la aplicación práctica del Plan, tuvieran una reunión con representantes del Grupo de Igualdad y

DDHH a fin de informarles de las acciones llevadas a cabo para su aplicación. En las SSAA, la reunión sería de la vocalía de Género y DDHH – o Referentes de Género y DDHH en caso de no existir esa vocalía, con las personas Puntos Focales y las Coordinaciones de Sedes Autonómicas.

4. Otros temas

En la reunión presencial del Grupo de Igualdad y DDHH junto con la Red de Referentes de Género, se planteó que era una contradicción que algunas Coordinaciones de SSAA fungieran como Puntos Focales. Se decide contratar una multiconferencia con las coordinaciones de SSAA que aparecen como Puntos Focales, para explicarles la importancia de que sea otra persona del nivel operativo quien asuma esa figura.