OEI

PLAN DE IGUALDAD
(2023-2026)

Con la colaboración de

casina

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN **2**
1. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS **5**
2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA **8**
3. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD **11**
5. NATURALEZA DEL PLAN **14**
6. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD **15**
6. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN **16**
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN **16**
8. ENTRADA EN VIGOR Y PERÍODO DE VIGENCIA **17**
9. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA **17**
10. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD **17**
9.1. FASE DE DIAGNÓSTICO **18**
Comisión Negociadora 18
Diagnóstico 19
9.2. PLAN DE ACCIÓN **22**
Objetivos generales del plan de igualdad 22
Objetivos específicos 23
Plan de acción – ejes 26
Medios y recursos 45
9.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN **46**
Seguimiento del I Plan de Igualdad 46
Evaluación 50
9.4. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN **53**
9.5. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. **53**

GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES **55**

INTRODUCCIÓN

La igualdad de trato y de oportunidades mujeres y hombres es un principio universal, aunque, en el día a día, todavía no es una realidad.

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando mayores dificultades de acceso al empleo. Estas dificultades vienen derivadas de cuestiones como la existencia de sesgos inconscientes en los procesos de selección que conllevan la asociación de perfiles de los puestos a un género específico.

Las dificultades de promoción a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes y, de acuerdo con las distintas estadísticas e informes, tanto en las entidades como en las organizaciones no lucrativas o en las administraciones públicas se observa una infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones. Esta infrarrepresentación está relacionada con los mecanismos aparentemente neutros existentes en las organizaciones que limitan el acceso de las mujeres a los puestos a promocionar (techo de cristal) así como en la confluencia de situaciones personales y familiares que conllevan que sean las propias mujeres las que no se planteen optar a dichos puestos (síndrome de la impostora, suelo pegajoso, etc.).

En tercer lugar, nuestra normativa reconoce los principios de igualdad retributiva y transparencia salarial. La aplicación de estos principios permite asegurar que mujeres y hombres cobran lo mismo por trabajos de igual valor, hecho que, actualmente no se produce.

Efectivamente, en España como en el resto de los países de nuestro entorno, existe una brecha salarial que proviene de la suma de las brechas que se produce en las diferentes entidades empleadoras (públicas y privadas). Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos salariales, etc.).

Por otro lado, los parámetros de la socialización diferenciada en las vidas de mujeres y hombres conllevan, entre otras cuestiones, las desigualdades en las responsabilidades de atención y cuidado. En el caso de los hombres, todavía hoy se pone en cuestión sus capacidades para realizarlas y, en el caso de las mujeres, supone elegir entre familia y empleo y esa elección conlleva la renuncia.

Además, las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral siguen siendo escasas y se opta por otras como la reducción de la jornada laboral, lo cual supone una mayor exposición a la pobreza y exclusión social.

Por último, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito doméstico se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de la plantilla. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos. y, por tanto, la igualdad efectiva de mujeres y hombres es una meta para conseguir en nuestra sociedad.

Ante este panorama, por tanto, es preciso formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a mandos intermedios y responsables de recursos humanos, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al personal responsable de las acciones de comunicación, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la plantilla de la entidad, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

En este sentido, la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI),** se ha comprometido a contribuir a ese objetivo a través de la puesta del proceso de diseño, negociación y aprobación de este I Plan de Igualdad. Plan que se ha formulado como herramienta para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Además, este **I Plan** es fruto de un proceso de participación a través de la cual se han recogido opiniones, ideas, propuestas, etc. nutriendo al Plan y ajustando a la realidad de la localidad y a las necesidades de quienes trabajan en Organización de Estados Iberoamericanos. Por tanto, este I Plan de Igualdad de Organización de Estados Iberoamericanos es la visibilización del encuentro, de la colaboración, del respeto mutuo, del diálogo y la búsqueda de acuerdos para avanzar en la

aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

En definitiva, con este Plan de Igualdad, la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI),** quiere convertirse en referente y contribuir así a la consecución de una sociedad más justa en la que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres sea una realidad.

1. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS

La **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI),** es la entidad decana en cuanto al sistema de cooperación Iberoamericana ya que cuenta con 70 años de vida. Además, es el mayor organismo de cooperación multilateral entre países iberoamericanos de habla española y portuguesa, con más de 3.000 personas trabajando por Iberoamérica, repartidas físicamente por 20 países de la región (19 oficinas nacionales y una Secretaría General en Madrid).

Fuente: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) https://oei.int/iberoamerica/oei

La **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI),** desarrolla su actividad a partir de cinco áreas de actuación: **educación, ciencia, cultura, lenguas y derechos humanos.**

1.1. CULTURA ORGANIZATIVA

La cultura organizacional se define como "*el conjunto de valores y creencias compartidas por quienes forman parte de una organización determinada. Dichos valores y creencias reflejan las suposiciones que sostienen quienes integran dicha organización acerca de lo que se hace y de lo que se debe hacer dentro de las instituciones*". (Robert G. Lord y Karen J. Maher "Leadership and Information Processing: Linking Perceptions and Performance", 1991).

De acuerdo con el artículo 2 del Reglamento Orgánico de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI),** esta entidad tiene como propósito fundamental el "*desarrollo y el intercambio educativo, científico, tecnológico y cultural de los Estados Miembros con el objetivo de contribuir a elevar el nivel cultural de sus habitantes como personas, formarlos integralmente para la vida productiva y para las tareas que requiere el desarrollo integral y fortalecer los sentimientos de paz, democracia y justicia social*" .

Este propósito se concreta en los siguientes objetivos:

