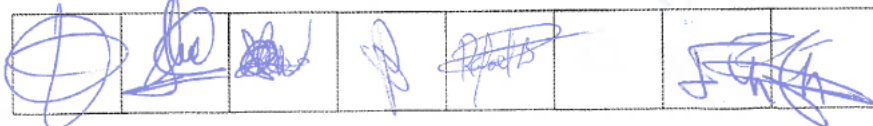


 <p>FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes s.l.</p>	<p>PLAN DE IGUALDAD</p>	<p>Versión: 2021</p>
---	-------------------------	--------------------------

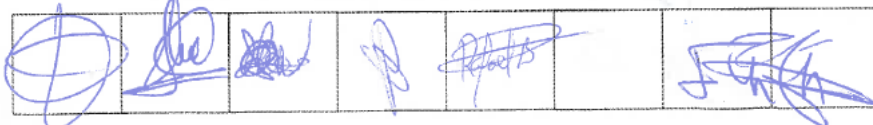


***PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES***

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



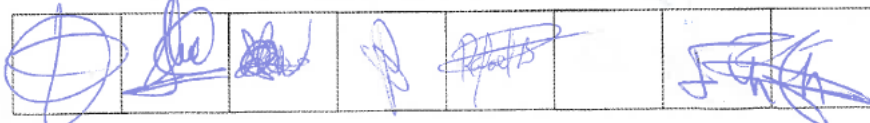
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

A horizontal row of seven rectangular boxes, each containing a blue ink signature. The signatures are stylized and vary in complexity, with some being more circular and others more linear.

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	4
2	ESTRUCTURA DEL PLAN.....	7
3	PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN.....	9
4	AGENTES IMPLICADOS	10
5	CONCEPTOS BÁSICOS	10
6	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.....	23
7	INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN.....	24
8	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	29
9	ÁMBITO DE APLICACIÓN	30
10	TEMPORALIDAD	30
11	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	32
	OBJETIVO.....	32
	METODOLOGÍA.....	32
	RESULTADOS	32
	a) Proceso de selección y contratación.....	33
	b) Clasificación profesional	35
	c) Formación.....	37
	d) Promoción profesional	37
	e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.....	38
	f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral ...	40
	g) Infrarrepresentación femenina	41
	h) Retribuciones	42
	i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	43
12	RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA	45
	OBJETIVO.....	45
	METODOLOGÍA.....	45

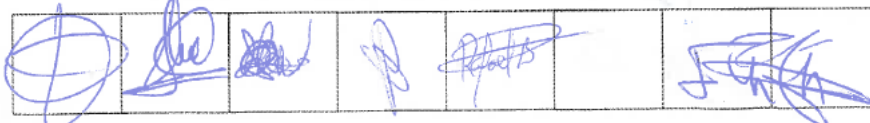
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



RESULTADOS	46
VIGENCIA Y PERIODICIDAD	48
13 OBJETIVOS	49
ÁREAS DE TRABAJO	50
A.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	50
B.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	51
C.- FORMACIÓN	52
D.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	53
E.- CONDICIONES DE TRABAJO	53
F.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	54
G.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	55
H.- RETRIBUCIONES	56
I.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	57
J.- USO DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	57
14 ACTUACIONES.....	59
15 CRONOGRAMA.....	78
16 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	87
17 COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD	90
18 PROCESO DE MODIFICACIÓN	92
19 ANEXOS.....	93
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PROMOCIÓN DE NEGOCIACIÓN	94
ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	97
ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	102
ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD	105
FICHA DE EVALUACIÓN	109

1 INTRODUCCIÓN

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

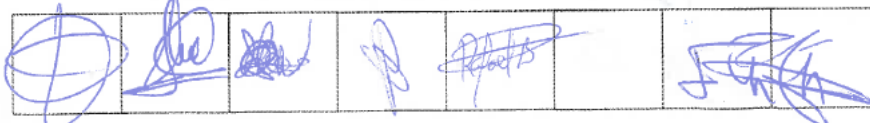


El III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la empresa **FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes - FSPD** (2022 – 2026) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de la empresa. En este plan se diseñan una serie de actuaciones en materia de igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado, en el que se han estudiado las fortalezas y debilidades de la organización con el objetivo de que sean lo más ajustadas posible a la realidad.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo para las *“medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”* y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, *“por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo”* se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en estos decretos y en la legislación laboral. Así mismo, se proclama el RD 902/2020 para velar por la igualdad salarial, entre mujeres y hombres, en el mundo laboral.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



