BANCO DE ALIMENTOS DE MELILLA
bancodealimentosmelilla@hotmail.com
c/ LA DALIA Nº 39 NAVE H-A. Melilla

PLAN DE IGUALDAD

y PROTOCOLO de ACOSO SEXUAL

PERIODO 2025 - 2029

Apertura de la negociación 3
Diagnóstico de situación 3
Objetivos del Plan de Igualdad 4
Medidas y calendario de actuación 4
Seguimiento y evaluación 4
1. INTRODUCCIÓN 6
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN 6
3. ÁMBITOS PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 7
4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA ASOCIACIÓN 8
5. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA 11
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 13
1. OBJETIVO GENERAL 13
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 13
7. DESCRIPCIÓN Y CALENDARIO DE LAS MEDIDAS CONCRETAS 15
MEDIDAS Y CALENDARIO DE ACTUACIÓN 16
8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN 18
9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 22
10. CONCLUSIÓN 25
11. ANEXOS 25

PLAN DE IGUALDAD DEL BANCO DE ALIMENTOS DE MELILLA

Periodo de vigencia: 31 de Marzo 2025 – 31 de Marzo 2029

Apertura de la negociación

Siguiendo la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020, el Banco de Alimentos de Melilla (BdAM) ha decidido, de manera voluntaria, desarrollar un Plan de Igualdad para garantizar la equidad entre mujeres y hombres en su organización.

Fecha de inicio del proceso: 27 de marzo de 2025.

Diagnóstico previo realizado: Incluye análisis de plantilla, condiciones laborales, clasificación profesional y retribución.

Constitución de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora se constituyó con representantes de la entidad y de CSIF, en ausencia de representación sindical interna.

Por parte de la Asociación Banco de Alimentos de Melilla:

- Pedro Paredes Ruiz (Responsable de la Asociación).
- Lorena Mª Rivas Manzano (Educadora Social)

Por parte de los trabajadores y trabajadoras:

- Luis Julián Escobar Ruiz. (Presidente de CSIF Melilla)
- Rafael Calatrava Valenzuela (Secretario de Igualdad de CCOO Melilla)
- José Luis Faus Arias (Secretario Gral. de FSMC de UGT Melilla)

Diagnóstico de situación

Datos clave:

- Plantilla actual: 8 personas (5 mujeres, 3 hombres).
- Distribución por categorías: mayor presencia femenina en trabajos administrativos, sociales y educativos, masculina en almacén.
- Brecha salarial:

El salario medio de las mujeres es un **117.8%** superior al de los hombres, debido a que la mayoría de los puestos de mayor cualificación y con más complementos retributivos están ocupados por ellas, la brecha salarial global se calcula en **8.19% a favor de las mujeres**.

- Promoción interna: baja movilidad por el tamaño reducido de la entidad.

- Medidas de conciliación: se facilita el acceso a medidas de conciliación.
- Prevención del acoso: con el compromiso del Banco de Alimentos de Melilla en la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. (Protocolo prevención Acoso Sexual)

Objetivos del Plan de Igualdad

- **Objetivo general**: garantizar la igualdad de oportunidades en el BdAM.
- **Objetivos específicos:**
  - Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción.
  - Asegurar equidad retributiva y clasificaciones profesionales justas.
  - Fortalecer las medidas de conciliación laboral y familiar.
  - Implementar formación en igualdad de género.
  - Desarrollar un Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas y calendario de actuación.

- Plazo de ejecución: 31 de marzo 2025 - 31 de marzo 2029.
- Selección y contratación: existe un registro con criterios de selección objetivos.
- Formación: cursos en igualdad para toda la plantilla, voluntariado, beneficiarios y miembros de la Junta Directiva.
- Clasificación y retribución: revisar funciones y sueldos para evitar sesgos de género.
- Conciliación: encuestas periódicas para identificar necesidades de la plantilla.
- Prevención del acoso: implantación de un Protocolo y formación específica.

Seguimiento y evaluación.

Se creará una Comisión de Seguimiento, integrada por miembros de la ONG y CSIF, que revisará anualmente el cumplimiento de las medidas e introducirá mejoras

según los resultados obtenidos.

Desde el Banco de Alimentos de Melilla reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad real y efectiva.