- Contribuir a fortalecer el conocimiento, la comprensión mutua, la integración, la solidaridad y la paz entre los pueblos iberoamericanos a través de la educación, la ciencia, la tecnología y la cultura.
- Fomentar el desarrollo de la educación y la cultura como alternativa válida y viable para la construcción de la paz, mediante la preparación del ser humano para el ejercicio responsable de la libertad, la solidaridad y la defensa de los derechos humanos, así como para apoyar los cambios que posibiliten una sociedad más justa para Iberoamérica.
- Colaborar permanentemente en la transmisión e intercambio de las experiencias de integración económica, política y cultural producidas en los países europeos y latinoamericanos, que constituyen las dos áreas de influencia de la Organización, así como en cualquier otro aspecto susceptible de servir para el desarrollo de los países.
- Colaborar con los Estados Miembros en el objetivo de conseguir que los sistemas educativos cumplan un triple cometido: humanista, desarrollando la formación ética, integral y armónica de las nuevas generaciones; de democratización, asegurando la igualdad de oportunidades educativas y la equidad social; y productivo, preparando para la vida del trabajo y favoreciendo la inserción laboral.
- Colaborar en la difusión de una cultura que, sin olvidar la idiosincrasia y las peculiaridades de los distintos países, incorpore los códigos de la modernidad para permitir asimilar los avances globales de la ciencia y la tecnología, revalorizando la propia identidad cultural y aprovechando las respuestas que surgen de su acumulación.
- Facilitar las relaciones entre ciencia, tecnología y sociedad en los países iberoamericanos, analizando las implicaciones del desarrollo científico-técnico desde una perspectiva social y aumentando su valoración y la comprensión de sus efectos por todos los ciudadanos.
- Promover la vinculación de los planes de educación, ciencia, tecnología y cultura y los planes y procesos socioeconómicos que persiguen un desarrollo al servicio del hombre, así como una distribución equitativa de los productos culturales, tecnológicos y científicos.
- Promover y realizar programas de cooperación horizontal entre los Estados Miembros y de éstos con los Estados e instituciones de otras regiones.
- Contribuir a la difusión de las lenguas española y portuguesa y al perfeccionamiento de los métodos y técnicas de su enseñanza, así como a su conservación y preservación en las minorías culturales residentes en otros países. Fomentar al mismo tiempo la educación

bilingüe para preservar la identidad multicultural de los pueblos de Iberoamérica, expresada en el plurilingüismo de su cultura.

Además, la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** ha manifestado su compromiso en relación con la Agenda de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) y, ello conlleva que dentro del enfoque holístico y multidimensional que enmarca los programas que se desarrollan se tengan en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En concreto:

- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos

Por último, señalar en relación con los principios que la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** es una entidad que se centra en las personas y las considera protagonistas. En este sentido, todas las actuaciones que se lleven a cabo en la entidad han de tener en cuenta los **principios de diversidad, equidad y respeto**.

Además, se considera importante destacar el compromiso con la ruptura de tópicos que puedan darse con respecto a las diferentes culturas y evitar también la condescendencia y el paternalismo (OEI. Manual de Imagen y Vídeo).

En cuanto a la gestión interna, los principios de diversidad, equidad y respeto se tienen en cuenta en relación con:

- El respeto y la defensa de los derechos laborales de toda la plantilla.
- La aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en todos los procesos internos (selección, promoción, formación, etc.).
- El apoyo en el desarrollo de la carrera profesional.
- La transparencia en la remuneración.
- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La protección de la salud laboral.
- La tolerancia 0 respecto a la discriminación y acto de violencia.

Por tanto, desde **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** se manifiesta que la puesta en marcha de este **I Plan de Igualdad** implica reforzar los principios y filosofía de la Organización ya que se continúa implementando mejoras, beneficios, que implica el cuidado de cada una de las personas que componen la entidad.

2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

Los planes de igualdad encuentran su origen en normas internacionales y europeas, que han derivado en una legislación propia.

En el ámbito de **Naciones Unidas** destaca la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación hacia la Mujer (1967), la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, las conclusiones de las Cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer organizadas por las Naciones Unidas en el último cuarto del siglo XX han contribuido a situar la igualdad en el centro de las agendas de las políticas internacionales. De hecho, en la Agenda 2030, la igualdad constituye a la vez, un eje transversal a conseguir en cada uno de los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible y, uno objetivo, el 5 "Igualdad de Género".

Fuente: Naciones Unidas

En la **Unión Europea**, el Tratado de Roma recogía el principio de igualdad salarial y el compromiso con la igualdad efectiva de mujeres y hombres se ha ido reforzando con distintos Tratados, directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones que han supuesto la eliminación de discriminaciones por razón de sexo tanto del acervo comunitario como de la normativa de los países miembros, así como la puesta en marcha de iniciativas en materia de igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres. tanto en el ámbito de la Unión como de los diferentes Estados miembros.

En **España,** el acervo legislativo sobre igualdad de sexos tiene gran amplitud, estando recogido ya en nuestra Constitución de 1978. Así, la Constitución proclama en su Art. 14 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. Encomendando el Art. 9.2 a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Concretando el Art. 35.1 que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Posteriormente el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.c), dispone que las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados por razón de sexo tanto en los procesos de selección y contratación como una vez formen parte de la plantilla. Y el artículo 28 establece que la entidad está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo, etc.

También la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, entre otras, recogen disposiciones relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

El reconocimiento con la igualdad de oportunidades se complementó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Estableciendo el Art. 43 que, mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Respecto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad el Art. 45 obliga a las entidades 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. Aclarando que, en el caso de las entidades de más de doscientos cincuenta

trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres ha sido modificada por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que establece que las entidades de 50 y más de plantilla deberán contar con un plan de igualdad. Y más recientemente a través del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la Ley 15/2022, de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.

.

3. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES. Estos principios determinarán la forma de actuar de la entidad y de toda su plantilla en la actividad organizacional, convirtiendo en propias las definiciones clave de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres** (en adelante LO 3/2007)

I. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Las trabajadoras y los trabajadores de **la OEI** son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

II. **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES** (Art. 3 L0 3/2007)):

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

III. **IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO** (Art. 5 L0 3/2007):

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador o trabajadora por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

IV. **DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO** (Art. 6 L0 3/2007):
La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

V. **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO** (Art. 6 L0 3/2007):
La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

VI. **ACOSO SEXUAL** (Art. 7 L0 3/2007):
Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

VII. **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** (Art. 7 L0 3/2007):
Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

VIII. **NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD** (Art. 8 L0 3/2007):
Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

IX. **INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS** (Art. 9 L0 3/2007):
Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de

cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

X. **CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS** (Art. 10 L0 3/2007):

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

XI. **ACCIONES POSITIVAS** (ART. 11 L0 3/2007):

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

XII. **TUTELA JUDICIAL EFECTIVA** (ART. 12 L0 3/2007):

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso laboral y sexual.

XIII. **PRUEBA (**ART. 13 L0 3/2007):

De acuerdo con las Leyes Procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

XIV. **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA** (ART. 43 L0 3/2007):
De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

XV. **LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL** (ART. 44 L0 3/2007 L0 3/2007):
Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y a las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

5. NATURALEZA DEL PLAN

El I Plan de Igualdad de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** es un documento estratégico ya que, de acuerdo con la normativa, se plantea como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo.
El Plan contiene objetivos, medidas y acciones viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; adaptados a la realidad de la organización y tras el diagnóstico de la situación; evaluables y medibles.
Se trata además de un Plan:

- **Integral:** diseñado para todas las personas que trabajan en **la OEI**.