En todo Plan de Igualdad, sin importar el número de personas trabajadoras, la Dirección, junto con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad pactan el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redundará en el incremento de la productividad en la empresa.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la empresa no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, se presenta una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la empresa con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



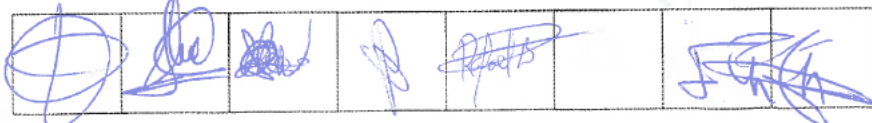
2 ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de Igualdad de **FSPD** se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Determinación de las partes que lo conciertan.** Se introduce aquellas partes que acuerdan la elaboración del Plan de Igualdad.
- II. **Ámbito personal, territorial y temporal.** Dentro de este apartado se resumirá una breve descripción de la empresa, los diferentes centros de trabajos y localización de referencia del Plan de Igualdad, y la entrada en vigor y duración del mismo.
- III. **Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo dentro de la cual se incorpora la auditoría retributiva (R.D. 902/2020), retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, infrarrepresentación femenina y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- IV. **Resultados obtenidos, vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva, en base al Real Decreto 902/2020.** Se analizarán los salarios medios y medianas de la plantilla, para el año de análisis. Si se detectan unas diferencias entre mujeres y hombres mayores al 25%, se deberá proporcionar una justificación de por qué se produce tal diferencia salarial. Así como un informe de medidas de corrección de esta situación.
- V. **Objetivos Generales y Específicos del Plan de Igualdad.** Aquí se

7

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



redactarán las metas que se quieren alcanzar con el documento.

VI. Medidas de actuación: Dentro de cada una de ellas se especificará el marco de trabajo al que hace referencia (conciliación, formación, promoción, etc.), temporalidad, metodología, persona/s responsable/s, recursos materiales y humanos necesarios para ejecutarla.

VII. Calendarización de las acciones. Se elaborará una tabla donde se visualizará cada una de las acciones y el momento, durante la vigencia del plan, que se ejecutará.

VIII. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. Se deben establecer las bases por la cual se desarrollarán las herramientas y analizará el grado de cumplimiento del Plan

IX. Creación de la comisión de igualdad. Esta debe ser paritaria y estará encargada de velar por el punto VIII "*Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica*".

X. Proceso de modificación. En el cual se redactarán las vías que habrá para realizar cambios dentro del Plan, debido a medidas difíciles de aplicar, inviabilidad temporal de algunas actuaciones, acciones inviables con la realidad de la organización, etc.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- ❖ **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la empresa en todas las áreas.
- ❖ **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- ❖ **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- ❖ **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la empresa y conjunto de la plantilla, a través de su representación legal.
- ❖ **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- ❖ **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ❖ **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- ❖ **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



4 AGENTES IMPLICADOS



5 CONCEPTOS BÁSICOS

10

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

ACCIONES POSITIVAS:

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la empresa, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad menciona las acciones positivas de la siguiente manera:

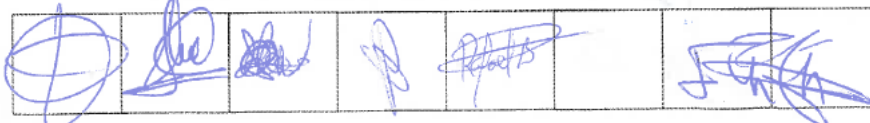
Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán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

ACOSO SEXUAL:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

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.