Seguiremos trabajando para construir un entorno laboral más justo y equitativo.



1. INTRODUCCIÓN

El Banco de Alimentos de Melilla (BdAM), en su compromiso con la justicia social y la equidad, impulsa este Plan de Igualdad como una herramienta esencial para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización.

A pesar de no estar legalmente obligado a ello, la ONG ha decidido, de manera voluntaria, elaborar e implementar este plan, reflejando su compromiso con los valores de igualdad, inclusión y diversidad. Este documento responde a la necesidad de establecer un entorno laboral libre de discriminación, promoviendo la equidad en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la conciliación laboral y la prevención del acoso por razón de sexo.

Este plan ha sido elaborado tras un diagnóstico exhaustivo de la situación actual en la entidad, analizando la composición de la plantilla, las condiciones de trabajo, la retribución, la formación y otros factores clave que influyen en la igualdad de género. Con base en estos resultados, se han definido objetivos estratégicos y un conjunto de medidas concretas que permitirán avanzar hacia una organización más justa y equitativa.

El presente documento se estructura conforme a la normativa vigente, en especial la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, que regula los planes de igualdad y su registro. Además, ha sido negociado con la representación sindical de CSIF, garantizando la participación de las partes implicadas en la adopción de estas medidas.

Con este Plan de Igualdad 2025-2029, el Banco de Alimentos de Melilla reafirma su compromiso con la construcción de un entorno laboral más igualitario, apostando por políticas que favorezcan la conciliación, el desarrollo profesional en igualdad de condiciones y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de género.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad

Efectiva entre Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, que regula los planes de igualdad, el Banco de Alimentos de Melilla (BdAM) ha constituido la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con la representación de la ONG y la representación sindical.

a. REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Por parte del Banco de Alimentos de Melilla, suscribe el presente Plan de Igualdad:

- Pedro Paredes Ruiz, responsable de la Asociación Banco de Alimentos de Melilla.

b. REPRESENTACIÓN SINDICAL

Dado que BdAM no cuenta con representación sindical interna, se ha contactado con los sindicatos más representativos, en este caso, CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios), que participa en la negociación y firma del Plan de Igualdad a través de sus representantes:

- Luis Julián Escobar Ruiz. (Presidente de CSIF Melilla)
- Rafael Calatrava Valenzuela (Secretario de Igualdad de CCOO Melilla)
- José Luis Faus Arias (Secretario Gral. de FSMC de UGT Melilla)

c. COMPROMISO DE LAS PARTES

Las partes firmantes se comprometen a:

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Velar por la correcta implementación y seguimiento de las medidas establecidas en el plan.
- Revisar y actualizar el Plan según los resultados obtenidos y la normativa vigente.
- El Banco de Alimentos de Melilla y CSIF firman el presente documento como muestra de su compromiso con la igualdad real y efectiva en la organización.

3. ÁMBITOS PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

• ÁMBITO PERSONAL

El Plan de Igualdad del Banco de Alimentos de Melilla (BdAM) se aplica a la

totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, con independencia de su puesto, contrato o categoría profesional. Afecta tanto al personal con contrato indefinido como a futuras incorporaciones, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas que formen parte de la organización.

- **ÁMBITO TERRITORIAL**

Este plan se implementará en el único centro de trabajo del Banco de Alimentos de Melilla, ubicado en:

Dirección: C/ La Dalia Nº 39, Nave H-A, Polígono Industrial Sepes, Melilla.

- **ÁMBITO TEMPORAL**

- **Periodo de vigencia: 31 de marzo 2025 – 31 de marzo 2029.**
  - El plan tendrá una duración de cuatro años, a partir de su aprobación.
- **Revisión y actualización:**
  - Se realizarán evaluaciones anuales para comprobar su cumplimiento y efectividad.
  - En caso de cambios organizativos significativos, modificaciones en la normativa o necesidades detectadas en las evaluaciones, el Plan podrá ser ajustado y actualizado antes de su vencimiento.
  - Este Plan de Igualdad refleja el compromiso del Banco de Alimentos de Melilla con la equidad y la inclusión, garantizando un entorno de trabajo justo y libre de discriminación.