- **Participativo y dialogado**: en el que se ha dado voz y han participado activamente los representantes de los y las trabajadoras de **la OEI**.
- **Transversal:** siendo uno de los principios rectores y una estrategia de **la OEI** la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.
- **Dinámico, flexible y adaptable**: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- **Temporal:** con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

6. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** son los siguientes:

I. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.

II. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: cultura y gestión organizativa, selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral y violencia de género.

    Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

III. **Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

IV. **Implantación y ejecución de las medidas del I Plan de Igualdad.** Tras la aprobación del plan, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.

V. **Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad**. De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportado así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

6. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Este I Plan de Igualdad es suscrito paritariamente por representantes de la entidad y por representantes de la plantilla, integrantes de la Comisión Negociadora y con legitimación para negociar el presente plan:

En un primer momento, la Comisión Negociadora estaba formada, por una parte, en representación de la Organización: Héctor Miralles, María Rosa Llorente, Mónica Gomáriz y Patricia Pereyra, actuando como sustituta. Y, en representación de las trabajadoras y los trabajadores: Cristina Calleja, Donatella Montaldo, María Adiego y Paula Sánchez, actuando como sustituta.

Posteriormente, María Adiego fue sustituida por Barbara García.

La Comisión Negociadora ha accedido a la documentación e información necesaria para analizar y aprobar, de forma conjunta mediante negociación, el diagnóstico de género y el presente plan. Asimismo, ha contado con una asesora externa por parte de CASMA.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente I Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de plantilla, trabajadoras y trabajadores de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)**,

con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación en el centro de trabajo situado en Madrid (Calle Bravo Murillo, 38).

8. ENTRADA EN VIGOR Y PERÍODO DE VIGENCIA

El presente I Plan de Igualdad de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** entrará en vigor el **1 de julio de 2023 y tendrá un período de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.**

Transcurrido el período de vigencia, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad procederá, en un plazo máximo de seis meses desde el fin de dicho período, a poner en marcha las actuaciones para el diseño, negociación y aprobación de un nuevo plan de igualdad, manteniéndose vigente este I Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

9. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del I Plan de Igualdad de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad.

10. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** se estructura en los siguientes apartados:

I. Resumen de la fase de diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la entidad.

II. Plan de actuación elaborado a partir de las conclusiones del Diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de la Comisión de Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.

IV. Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

9.1. FASE DE DIAGNÓSTICO

Comisión Negociadora

De acuerdo con la normativa vigente, en 2022 la dirección de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** firmó el compromiso para iniciar el proceso de diseño, negociación y aprobación del I Plan de Igualdad de la entidad.

Así mismo, se informó a la plantilla de dicho compromiso y del inicio del procedimiento para la aprobación del I Plan de Igualdad.

De acuerdo con la normativa vigente, la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** se puso en contacto con la representación legal de la plantilla y crear la **Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de** la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).**

El noviembre de 2022 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, comisión encargada de las tareas relacionadas con el diseño del borrador del diagnóstico y del I Plan de Igualdad, su negociación, aprobación.

De acuerdo con la normativa vigente y el propio reglamento de organización interna de la entidad, la composición de la Comisión Negociadora ha sido paritaria en cuanto a la representación de la dirección y representantes de la plantilla y equilibrada respecto a la participación de mujeres y hombres en la misma.

Tras esta reunión, desde Dirección se envió un comunicado informando de la conformación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y recordando la existencia de una dirección de correo electrónico a la que enviar sugerencias, aportaciones, etc. que serán tenidas en cuenta por dicha Comisión.

Durante el primer semestre de 2023, se procedió a la recopilación de información para el diagnóstico y durante el segundo semestre se llevó a cabo su elaboración.

En junio de 2023 la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el diagnóstico previo al diseño del Plan de Igualdad.

En julio de 2023 la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).**

Diagnóstico

Con el objetivo de conocer la situación real de la entidad en relación con la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la entidad. De esta forma, se conoce la situación de las personas trabajadoras y se construyen las respuestas para, a través de las acciones recogidas en el Plan, poner solución o mejorar las cuestiones que detecte el diagnóstico deban ser mejoradas. Además, se ha remitido un cuestionario a la plantilla para recabar sus opiniones.

En cuanto a las áreas analizadas en el diagnóstico, se han analizado las siguientes:

I. Cultura organizativa
II. Estructura organizativa y relaciones laborales.
III. Composición de la plantilla
IV. Proceso de selección y contratación
V. Formación
VI. Promoción y desarrollo profesional
VII. Clasificación profesional
VIII. Condiciones laborales, incluida la auditoria salarial.
IX. Tiempos de trabajo y corresponsabilidad
X. Evolución y motivos de las extinciones de las relaciones laborales.
XI. Retribuciones
XII. Infrarrepresentación femenina
XIII. Salud Laboral
XIV. Prevención y actuaciones en caso de acoso laboral y sexual.
XV. Atención a las víctimas de violencia de género.

La información para la elaboración del diagnóstico (datos de la plantilla, entrevista a responsable de Recursos Humanos, encuesta al equipo humano y los datos de auditoría salarial) fueron recogidos durante el segundo semestre de 2022.

A continuación, se recogen las principales **Conclusiones** del Informe Diagnóstico de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** realizado a partir del análisis de la información de la plantilla y análisis de los procesos que se llevan a cabo respecto a las distintas facetas de las relaciones laborales y teniendo en cuenta las diferentes líneas de negocio dentro de la entidad y su influencia en las carreras profesionales de su personal.

En el periodo de análisis de los datos, la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI),** ha contado con una plantilla de 76 personas (49 mujeres y 27 hombres).

TRABAJADORAS	TRABAJADORES
• El 65% de la plantilla son mujeres • 44 años de promedio de edad • El 29% tienen menos de 40 años. • El 37% tienen una antigüedad inferior a 5 años y el 25% tienen una antigüedad entre 5 y 10 años. • El 94% tienen estudios universitarios • El 6% tienen estudios secundarios • El 8% forman parte del cuerpo directivo, el 14% en el grupo 3, el 51% se encuentran en el grupo 2 y el 27% en el grupo 1. • El 43% trabaja ocupan un puesto de gestión. • El 90% tienen un contrato indefinido. • 98% tienen un contrato a tiempo completo.	• El 35% de la plantilla son hombres • 44 años de promedio de edad • El 41% tienen menos de 40 años. • El 41% tienen una antigüedad inferior a 5 años y el 30% una antigüedad entre 5 y 10 años. • El 74% tienen estudios universitarios. • El 7% tienen estudios básicos y el 19% tienen estudios secundarios. • El 15% forman parte del cuerpo directivo, el 19% en el grupo 3, el 26% se encuentran en el grupo 2 y el 41% en el grupo 1. • El 41% tienen un puesto de gestión. • El 93% tienen contrato indefinido. • 100% tienen un contrato a tiempo completo.