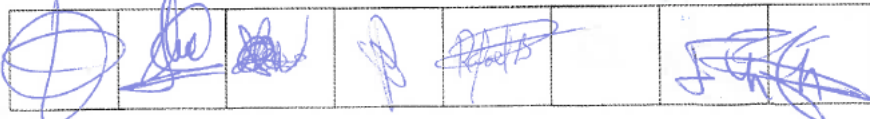
AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

Tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. Tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte. Implica la realización de un diagnóstico que permita evaluar los puestos de trabajo de igual valor (sistema retributivo y promoción) y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



BARRERAS DE GÉNERO:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO:

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

CONCILIACIÓN:

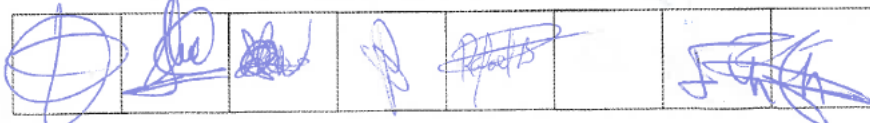
Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD:

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

COEDUCACIÓN:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN:

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

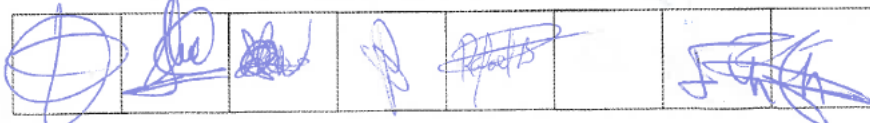
DISCRIMINACIÓN:

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

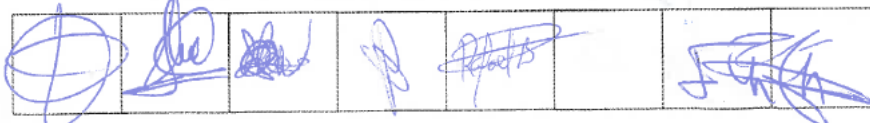
DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer grupos que sufran discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida al general de la población. La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad respalda dichas acciones a favor de las mujeres siempre que persistan las causas que producen la desigualdad que pretenden equilibrar.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DOBLE JORNADA LABORAL:

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

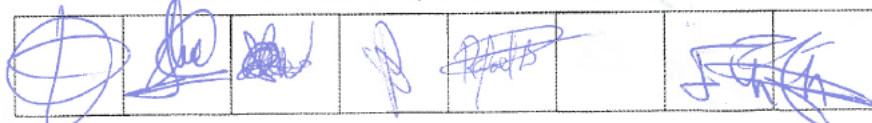
FEMINISMO:

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

ESTEREOTIPO:

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



inmutable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

GÉNERO:

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

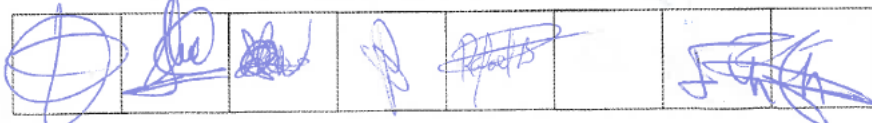
IGUALDAD DE GÉNERO:

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 mujeres y hombres.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

MACHISMO:

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.


INDICADORES DE GÉNERO:

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

IGUALDAD DE TRATO:

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



para mujeres.

MICROMACHISMO:

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

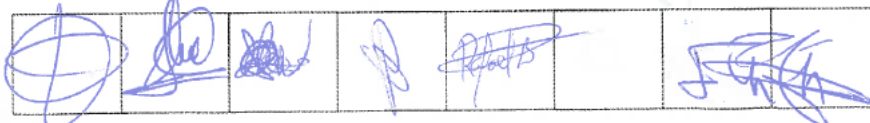
MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Principio que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios

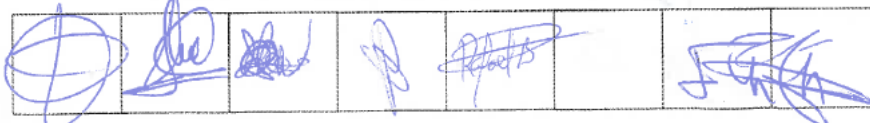
El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

PUESTO DE TRABAJO DE IGUAL VALOR

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

- La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

- ❖ La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- ❖ La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

REGISTRO SALARIAL O RETRIBUTIVO

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados. Deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

ROLES DE GÉNERO:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN VERTICAL:

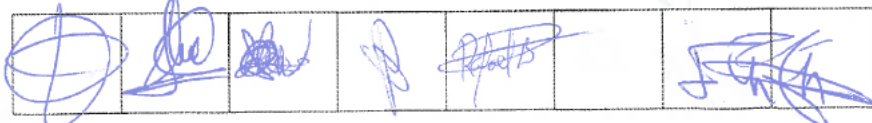
Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad




Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

6 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

De una parte, la representación de la dirección y de otra, la representación legal de personas trabajadoras de la empresa **FSPD**, acuerdan la elaboración e implantación del III Plan de Igualdad. En el **anexo "2"** se incorpora el acta de constitución de la comisión negociadora.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



7 INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

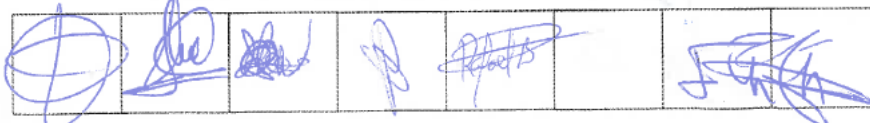
FEPAMIC SERVICIOS PARA PERSONAS DEPENDIENTES S.L.U. (FSPD) es una entidad asociativa, sin ánimo de lucro cuyo génesis tuvo lugar el 26 de julio de 2005. Su alma mater, al igual que otras mercantiles del grupo sería Federación Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (FEPAMIC).

FSPD gracias a su Residencia para personas Gravemente Afectadas (RGA) tiene como principal actividad la atención socio-sanitaria con alojamiento, convivencia y atención integral, ya sea de forma temporal o permanente, que tiene función sustitutoria del hogar familiar, a las personas con discapacidad en situación de dependencia, teniendo en cuenta la naturaleza de la dependencia, grado de la misma e intensidad de los apoyos que precise la persona conforme a su Plan Personal de Apoyos. Así como todas las actividades complementarias que sirvan para llevar a cabo el Plan Personal de Apoyos, como los servicios de transporte adaptado, fisioterapia interna... etc.

Además, dentro de la actividad que se realiza en **FSPD**, apoyándose en las plazas privadas, así como el servicio de rehabilitación, se ha incluido un servicio de recuperación de ictus.

Otro servicio dentro de la organización sería la Rehabilitación y Fisioterapia Externa y Servicio de Integración Multisensorial. El cual, durante el año 2020, con el objetivo de profesionalizar el servicio de rehabilitación, se ha renovado el espacio, así como

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



su maquinaria.

Por último, dicha mercantil, también desarrolla el servicio de fabricación y/o elaboración y/o transformación de comidas preparadas para colectividades.

El crecimiento y el éxito de FSPD siempre han tenido como base sus tres compromisos de marca:

❖ Ética empresarial

Instalaciones y servicios que se integran de forma natural en el entorno y que cumplen con la más estricta normativa técnica y medioambiental.

❖ Calidad

Tecnologías y materiales modernos, homologados, de calidad contrastada y verificada para ofrecer la máxima seguridad y prestación a las personas usuarias.

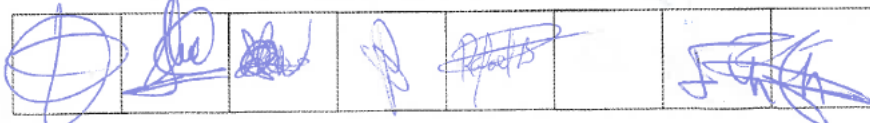
❖ Servicio

Procesos minuciosamente planificados y controlados con la ayuda de personal especializado; permanente seguimiento y control por parte de cada departamento para la atención socio-sanitaria de las personas usuarias.

Con esta filosofía ha conseguido progresivamente irse especializando en diferentes tipos de diversidad funcional y servicios para mejorar y ayudar a las diferentes personas que son atendidas:

- ❖ Rehabilitación
- ❖ Recuperación de Ictus
- ❖ Cuidados
- ❖ Servicios de transportes