4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA ASOCIACIÓN

El diagnóstico es una fase fundamental del Plan de Igualdad del Banco de Alimentos de Melilla (BdAM), ya que permite identificar las posibles desigualdades existentes en la entidad y establecer medidas correctoras. Para su elaboración, se ha llevado a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo basado en datos internos y reuniones con el personal.

1. METODOLOGÍA

La recogida de información se realizó entre el 7 de enero y el 7 de febrero de 2025, mediante:

- Datos cuantitativos: análisis de la plantilla, contratación, salarios y condiciones laborales.
- Datos cualitativos: entrevistas con el personal para conocer percepciones y necesidades.

2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

Razón social: Asociación Banco de Alimentos de Melilla (BdAM).

Sector de actividad: entidad sin ánimo de lucro orientada a la atención de personas en riesgo de exclusión social.

- CNAE: 8812 (Actividades de servicios sociales sin alojamiento).
- Convenio aplicable: Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social.
- Centro de trabajo: C/ La Dalia Nº 39, Nave H-A, Polígono Industrial Sepes, Melilla.
- Responsable de la entidad: Pedro Paredes Ruiz

3. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Composición de la plantilla:

El BdAM cuenta con 8 personas trabajadoras:

GENERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	5	62,5%
Hombres	3	37,5%

Clasificación profesional y distribución por sexo:

PUESTO	MUJERES	HOMBRES	CATEGORIA
Auxiliar administrativa	1	0	Feminizada
Educadora social	3	0	Feminizada
Trabajadora social	1	0	Feminizada
Jefe de almacén	0	1	Masculinizada
Mozo de almacén	0	2	Masculinizada

Modalidad de contratación:

- El 100% de la plantilla cuenta con contrato indefinido.
- Antigüedad:
    - El 50 % de la plantilla lleva más de 4 años en la entidad.
    - El 25% tiene más de 2 años de antigüedad.
    - El resto ha ingresado en los últimos 2 años.

Promoción interna:

- Debido al tamaño de la entidad, las promociones son limitadas, aunque se ha observado un incremento del 37.5% en la plantilla desde 2022.

Retribución y brecha salarial:

- No se detecta brecha salarial de género, ya que no hay puestos ocupados simultáneamente por hombres y mujeres para comparar.
- Se mantiene la equidad retributiva de acuerdo con el convenio.

4. ANÁLISIS CUALITATIVO

Acceso y selección de personal:

- No existen barreras explícitas de género en los procesos de contratación.
- Se observa una segregación ocupacional, con mujeres en roles

administrativos, sociales y educativos, y hombres en almacén.

Formación:

- Todo el personal recibe formación según las necesidades de su puesto.
- No se han detectado diferencias de género en el acceso a la formación.

Conciliación laboral y familiar:

- Se facilita el acceso a medidas de conciliación.
- No se han registrado quejas, aunque se considera que las medidas pueden mejorar en accesibilidad y difusión.

Salud laboral desde una perspectiva de género:

- Existen análisis diferenciados para embarazo, lactancia y personal en situación de vulnerabilidad.
- Se asegura la protección de riesgos laborales con enfoque de género.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- Existe un protocolo formal, firmado con La Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSIF.

5. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Resultados de la Auditoria Retributiva para el Plan de Igualdad del Banco de Alimentos de Melilla.

A. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN:

- Nombre: Banco de Alimentos de Melilla
- Sector: Organización sin ánimo de lucro dedicada a la distribución de alimentos a personas en situación de vulnerabilidad.
- Tamaño de la plantilla analizada: 8 empleados (5 mujeres y 3 hombres).

B. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL:

1. Contexto de la Organización:

El Banco de Alimentos de Melilla es una entidad sin ánimo de lucro con una plantilla analizada de 8 empleados, compuesta por un 62.5% de mujeres y un 37.5% de hombres.

2. Distribución de Puestos y Complementos:

- Las mujeres ocupan el 100% de los puestos administrativos y de intervención social.
- Los hombres se concentran en tareas logísticas, representando el 100% de los puestos en almacén.
- Los complementos salariales varían según la responsabilidad del puesto, con una mayor asignación en las categorías ocupadas por mujeres.