- La **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** ha declarado expresamente su voluntad de promover la igualdad real entre las mujeres y los hombres que la compongan en cada momento, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

- El compromiso de **la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** en torno a la igualdad de trato y de oportunidades entre

mujeres y hombres es constatado por el 70% de las trabajadoras y el 77% de los trabajadores.

- La **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** cuenta con un procedimiento de reclutamiento estandarizado.

- Así mismo, en 2019 se llevó a cabo la revisión de la categorización del personal a partir del desarrollo del proceso de descripción y valoración de puestos de trabajo.

- En relación con la información analizada a raíz de aplicación de la herramienta de análisis de la plantilla con enfoque de género y Registro Retributivo se observa en primer lugar que existe una diferencia del 18% en el promedio de las retribuciones salariales anuales equiparadas. Esta diferencia salarial está relacionada con el proceso de recategorización profesional afrontado en 2019. Este proceso supuso la movilidad del personal en cuanto a su categoría profesional, pero el mantenimiento de las condiciones salariales.

- La **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** cuenta con un **plan de formación anual** adaptado a las necesidades detectada en el conjunto de la entidad. Además, lleva a cabo acciones de formación que permitan la cualificación del personal y, por tanto, la posibilidad de promocionarse.

- Respecto a la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, **la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** tiene una política propia en esta materia que va más allá de lo establecido en la normativa española.

- La **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** cuenta con un **plan de prevención de riesgos laborales** que se integra en la gestión de la organización. Ahora bien, en el diagnóstico se han detectado la necesidad de incluir la perspectiva de género en dicho plan comenzando con la evaluación de los riesgos psicosociales y musculoesqueléticos.

- En cuanto a la **prevención y actuaciones en caso de acoso laboral y sexual, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** cuenta con política clara y contundente de **TOLERANCIA 0 hacia este tipo de conductas.**

- De igual forma, **la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** manifiesta un **compromiso con la erradicación de cualquier conducta violenta** y considera importante llevar a cabo medidas que faciliten a quienes forman parte de la plantilla afrontar una posible situación de violencia de género.

- Por último, en cuanto a la **comunicación**, se observa la necesidad de dar los primeros pasos para la adopción de una comunicación inclusiva a partir del establecimiento de pautas relacionadas con la diversidad.

9.2. PLAN DE ACCIÓN

Objetivos generales del plan de igualdad

El objetivo principal de este I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI),** en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Teniendo en cuenta el diagnóstico realizado, el presente Plan de Igualdad articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes objetivos generales:

- Favorecer una cultura corporativa que permita avanzar en la transversalización del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en toda la entidad.

- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.

- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en todos los niveles organizativos.

- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la plantilla de **la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)**, combatiendo cualquier forma de discriminación, acoso o segregación por razón de sexo.

- Asegurar el acceso en igualdad de condiciones de mujeres y hombres en los diferentes procesos que se lleven a cabo en **la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).** relacionados con la selección y contratación, promoción, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.

- Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo

- Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas trabajadoras de **la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).**

- Prevenir el acoso laboral y sexual, y actuar con diligencia en el caso de que se tengan indicios.

- Avanzar en la consecuencia de una composición equilibrada en el conjunto de **la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** a través de la puesta en marcha de medidas que corrijan la infrarrepresentación de uno otro sexo en los diferentes departamentos de la organización.

- Continuar garantizando la aplicación del principio de igualdad retributiva.

- Apoyar y acompañar a quienes afrontan situaciones de violencia de género.

Objetivos específicos

De acuerdo con los resultados del diagnóstico, se han identificado diferentes aspectos que se deben mejorar, con sus respectivos objetivos, y, a continuación, se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, indicando el calendario para su implantación, los indicadores y sistemas para su evaluación, las personas responsables de su implantación y desarrollo, así como los medios y recursos para su puesta en marcha.

El resumen de objetivos específicos en cada una de las áreas es el siguiente:

De acuerdo con las conclusiones obtenidas en las diferentes áreas de análisis del diagnóstico de situación de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** se han propuesto las siguientes medidas para llevar a cabo en el período de vigencia del presente Plan.

I. Cultura organizativa

- Integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura de **la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).**

II. Proceso de selección y contratación

- Garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.

III. Formación

- Sensibilizar a la plantilla en relación con la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la ausencia de situaciones de discriminación de género, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Facilitar la identificación de aquellas conductas en el día a día que conllevan sesgos inconscientes y, por tanto, el origen de situaciones de discriminación.
- Continuar asegurando la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la formación.

IV. Promoción y desarrollo profesional

- Facilitar la movilidad interna del personal en función de sus intereses personales y profesionales.
- Desarrollar herramientas que permitan asegurar la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo profesional.

V. Clasificación profesional

- Revisar la descripción y valoración de puestos de trabajo de acuerdo con los resultados de la auditoria salarial.

VI. Condiciones laborales, incluida la auditoria salarial.

- Visibilizar el compromiso de **la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)** con un empleo de calidad basado en la estabilidad y la aplicación del principio de igualdad retributiva.

VII. Tiempos de trabajo y corresponsabilidad

- Conseguir que el equipo pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de las facetas vitales.

VIII. Infrarrepresentación femenina y masculina

- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a aquellos puestos de trabajo donde exista infrarrepresentación de uno u otro sexo.

IX. Prevención y actuaciones en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Actualización de la política de prevención en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

X. Atención a las víctimas de violencia de género.

- Diseño de actuaciones que faciliten el acompañamiento a quienes se encuentra en esta situación y facilitarle aquellos recursos que tenga la entidad para hacer frente a la violencia de género.