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



➤ Servicios de comida

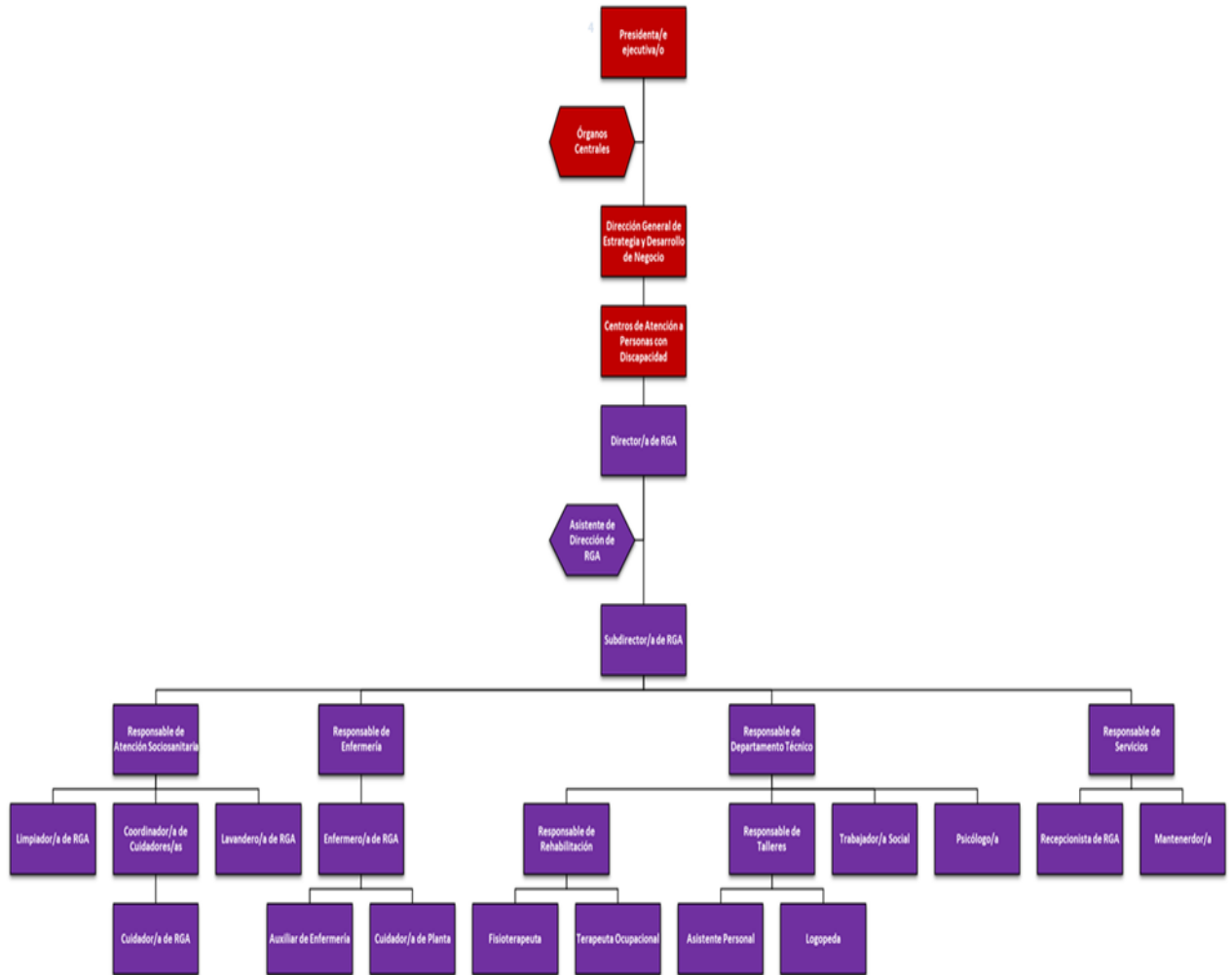
El equipo humano de **146 personas en la actualidad**, adaptable a las necesidades de los proyectos, ampliamente cualificado, pone a la disposición del servicio toda su experiencia ofreciendo un servicio serio, centrado en la calidad y la personalización de la atención de las personas usuarias, adaptándose a las necesidades del cliente y desarrollando constantemente nuevas soluciones para anticiparse a las cambiantes necesidades del mercado. La organización del mismo se desarrolla según los siguientes organigramas, en función de los servicios que ofrecen:

Residencia para personas Gravemente Afectadas (RGA):

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

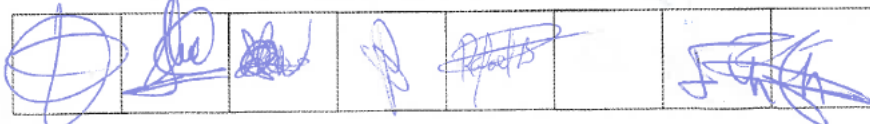


A horizontal table with seven empty cells. The first six cells contain handwritten signatures in blue ink. The seventh cell is empty.