3. Brecha Salarial:

- El salario medio de las mujeres es un **117.8%** superior al de los hombres, debido a que la mayoría de los puestos de mayor cualificación y con más complementos retributivos están ocupados por ellas.
- La brecha salarial global se calcula en **8.19% a favor de las mujeres**.

4. Factores que Explican la Brecha Salarial:

- **Distribución de responsabilidades**: Las mujeres desempeñan funciones con mayor carga de responsabilidad dentro de la asociación.
- **Asignación de complementos**: Los complementos salariales más elevados corresponden a los puestos ocupados por mujeres.
- **Diferencias en jornada laboral**: Los hombres trabajan en su mayoría a media jornada, lo que reduce su salario medio mensual.

5. Conclusión:

Aunque existe una brecha salarial favorable a las mujeres, esto se debe a la mayor presencia femenina en puestos cualificados con mayores complementos salariales. No se identifican desigualdades en términos de retribución por género en puestos equivalentes, sino una segmentación por roles dentro de la entidad.

C. PLAN DE ACCIÓN:

- Revisión de Políticas de Promoción: evaluar los criterios de asignación de puestos de responsabilidad para garantizar igualdad de oportunidades.
- Formación y Desarrollo: implementar programas de capacitación dirigidos a mujeres para prepararlas para roles de mayor responsabilidad.
- Transparencia Salarial: publicar rangos salariales y criterios de asignación de complementos para fomentar la transparencia y confianza dentro de la organización.

D. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- Establecer revisiones semestrales para evaluar el progreso en la reducción de la brecha salarial.
- Realizar encuestas de satisfacción entre el personal para medir la percepción de equidad salarial y oportunidades de desarrollo.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Periodo de vigencia: 31 Marzo 2025 (31/03/2025)–31 de Marzo 2029 (31/03/2029)

El Plan de Igualdad del Banco de Alimentos de Melilla se diseña conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, que regula los planes de igualdad. Su finalidad es eliminar desigualdades y garantizar la equidad en el entorno laboral.

1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el Banco de Alimentos de Melilla, asegurando la ausencia de discriminación en el acceso al empleo, la formación, la promoción, la retribución y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1 Igualdad en el acceso y selección de personal

- Incorporar criterios objetivos y procedimientos transparentes en la

contratación para evitar sesgos de género.

- Garantizar que las ofertas de empleo sean neutras y libres de discriminación.
- Fomentar la contratación de personas del sexo menos representado en cada categoría profesional.

2 Clasificación profesional y retribución equitativa

- Asegurar que no existen diferencias salariales por razón de género mediante auditorias retributivas periódicas.
- Revisar la clasificación profesional para garantizar que las categorías y funciones estén bien definidas y libres de discriminación.
- Aplicar criterios de equidad salarial en los complementos retributivos.

3 Promoción y formación en igualdad

- Establecer un sistema de promoción interna basado en criterios objetivos, favoreciendo el acceso equitativo a oportunidades de crecimiento.
- Implementar un plan de formación en igualdad de género para toda la plantilla, voluntariado y beneficiarios, incluyendo formación específica en perspectiva de género y prevención del acoso.
- Garantizar que la formación y el desarrollo profesional estén disponibles para hombres y mujeres en igualdad de condiciones.

4 Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

- Mejorar las medidas de conciliación y corresponsabilidad para hombres y mujeres.
- Realizar encuestas periódicas para conocer las necesidades reales del personal en materia de conciliación.
- Difundir y mejorar el acceso a las medidas de flexibilidad horaria y otras políticas de conciliación disponibles.

5 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Desarrollar e implementar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Formar a toda la plantilla, voluntariado, beneficiarios, especialmente a responsables de equipo, en la prevención y detección del acoso.
- Establecer canales de denuncia seguros y confidenciales para garantizar una respuesta rápida y eficaz ante posibles situaciones de acoso.

6 Sensibilización y comunicación en igualdad

- Fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad y el respeto a la diversidad.
- Comunicar de forma efectiva todas las medidas de igualdad para garantizar su conocimiento y aplicación por parte de toda la plantilla y voluntariado.
- Incorporar un lenguaje inclusivo en los documentos y comunicaciones internas de la ONG.