Plan de acción – ejes

1 CULTURA CORPORATIVA Y COMPROMISO SOCIAL

COMUNICACIÓN DE LA EXISTENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Cultura Corporativa
Objetivos que persigue	Informar sobre las acciones que visibilizan el compromiso de la OEI en torno a la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Elaboración de una campaña de información y difusión del I Plan de igualdad interna y externa.
Personas destinatarias	Entidades colaboradoras Plantilla
Cronograma de implantación	Septiembre 2023
Responsable	Dirección Departamento de Personas España Departamento de Comunicación
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal encargado de la comunicación interna y externa de la OEI
Indicadores de seguimiento	☐ Verificación de la realización de la campaña ☐ Medios y soportes utilizados para la campaña ☐ Grado de conocimiento del I Plan de Igualdad por parte de la plantilla, desagregado por sexo

COMUNICACIÓN PERIÓDICA SOBRE EL DESARROLLO Y RESULTADOS DEL PLAN DE IGUALDAD.	
Área de actuación	Cultura corporativa
Objetivos que persigue	Informar sobre las acciones que visibilizan el compromiso de la OEI en torno a la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Elaboración de una campaña de información y difusión de los resultados de las acciones del I Plan de igualdad puestas en marcha Los hitos de la comunicación estarán relacionados con las acciones de seguimiento del propio Plan.
Personas destinatarias	Entidades colaboradoras Plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Responsable	Dirección Departamento de Personas España Departamento de Comunicación
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal encargado de la comunicación interna y externa de la OEI
Indicadores de seguimiento	☐ Verificación de la realización de la campaña. ☐ Medios y soportes utilizados para la campaña. ☐ Grado de conocimiento del I Plan de Igualdad por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

CHEQUEO PERIÓDICO DE LA INFORMACIÓN QUE LLEGA A LA PLANTILLA SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD.	
Área de actuación	Cultura corporativa
Objetivos que persigue	Asegurar que las informaciones sobre las acciones llevadas a cabo dentro del I Plan de Igualdad llegan adecuadamente a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Diseño de un buzón de consultas a disposición del personal de la entidad para dudas, sugerencias, o quejas relacionadas con la ejecución del I Plan de Igualdad
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Responsable	Dirección Departamento de Personas España
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal encargado de la comunicación interna y externa de la OEI
Indicadores de seguimiento	☐ Verificación del diseño del buzón ☐ Nº y ámbito de las dudas, sugerencias y quejas recibidas ☐ Nº y ámbito de las soluciones, modificaciones del Plan a raíz de las sugerencias o quejas

INFORMES PERIÓDICOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA OEI EN MATERIA DE IGUALDAD.	
Área de actuación	Cultura corporativa
Objetivos que persigue	Conocer la evolución de la plantilla y el cumplimiento de la aplicación del principio de igualdad y diversidad
Descripción detallada de la medida	Realización de estudios periódicos de la situación de la plantilla en materia de igualdad y diversidad coincidiendo con la elaboración del registro retributivo – Anual. Además, de la realización periódica de una encuesta sobre clima laboral relativa a la aplicación de los principios de igualdad y diversidad en el seno de la OEI,
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan, coincidiendo con la elaboración del plan y presupuesto de cada año. La evolución de la plantilla en cuanto a su composición se seguirá mensualmente.
Responsable	Dirección Departamento de Personas OEI
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal encargado de la comunicación interna y externa de la OEI
Indicadores de seguimiento	☐ Verificación de la realización de la encuesta (si/no) ☐ Verificación de la realización de los informes (si/no) ☐ Resultados de las encuestas.

INCLUSIÓN EN LA POLÍTICA DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA LAS CLAVES PARA LLEVAR A CABO UNA COMUNICACIÓN BASADA EN EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE.	
Área de actuación	Cultura corporativa y compromiso social
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Diseño y difusión de una guía sobre comunicación inclusiva en la que se incluyan recomendaciones para tener en cuenta en el desarrollo de comunicaciones internas y externas para que todos los materiales resultantes cumplan con el objetivo de una comunicación no sexista
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Tercer cuatrimestre 2023
Responsable	Dirección Departamento de Personas OEI Departamento de Comunicación
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal encargado de la comunicación interna y externa de la OEI
Indicadores de seguimiento	☐ Documento de la guía ☐ Medios utilizados para su difusión. ☐ Consultas realizadas para aclarar dudas sobre los criterios recogidos.

REVISIÓN PERIÓDICA DE LAS COMUNICACIONES EXTERNAS (INFORMES, PUBLICACIONES, PÁGINA WEB, FOLLETOS, MEMORIA ANUAL, ETC.) E INTERNAS DE LA OEI PARA QUE RESPONDAN A LOS PARÁMETROS DE LA COMUNICACIÓN NO SEXISTA.	
Área de actuación	Cultura corporativa
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Diseño de una checklist de revisión de las comunicaciones de la OEI. Revisión de las comunicaciones a partir de la checklist Diseño de propuestas de mejora de aquellas comunicaciones que no respondan a los parámetros de la comunicación inclusiva
Cronograma de implantación	Auditoria semestral comenzando el primer trimestre de 2024
Responsable	Dirección Departamento de Personas Departamento de Comunicación
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de consultoras externas especializadas en comunicación Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal encargado de la comunicación interna y externa de la OEI
Indicadores de seguimiento	☐ Documento de checklist. ☐Número de veces que se aplica. ☐Número de comunicaciones revisadas

2 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la Organización con los principios de igualdad y diversidad
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del plan
Responsables	Departamento de Personas
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal encargado de reclutamiento
Indicadores de seguimiento	☐ % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso ☐ Inclusión compromiso (si/no) ☐ Revisión de las ofertas de empleo (si/no)

GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE UNA COMUNICACIÓN INCLUSIVA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Diseñar una guía de comunicación inclusiva, ligada a la guía general de comunicación interna y externa, a aplicar en las distintas fases del proceso de selección y facilitar su conocimiento al personal responsable de los procesos de selección a través de una formación específica.
Cronograma de implantación	Tercer cuatrimestre 2023
Responsables	Departamento de Personas OEI
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes desarrollo externo Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	☐ Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas relativas a la comunicación inclusiva. (si/no) ☐ Enumerar dptos./puestos entre los que se ha difundido la guía

3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DENOMINACIONES NEUTRAS EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Revisión de la nomenclatura del sistema de clasificación profesional utilizando los parámetros del uso no sexista del lenguaje y revisión de la definición de los puestos de trabajo
Descripción detallada de la medida	Revisar el sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos neutros en las denominaciones de puestos Nueva definición de las posiciones laborales de la Secretaría General
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre 2023
Responsables	Departamento de Personas OEI.
Recursos asociados	Recursos económicos: Coste desarrollo externo Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no) ☐ Definición nuevas posiciones ☐ Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)