Servicio de Rehabilitación Externa:

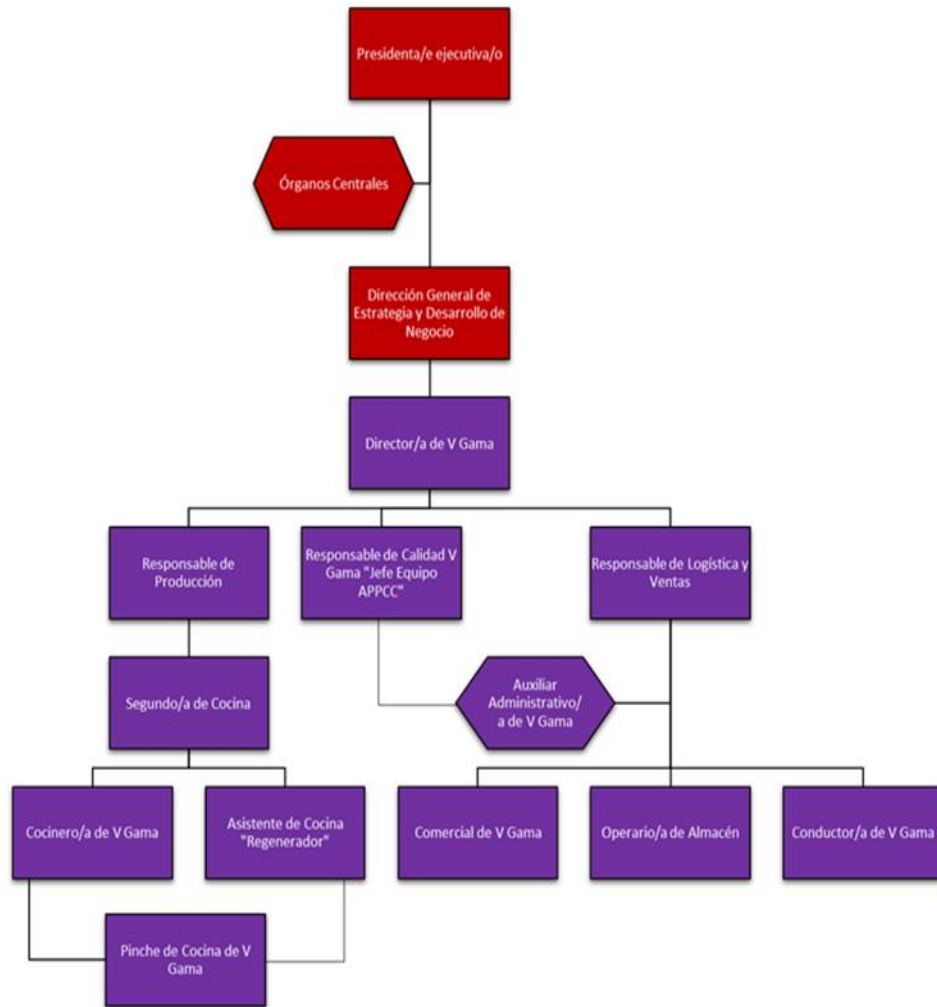
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad





V GAMA:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



En **FSPD** existe un compromiso con la mejora continua en todas las actividades y procesos desarrollados por la Empresa.

8 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Ver Anexos

9 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio cordobés para **FSPD**. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que **FSPD** pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

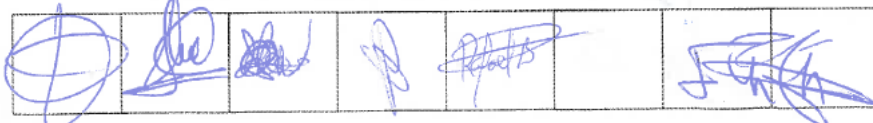
Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

10 TEMPORALIDAD

30

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



Se considera necesario plantear una temporalidad del III Plan de Igualdad de Oportunidades de **FSPD** para **cuatro años (2022-2026)**, a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo.