7. DESCRIPCIÓN Y CALENDARIO DE LAS MEDIDAS CONCRETAS

- Banco de Alimentos de Melilla (BdAM)
- Periodo de vigencia: 31 de Marzo 2025 – 31 de Marzo 2029

Para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el BdAM, se han diseñado un conjunto de medidas concretas basadas en el diagnóstico de situación. Estas acciones abarcan la selección de personal, promoción, formación, conciliación, retribución y prevención del acoso.

Servicios, Movilidad y Consumo
FeSMC Melilla
unión provincial de melilla

BANCO DE ALIMENTOS DE MELILLA
bancodealimentosmelilla@hotmail.com
c/ LA DALIA Nº 39 NAVE H-A, Melilla

FeSMC UGT Melilla Servicios, Igualdad y Consumo

unión provincial de melilla

MEDIDAS Y CALENDARIO DE ACTUACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	MEDIDA	OBJETIVO	PLAZO DE EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE
Acceso y selección de personal	Implementar medios objetivos en los procesos de selección.	Garantizar igualdad de oportunidades en la contratación.	Marzo 2025 - Marzo 2029	Creación de un registro con CV recibidos y justificación de la selección realizada.	Dirección y RRHH
Acceso y selección de personal	Fomentar la contratación de personas del sexo menos representado.	Reducir la segregación por género en la plantilla.		% de hombres y mujeres en cada área de trabajo.	
Clasificación y retribución	Realizar auditoría retributiva anual.	Asegurar equidad salarial entre hombres y mujeres.		Existencia de informe anual sobre equidad salarial.	
Clasificación y retribución	Revisar funciones y clasificación profesional según convenio.	Evitar sesgos de género en las categorías y salarios.		Documento actualizado con descripción de funciones y tablas salariales.	

Formación y promoción	Implementar formación obligatoria en Igualdad de género	Sensibilizar y capacitar al personal y voluntariado en Igualdad y prevención de discriminación		N° de cursos impartidos y % de plantilla formada.	Dirección y Agente de Igualdad

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Perpetuación de roles y corresponsabilidad	• Cursos y talleres de sensibilización. • Uso normalizado del lenguaje inclusivo. • Participación de mujeres y hombres en todas las áreas de la empresa. • Fomentar la participación de los hombres en tareas y cuidado de responsabilidades familiares, así como en tareas domésticas. • Crear un ambiente de trabajo donde se valore la conciliación y la corresponsabilidad.
Flexibilidad en la jornada laboral y medidas de conciliación	• Ofrecer opciones de teletrabajo, jornada intensiva o flexibilidad en los horarios. • Implementar sistemas de intercambio de horas extras por días libres. • Ofrecer ayudas para el cuidado de hijos y personas dependientes.

Responsables:

RRHH: Amalia Carreño Carreño

Dirección: Pedro Paredes Ruiz

SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

- **Frecuencia**: evaluación anual del impacto de las medidas.
- **Instrumentos**: informes de seguimiento, encuestas internas, auditorias retributivas.
- **Comisión de Seguimiento**: revisará la evolución del plan y propondrá ajustes si es necesario.

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

El sistema tiene como finalidad garantizar que el Plan de Igualdad se implemente, supervise y actualice de manera continua y eficaz, respondiendo a los cambios normativos y organizativos, y asegurando la consecución de los objetivos de igualdad y no discriminación. Se establece un proceso sistemático que integra el seguimiento, evaluación, revisión y modificación del plan, basado en indicadores objetivos, metodologías participativas y mecanismos de solución de discrepancias.

El sistema se fundamenta en las siguientes normativas y principios:

- Constitución Española (artículo 14): garantía de la igualdad y prohibición de discriminación.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: establece obligaciones y medidas para alcanzar la igualdad real en el ámbito laboral y social.
- Estatuto de los Trabajadores: normativa laboral que, entre otros aspectos, incide en la promoción de condiciones de igualdad.
- Real Decreto 901/2020: regula la elaboración y aplicación de planes de igualdad en empresas y entidades, incluyendo mecanismos de seguimiento y evaluación.
- Objetivo: monitorizar la implementación y el impacto de las medidas del Plan de Igualdad.
- **Acciones:**
  - Establecer indicadores cuantitativos (por ejemplo, brecha salarial,

representación en puestos directivos, tasa de promoción interna) y cualitativos (encuestas de clima laboral, focus groups).