4 FORMACIÓN

FORMACIÓN Y DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD A TODA LA PLANTILLA	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos y adaptadas al trabajo de cooperación desarrollado por la Secretaría General.
Descripción detallada de la medida	Formar a las personas que trabajan en la OEI del compromiso de la entidad con la igualdad y la diversidad, así como de los procedimientos aprobados. La formación incluirá los siguientes módulos: - Sensibilización en igualdad: Primer trimestre 2024 - Comunicación inclusiva: Primer trimestre 2024 - Sesgos inconscientes: Primer trimestre 2024 - Prevención y actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo: Cuarto trimestre 2024 - Prevención y actuación en violencia de género: Cuarto trimestre 2024
Cronograma de implantación	A partir del año 2024 y se repetirá cada año.
Responsables	Departamento de Personas OEI
Recursos asociados	Recursos económicos: Coste curso(s) Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. Recursos de personal: Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento

Indicadores de seguimiento	☐ Celebrada jornadas de formación en igualdad (si/no) ☐ Lugar y fecha de celebración ☐ Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista…) ☐ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ☐ Satisfacción percibida

5 PROMOCIÓN PROFESIONAL

FOMENTO DE LA MOVILIDAD LABORAL A TRAVÉS DEL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROCESO QUE ASEGURE LA CORRECTA DIFUSIÓN INTERNA DE LAS VACANTES Y LOS REQUISITOS ASOCIADOS AL PUESTO	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la movilidad interna utilizando un procedimiento que base la movilidad en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona
Descripción detallada de la medida	Publicación de todas las posiciones abiertas (no confidenciales) al personal vía correo electrónico y/o *newsletter*, donde se informa de las nuevas ofertas.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan.
Responsables	Personas OEI
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Personas participantes en los procesos según perfil sociodemográfico (sexo, edad, nivel de estudios, etc.) ☐ Nº de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida

6 RETRIBUCIONES

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (SVPT) PARA ASIGNAR UNAS RETRIBUCIONES ACORDES AL VALOR QUE APORTA CADA PUESTO.	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor
Descripción detallada de la medida	Revisar la valoración de puestos de trabajo de manera que se garantice que puestos de igual valor perciben una retribución equivalente en línea con la revisión de la clasificación profesional.
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre 2023
Responsables	Departamento de Personas OEI
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Asignación de retribuciones por puesto ☐ VPT objetiva ☐ Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género ☐ Informe de resultados realizado (si/no) ☐ Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional

REGISTRO SALARIAL	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo con el R.D. 6/2019, de 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
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Responsables	Departamento de Personas OEI
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Identificación de las brechas que superen el 25% (si/no) ☐ Registro realizado (si/no) ☐ Registro actualizado regularmente (si/no)

7 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

DISEÑAR Y DIFUNDIR UN DOCUMENTO CON LOS DISTINTOS PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos, pluses existentes y medidas de conciliación familiar existentes tanto para hombres como para mujeres.
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre 2023 y se repetirá cada año.
Responsables	Departamento de Personas OEI
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Documento difundido entre toda la plantilla (si/no) ☐ Documento realizado (si/no)

8 SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

REALIZAR UN ESTUDIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
Descripción detallada de la medida	Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés, etc.)
Cronograma de implantación	Tercer año de vigencia del Plan
Responsables	Responsable de Personas y PRL
Recursos asociados	Recursos económicos: Coste de consultoría externa en PRL Psicosociales Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.
Indicadores de seguimiento	☐ Estudio de riesgos psicosociales realizado (si/no)

9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FOLLETOS/CARTELES/TRÍPTICOS SOBRE ACOSO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso, sus riesgos y el procedimiento a seguir.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan. Aprovechando fechas clave
Responsables	Departamento de Personas OEI
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. Recursos de personal: Personal del Departamento de RRHH y PRL
Indicadores de seguimiento	☐ Cambios percibidos en el ambiente de trabajo ☐ Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (si/no)

FORMACIÓN Y/O SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO A LA PLANTILLA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre 2024.
Responsables	Departamento de Personas OEI
Recursos asociados	Recursos económicos: Coste consultoría externa e impartición del Curso(s) Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación
Indicadores de seguimiento	☐ Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista…) ☐ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ☐ Satisfacción percibida

10 VIOLENCIA DE GÉNERO

PLAN DE AYUDA Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Negociación y aprobación de un procedimiento a seguir en caso de tener conocimiento de un caso de violencia de género.
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre 2024
Responsables	Departamento de Personas OEI
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Plan de Ayuda y Asistencia a víctimas de violencia de género (si/no) ☐ Número de expedientes abiertos. ☐ Número y tipo de medidas planteadas en los diferentes expedientes.

Medios y recursos

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la entidad dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios materiales. La entidad dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:

9.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del I Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación. El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios.

Mientras que **el seguimiento es un proceso que permite:**

- Ir adecuando el desarrollo del I Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.
- Obtener una información actualizada y periódica por parte de las personas responsables.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del I Plan de Igualdad.
- Introducir mejoras en el caso de ser necesarias.

La evaluación permite:

- Conocer y valorar la incidencia del Plan en una mejora continua de los objetivos de igualdad en la entidad.
- Una toma de decisiones para garantizar que la igualdad de oportunidades, trato y no discriminación, se integra en la entidad de manera permanente, tanto en la cultura, como en sus procedimientos de gestión.

Por tanto, uno de los contenidos del I Plan debe ser la configuración de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que midan si se han realizado las acciones propuestas, los resultados y el impacto de cada acción y medida, así como del Plan en su conjunto. Además, tendrán que identificarse las dificultades encontradas y las soluciones aportadas.

SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La fase de seguimiento en el I Plan de Igualdad se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al I Plan de Igualdad la flexibilidad necesaria para su éxito. Los

resultados de seguimiento del desarrollo del Plan de igualdad formarán parte integral de la posterior evaluación.

Para llevar a cabo este seguimiento se han establecido en cada una de las fichas de acción del Plan de Igualdad el momento oportuno para realizar el seguimiento de las citadas acciones que se llevará a cabo a través de los indicadores de seguimiento reflejados en cada ficha.

Una vez revisados estos indicadores en la fecha prevista se procederá a cumplimentar una FICHA DE SEGUIMIENTO por cada una de las FICHAS DE ACCIÓN recogidas en el I Plan de Igualdad de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI),**

Estas fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad en una reunión de seguimiento y se anexarán al I Plan de Igualdad de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI),** con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación del mismo.

MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO

(Rellenar una ficha para cada acción)

1. IDENTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN
Nombre de la acción
Persona o Departamento Responsable
Período de seguimiento
Fecha de realización del informe
Cumplimentado por
Actividades Previstas para el período de seguimiento

2. DESARROLLO DE LA ACCIÓN				
Actividades desarrolladas en el período de seguimiento				
Cumplimiento de Objetivos	Sin empezar	Bajo	Alto	Finalizado
Nivel de ejecución de la Acción	Sin empezar	Bajo	Alto	Finalizado
Nº de mujeres participantes en la Acción				
Nº de hombres participantes en la Acción				
Adecuación de los medios y recursos materiales y humanos				

3. RESULTADOS

Indique la situación de los indicadores definidos para el seguimiento de la acción respecto al período anterior de seguimiento

	RESULTADO OBTENIDO	RESULTADO ESPERADO	DIFERENCIA	MEJORAS A DESARROLLAR
Indicador 1				
Indicador 2				
Indicador 3				

4. INCIDENCIAS	
Dificultades y barreras encontradas	**Soluciones adoptadas**

Modificaciones incorporadas
Pautas para la continuidad de la acción

En caso de no haberse desarrollado todas las actividades previstas indique la actividad y el motivo por el que no se ha podido llevar a cabo:

Actividad	Motivo
	Falta de recursos humanos Falta de recursos materiales Falta de tiempo Falta de participación Descoordinación con otros departamentos Desconocimiento del desarrollo Otros motivos (especificar)

EVALUACIÓN

Finalizada la vigencia del I Plan de Igualdad, se realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación se referirá a la implementación del I Plan de Igualdad de **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI),** y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados). Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL I PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado, como se ha comentado anteriormente, por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y que pasará a formar parte de la información a analizar en el diagnóstico del II Plan de Igualdad. Por tanto, este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II Plan de Igualdad de **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).**

Este informe se realizará después de recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el diagnóstico que ha servido de base para la redacción de este I Plan de Igualdad. Con esta comparación entre el informe al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad. Con independencia del cumplimiento de las tablas de recogida de datos cuantitativos y el cuestionario para la obtención de los datos cualitativos, se deberá incluir en el Informe de Evaluación la información relativa a la:

1. Evaluación de los Resultados.
2. Evaluación del Impacto.
3. Evaluación del Proceso.

Evaluación de resultados

Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.

		¿SE HA LLEVADO A CABO?		INCIDENCIAS ENCONTRADAS	PERSONAS BENEFICIARIAS		
ACCIÓN	**ÁREA**	**SI**	**NO**		**Nº Muj.**	**Nº Hom.**	**Total**
Total							

Evaluación del proceso

Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las ***dificultades encontradas*** durante todo el proceso de implantación de las acciones del I Plan de Igualdad de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).** Se debe recoger información sobre los siguientes aspectos:

- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (los recogidos en las fichas de acción)

Evaluación de impacto

Este apartado información trata de averiguar si el I Plan de Igualdad de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI),** ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la entidad en particular. La información que se ha de recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla que contará con nuevas preguntas relativas a:

- Si se han reducido las desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla desde que entró en vigor el I Plan de Igualdad en la entidad.
- Si ha disminuido la segregación vertical y horizontal en la entidad.
- Si ha habido cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Si ha habido cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Si ha habido cambios en la imagen de la entidad (documentos comerciales, publicidad, etc.).
- Si hay un aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al primer Diagnóstico de Género.
- Etc.

9.4. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En los supuestos de modificación del plan de igualdad, el procedimiento será el siguiente:

- Las propuestas de las modificaciones deberán ser planteadas por escrito y por mayoría de cualquiera de las dos partes para ser debatidas en la siguiente sesión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.
- En el caso de que sean aprobadas, se remitirá el Acta de modificación firmada para su registro oficial.
- Una vez registrada oficialmente, estas modificaciones pasarán a formar parte del Plan.

La resolución de discrepancias sobre las condiciones de implementación de las medidas previstas en el plan o sobre la misma revisión del mismo, se llevarán a cabo de la siguiente manera:

- La Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión levantará Acta de la discrepancia y de los términos de la misma, incorporando las alegaciones de cada una de las partes.
- Esta discrepancia será sometida al informe de una persona experta en materia de Igualdad, que sea externa a la organización para garantizar su ajenidad y objetividad.
- El Informe de la persona experta serán sometido a la consideración de la Comisión de Seguimiento y, Evaluación, para su debate y votación en una sesión.
- Si aun así perdura la discrepancia, tanto el Acta de discrepancia, como las alegaciones y el informe de la persona experta será sometidos a un procedimiento de mediación en el órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales, bien sea el administrativo o el previsto en el convenio colectivo de aplicación.
- Si no se produce acuerdo en dicho proceso de mediación, la parte interesada podrá acudir a la vía jurisdiccional social en defensa de sus intereses.

9.5. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI),** será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Para ello, mantendrá reuniones periódicas, una vez al semestre, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el I Plan de Igualdad.

La Comisión tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan. Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la entidad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido y proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

En cuanto a su composición será paritaria y estará compuesta por representantes de la Entidad y representantes de la plantilla.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del Plan.

Por último, en esta reunión también se procederá a la aprobación del reglamento de funcionamiento.

GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 LO 3/2007).

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7 LO 3/2007).

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (Art. 7 LO 3/2007).

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.

Comisión de Igualdad: Equipo de trabajo constituido en el seno de la entidad, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Datos desagregados por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diagnóstico de situación: El diagnóstico sobre la situación en la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la entidad con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la entidad (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la entidad para plantear el cambio.

Discriminación directa por razón de sexo: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art.6.1 LO 3/2007).

Discriminación indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art. 6.2 LO 3/2007).

Discriminación Salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas–sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género: aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación con los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva/enfoque de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

Plan de igualdad de la entidad: Los planes de igualdad de las entidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad 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. (Art. 46 LO 3/2007).

Segregación horizontal: En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Segregación vertical: Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

Transversalidad: Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de

planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD EN LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA

Mariano Jabonero con DNI 50795689M, secretario general, en representación de Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 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, estableciéndola como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos adscrita a la secretaría general, de acuerdo con la definición que la normativa española establece en torno a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Lo anteriormente citado se llevará a la práctica a través de la implantación del I Plan de Igualdad y Diversidad, que recogerá, al menos, las siguientes materias de conformidad con la normativa vigente:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista]

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación, a través de la Comisión de Personal, de las personas que integran la plantilla de la **SECRETARÍA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA**, tal y como establece la normativa vigente en esta materia.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En base a todo lo expuesto, la dirección de la **ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA**, se compromete a impulsar la redacción e implementación del Plan de Igualdad y Diversidad de la compañía durante el año 2022-2023.

En Madrid, 17 de octubre de 2022.