A continuación, establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

1.	Compromiso de la Dirección	Abril 2021
2.	Constitución de la Comisión de Igualdad	Mayo 2021
3.	Diagnóstico de situación	Agosto 2021 – Febrero 2022
4.	Elaboración Plan de Igualdad	Marzo 2022
7.	Desarrollo y ejecución	Marzo 2022 – 2026
8.	Evaluación final	2026

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogadas hasta la aprobación del siguiente plan, en su caso.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



11

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

OBJETIVO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre la empresa **FSPD**, la cual permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del III Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA

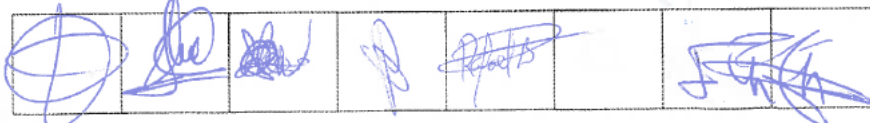
La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **FSPD** ha combinado varios tipos de fuentes, tanto cuantitativa como cualitativa.

- ❖ La metodología cuantitativa ha sido empleada a través de cuestionarios que se han realizado a la dirección y a la plantilla de la organización, entre otros análisis.
- ❖ Por otro lado, la cualitativa ha sido ejercida a través del análisis y reflexión de documentos aportados por la entidad.

RESULTADOS

Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad obteniendo estos resultados:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad




a) Proceso de selección y contratación

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

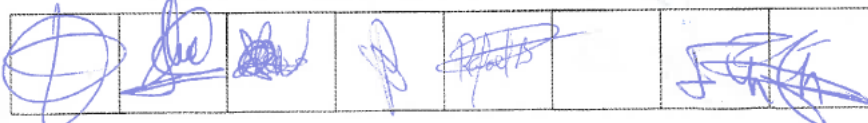
- ❖ Las personas que se encargan de realizar la selección son: el Departamento Bolsa de Empleo y Selección y las personas responsables de los distintos departamentos.
- ❖ Se dispone de formación en igualdad por una parte de la selección de personal.
- ❖ La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a criterios que se establecen desde dirección o desde el departamento de RR.HH. así como desde el departamento en cuestión que necesita aumentar personal.
- ❖ **No se emplea CV ciego** en los procesos de selección. Las preguntas que se realizan en las entrevistas de trabajo son las mismas para mujeres que para hombres, nunca incluyen preguntas sobre situación familiar o personal de la persona candidata.
- ❖ Los canales habituales para dar a conocer las ofertas de empleo de la organización son los **portales de empleo de internet, las páginas web** (incluidas las de agencias de colocación y el SEPE) y/o las **redes sociales**.
- ❖ La empresa indica no utilizar lenguaje o imágenes sexistas, no obstante, analizando algunas ofertas que han publicado, no emplean un uso inclusivo a la hora de nombrar el puesto en cuestión y las imágenes tienden a mostrar a una parte de la sociedad, únicamente, desarrollando la actividad. Lo que puede conllevar a interpretaciones basadas en estereotipos de género.
- ❖ Dentro de las personas que han ingresado a la empresa en 2020 se puede concluir que:
 - La mayor parte de incorporaciones a la empresa pertenecen a la banda de **edad** de los 40 a los 49 años de edad, tanto para mujeres como para hombres.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



- La mayor parte de incorporaciones a la empresa en este periodo ha sido con un **contrato** de duración determinada a tiempo completo. Este punto es positivo, ya que las mujeres, a nivel general, suelen ocupar las jornadas a tiempo parcial debido a que se les asignan, desde que nacen, el rol de cuidados del hogar y de la casa. Con lo cual dificulta poder emplearse a tiempo completo en ambas esferas.
 - Casi la totalidad del personal incorporado lo hace con **una jornada a turnos**.
 - En relación a la **jerarquía**, casi todo el personal contratado en el período es *sin cualificación* con pequeñas excepciones que tienen *cualificación* (mujeres).
 - Las incorporaciones de personal en función de los departamentos se reparten entre 5 de los 7 que dispone la entidad. No obstante, el mayoritario recaería sobre Residencia para personas Gravemente Afectadas (RGA).
 - La tendencia de las incorporaciones es a no tener descendencia. Esta decisión suele devenir de las dificultades que tiene la sociedad actual para conseguir una estabilidad laboral, así como, por el lado de las mujeres, está aumentando la edad de tener el/la primer/a hijo/a, puesto que antes quieren adquirir una estabilidad y unos logros profesionales, ya que luego, en muchas ocasiones suele pararse o incluso paralizarse completamente su carrera.
 - La empresa no dispone de datos relacionados al cuidado de **personas dependientes a su cargo**.
 - Dentro de la **formación**, se han incorporado sobre todo personal con niveles formativos de Bachillerato o FP Grado Medio.
- ❖ Dentro de las **personas que han dejado de trabajar** en la empresa en 2020 se puede concluir que:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