- Recopilar datos de forma periódica (mensual, trimestral o semestral, según la magnitud de la acción).
- Utilizar herramientas de análisis de datos (dashboards, software especializado) para visualizar avances y detectar desviaciones.

a. EVALUACIÓN

Objetivo: medir de forma objetiva el cumplimiento de los objetivos y la eficacia de las medidas implementadas.

Acciones:

- Realizar evaluaciones semestrales y anuales, combinando métodos cuantitativos y cualitativos.
- Comparar los resultados obtenidos con las metas establecidas en el plan.
- Incluir la participación de agentes internos. Empleados, representantes sindicales) y externos (expertos en igualdad) para aportar una visión holística.

b. REVISIÓN

Objetivo: revisar integralmente el Plan de Igualdad para asegurar su adecuación a la realidad organizativa y a los cambios legislativos.

Acciones:

- Programar reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, integrando a todos los actores relevantes (por ejemplo, la Secretaria General de Igualdad en Melilla, Adriana Oñate).
- Analizar la información recopilada, identificando fortalezas, debilidades y áreas de mejora.
- Realizar auditorías internas y, en su caso, externas para garantizar la objetividad del proceso.

c. MODIFICACIÓN

Objetivo: ajustar y actualizar el Plan de Igualdad en función de los

resultados de la evaluación y de las nuevas exigencias normativas o situacionales.

Acciones:

- Establecer un protocolo de modificación que incluya la presentación de propuestas de cambio, la discusión en los órganos de seguimiento y, de ser necesario, la intervención de la Comisión Negociadora y la Comisión Paritaria.
- Documentar cada modificación aprobada, justificando su necesidad y describiendo el proceso de implementación.
- Comunicar de forma transparente las modificaciones a todo el personal y partes interesadas, garantizando la trazabilidad del proceso.

d. METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS

- **Recolección y Análisis de Datos:** implementar sistemas de información que permitan la recopilación automática y periódica de datos relevantes.
- **Indicadores de Desempeño:** definir y consensuar indicadores específicos que permitan evaluar el impacto de cada medida.
- **Software y Dashboards:** utilizar herramientas tecnológicas para el seguimiento en tiempo real y la generación de informes gráficos.
- **Encuestas y Grupos Focales:** realizar encuestas anónimas y sesiones de discusión para recoger el sentir del personal y voluntarios.

e. PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN

- **Canales de Comunicación:** establecer vías formales e informales (intranet, reuniones, boletines) para difundir avances y recoger feedback.
- **Involucramiento de Actores Clave:** garantizar la participación activa de la dirección, representantes sindicales, empleados, voluntarios y expertos externos, facilitando espacios de diálogo y retroalimentación.
- **Transparencia:** publicar informes periódicos (semestrales y anuales) con los avances, resultados y propuestas de mejora del Plan.

f. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- **Comisión de Seguimiento y Evaluación:** integrada por representantes

de la ONG, del sindicato (CSIF) y otros actores relevantes, con la participación destacada de la Secretaria de Igualdad en Melilla, Adriana Oñate.

- **Coordinador de Seguimiento**: responsable de la recopilación y análisis de datos, coordinación de reuniones y elaboración de informes.
- **Comisión Negociadora y Paritaria:** actúan como instancias de mediación y resolución de discrepancias, garantizando el cumplimiento de la normativa y la equidad en el proceso.

g. PROCEDIMIENTOS DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

- **Detección de Desviaciones:** identificación temprana de incumplimientos o ineficiencias a través de informes y auditorias.
- **Proceso de Propuesta de Cambios:** cada propuesta de modificación deberá ser documentada, debatida en la Comisión y, en su caso, sometida a aprobación en reuniones con participación de todas las partes implicadas.
- **Implementación y Seguimiento de Cambios**: una vez aprobada la modificación, se establecerá un calendario de implementación y se dará seguimiento para evaluar su efectividad en el corto y medio plazo.

h. PLAZOS Y FRECUENCIA

- **Seguimiento**: revisión mensual o trimestral de indicadores.
- **Evaluación:** informes semestrales y evaluación anual del plan.
- **Revisión y Modificación:** revisión anual con posibilidad de convocar sesiones extraordinarias en caso de cambios normativos o desviaciones significativas.