Fdo.
Mariano Jabonero
Secretario General

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS · ORGANIZAÇÃO DE ESTADOS IBERO-AMERICANOS
OEI

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA

En Madrid a 21 de noviembre de 2022, reunidos,

por una parte, la representación de la organización

- D. Héctor Miralles.
- Dña. María Rosa Llorente
- Dña. Mónica Gomáriz
- Dña. Patricia Pereyra (actuando como sustituta)

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Dña. Cristina Calleja
- Dña. Donatella Montaldo
- Dña. María Adiego
- Dña. Paula Sánchez (actuando como sustituta)

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y Diversidad de la **SECRETARIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA**, en cumplimiento con la normativa vigente.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y Diversidad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad y Diversidad de la Secretaría General de la OEI estará constituida:

En representación de la organización por:

- D. Héctor Miralles.
- Dña. María Rosa Llorente
- Dña. Mónica Gomáriz
- Dña. Patricia Pereyra (actuando como sustituta)

En representación de la plantilla por:

- Dña. Cristina Calleja
- Dña. Donatella Montaldo
- Dña. María Adiego
- Dña. Paula Sánchez (actuando como sustituta)

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad y Diversidad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad y Diversidad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre presidenta, de entre sus integrantes, a Cristina Calleja y secretaria María Rosa Llorente.[1]

Serán funciones de la Presidencia:

- Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y fijar el orden del día, de acuerdo con las propuestas de quien integran la Comisión.
- Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
- Dictaminar el comienzo y finalización de las reuniones.
- Velar por el cumplimiento de las leyes
- Visar las actas y certificados de los acuerdos de la Comisión.
- Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de presidenta/e de la Comisión.

Serán funciones de la Secretaría:

- Convocar a quienes pertenecen a la Comisión mediante escrito y/o correo electrónico, por orden de su presidenta/e, con la antelación suficiente. Junto a la convocatoria, se remitirá el orden del día con la documentación adicional referida al mismo y el borrador del Acá de la sesión anterior.
- Recibir los actos de comunicación de los miembros con las subcomisiones de trabajo y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.
- Preparar la tramitación de los asuntos que sean competencia de la Comisión.
- Levantar acta reflejando las propuestas de los miembros de la Comisión, el resultado de las votaciones y los acuerdos adoptados, haciendo constar cuantas cuestiones e intervenciones le sean solicitadas por cualquiera de los miembros de la Comisión. Las partes dispondrán de un plazo de 48 horas para remitir por escrito las citadas intervenciones, que se harán constar en acta con carácter literal.
- Tener a disposición de quienes forman parte de la Comisión las actas de las sesiones y los acuerdos adoptados.
- Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de secretaria/o

———————————————#

[1] Si la Comisión Negociadora optara por la no elección de una persona que ostente la Presidencia, las partes deberán consignar además en el acta constitutiva de la Comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas, pudiendo designar a una persona representante de cada una de las partes, junto con la persona que ostente la secretaría#

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación de la organización.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse cuando el proceso lo requiera y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de Raquel Jiménez Manzano que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras.

3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la organización a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la organización serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad y Diversidad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporar cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 14:00 horas del 21 de noviembre de 2022.

Firmas: Representación de la Organización	Firmas: Representación de las personas trabajadoras
D. Héctor Miralles	Dña. Cristina Calleja
Dña. María Rosa Llorente	Dña. Donatella Montaldo
Dña. Mónica Gomáriz	Dña. María Adiego
Dña. Patricia Pereyra (Sustituta)	Dña. Paula Sánchez (Sustituta)
Raquel Jimenez (Asesora externa)	Irune Aguirrezabal (Asesora por la OEI)

CUARTA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA OEI

ACTA DE LA REUNIÓN

En Madrid, a 10 de julio de 2023, a las 13.00 horas, se celebró la Cuarta Reunión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Se inicia la reunión con el siguiente Orden del día:

Orden del Día

1. Presentación e Incorporación de Delia Carmona como miembro de la Comisión Negociadora en sustitución de Mónica Gomariz.
2. Aprobación del Acta de la Tercera Reunión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
3. Presentación y aprobación del Plan de Igualdad de Oportunidades.
4. Constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Estando presentes:

En representación de la Organización por:

- D. Héctor Miralles.
- Dña. Delia Carmona
- Dña. María Rosa Llorente.
- Dña. Patricia Pereyra (actuando como sustituta).

En representación de la plantilla por:

- Dña. Cristina Calleja.
- Dña. Donatella Montaldo.
- Dña. Bárbara García
- Dña. Paula Sánchez (actuando como sustituta)

Asistió, igualmente, como asesora de la OEI, Dña. Irune Aguirrezabal.

1. **Presentación e Incorporación de Delia Carmona como miembro de la Comisión Negociadora.**

Se presenta a Delia Carmona como nuevo miembro de la Comisión Negociadora y en calidad de representante de la Organización en sustitución de Mónica Gomariz.

2. **Lectura y aprobación, si procede, del Acta de la Tercera Reunión de la Comisión Negociadora de fecha 23 de junio de 2023.**

Al estar todos los presentes de acuerdo, se procede con la aprobación del Acta de la Tercera Reunión de la Comisión Negociadora de fecha 23 de junio de 2023.

3. **Presentación y aprobación del Plan de Igualdad de Oportunidades.**

Se presenta y se dan por concluidas las negociaciones y, por tanto, se procede a la aprobación de las medidas propuestas y al Plan de Igualdad y Diversidad de la Secretaría General de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es desde la fecha de firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 2026.

4. **Constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.**

Se constituye Comisión de Seguimiento del Primer Plan de Igualdad de la Secretaría General de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura con representación de la Organización y con representación de la plantilla, que estará integrada por los siguientes miembros:

> Por parte de la Organización: Héctor Miralles, Delia Carmona, Mª Rosa Llorente y Patricia Pereyra como sustituta.
>
> Por parte de la representación de la plantilla: Cristina Calleja, Donatella Montaldo, Bárbara García y Paula Sánchez como sustituta.

La Comisión de Seguimiento, será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad. Esto es, velar para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Finaliza la reunión a las 14.50 horas.

Firmas:
Representación de la Organización

D. Héctor Miralles
Dña. Delia Carmona
Dña. María Rosa Llorente
Dña. Patricia Pereyra (Sustituta)

Irune Aguirrezabal
(Asesora por la OEI)

Firmas:
Representación de las personas trabajadoras

Dña. Bárbara García
Dña. Cristina Calleja
Dña. Donatella Montaldo
Dña. Paula Sánchez (Sustituta)