i. DOCUMENTACIÓN Y ARCHIVO

- **Registro de Reuniones y Decisiones**: actas de todas las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.
- **Informes y Auditorias:** archivar informes periódicos y resultados de auditorias internas y externas.
- **Historial de Modificaciones:** mantener un registro actualizado de

todas las modificaciones realizadas, con justificaciones y fechas de implementación.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Con fundamento en el marco legal nacional – en particular:

- La Constitución Española (artículo 14, que garantiza la igualdad y no discriminación),
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (que establece, entre otros, la obligación de promover medidas para alcanzar la igualdad real en el ámbito laboral y social),
- El Estatuto de los Trabajadores y El Real Decreto 901/2020, que regula, en empresas y entidades, la elaboración y aplicación de planes de igualdad.

Se constituye la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del Banco de Alimentos de Melilla, con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva de las medidas establecidas, evaluando sus resultados y promoviendo acciones de mejora continua.

➢ FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

Supervisión y Control:

- Verificar la implementación integral del Plan de Igualdad, asegurando el cumplimiento de los objetivos y medidas dispuestas.
- Realizar un seguimiento periódico mediante indicadores cualitativos y cuantitativos, conforme a los parámetros establecidos en la normativa y el propio plan.

Evaluación y Mejora Continua:

- Elaborar informes semestrales y anuales sobre el avance del plan, detectando áreas de mejora y proponiendo acciones correctivas.

- Revisar y actualizar el plan de acuerdo con los resultados obtenidos y los cambios en el entorno normativo y organizativo.

Resolución de Discrepancias:

En caso de discrepancias en la interpretación o aplicación del Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora podrá recurrir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, siguiendo lo estipulado en la legislación laboral y, en su caso, en el convenio colectivo aplicable.

Se prevé, previa intervención de la Comisión Paritaria del convenio correspondiente (cuando ello esté previsto), facilitar un proceso de mediación y negociación que garantice la solución de conflictos de forma equitativa y transparente.

➢ COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN

Para reflejar la diversidad y asegurar una representación adecuada de todas las áreas implicadas, la Comisión estará integrada por:

Presidente: representante designado de la ONG, encargado de coordinar y presidir las reuniones y velar por el cumplimiento de los objetivos.

Vocales y Representantes: representantes del personal y de las áreas operativas.

Asesores: representantes sindicales de las organizaciones firmantes.

Representantes del voluntariado y, en su caso, expertos externos en igualdad, que aporten una visión independiente y especializada.

- **PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Conforme a lo establecido en la normativa laboral y en el convenio colectivo vigente, la Comisión adoptará los siguientes mecanismos para la resolución de discrepancias:

Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos:

En situaciones de desacuerdo en la aplicación o interpretación del Plan de Igualdad, se recurrirá, de mutuo acuerdo, a los procedimientos internos de mediación y solución de conflictos.

Intervención de la Comisión Paritaria:

Si el convenio colectivo lo dispone, se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria correspondiente para facilitar el diálogo y alcanzar una solución consensuada.

FIRMADO POR:

Responsable del
Banco de Alimentos de Melilla
Pedro Paredes Ruiz

Educadora Social
Lorena Mª Rivas Manzano

CCOO Melilla
Rafael Calatrava
Valenzuela

CSIF Melilla
Luis J. Escobar Ruiz

UGT Melilla
José Luis Faus
Arias

10. CONCLUSIÓN

Esta estructura no solo cumple con los requerimientos legales y normativos, sino que también incorpora las mejores prácticas en materia de igualdad, asegurando un seguimiento riguroso, una resolución efectiva de conflictos y una mejora continua en la aplicación del Plan de Igualdad.

El Banco de Alimentos de Melilla reafirma su compromiso con la igualdad de oportunidades y se compromete a la implementación y mejora continua de estas medidas para garantizar un entorno de trabajo justo e inclusivo.

11. ANEXOS

- **Anexo I Protocolo de Acoso por Razón de Sexo**
- **Anexo 2V hoja de Estadística del Plan de Igualdad.**

Servicios, Movilidad y Consumo
FeSMC UGT Melilla
unión provincial de melilla