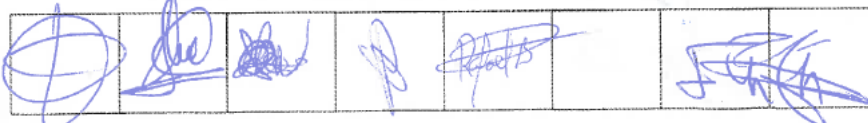
- La media de **edad** de los hombres se sitúa en la banda de edad de 40 a 49 años.
- Los **contratos** del personal que ha cesado son variados, los hay temporales (a tiempo parcial y completo) e indefinidos (a tiempo completo). Destacando sobre todo la vinculación de manera temporal a tiempo completo. Todas las personas tienen una **jornada a turnos**.
- Se observa presencia del personal en 2 **jerarquías**, personal no cualificado y personal cualificado. Siendo la más representada “sin cualificación”. Así mismo, el pequeño grupo de personas con el nivel “cualificado”, son mujeres.
- Al igual que ocurre con las incorporaciones, los ceses, en su mayoría pertenecían al **departamento** de RGA.
- También, como ocurría con las personas que han entrado en el periodo de análisis, hay una tendencia a no tener descendencia.
- La empresa no dispone de datos relacionados al cuidado de **personas dependientes a su cargo**.
- El **nivel formativo** es similar al mostrado en los ingresos de personal.
- ❖ Dentro de la **encuesta del personal**, la mayoría de personas afirman que mujeres y hombres cuentan con las mismas oportunidades de acceso a los puestos de trabajo dentro de la empresa.

b) Clasificación profesional

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- ❖ Se han realizado **fichas de perfil de puesto de trabajo** para la valoración de puestos de la auditoría retributiva en base a los factores seleccionados por la organización.
- ❖ Se trata de una **empresa “feminizada”**, en el punto concreto de análisis,

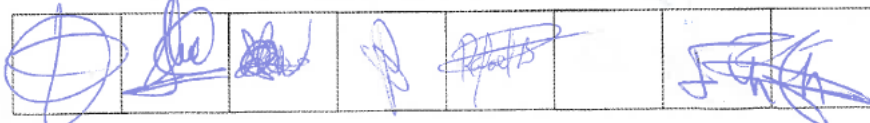
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



aunque no por mucho, ya que el 63,59% del personal es femenino. Recordando la disposición primera de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, se considera una situación de equilibrio cuando existe una proporción máxima de 60-40 sin importar el sexo de las personas que los ocupen. Esta situación a día de hoy se encuentra resulta, concentrándose entre los parámetros dictados.

- ❖ Se observa que el tramo de edad con más proporción de mujeres y hombres se sitúa en la franja de edad de 40 a 49 años, coincidiendo con la franja intermedia. No obstante, se aprecia que las mujeres, por una pequeña diferencia también se encuentran muy representadas entre los 30 a 39 años. Por su lado, en los varones, el segundo tramo con mayor número sería de 50 a 59 años. Aunque no se comparen hombres y mujeres, hay una tendencia sobre ellas a situarse en los rangos más jóvenes mientras que ellos, lo hacen al revés, en los más longevos.
- ❖ Se observa que una pequeña parte del personal tiene una elevada antigüedad en la empresa puesto que la mayor parte de incorporaciones han tenido lugar recientemente. Concretamente se concentra un amplio número de la plantilla en menos de un año. Aunque no se puede elaborar una comparación demasiado acertada, si se aprecia una tendencia en las mujeres a ocupar en mayor medida los tramos más recientes, por su lado, los varones ocupan con más proporción los más longevos.
- ❖ Dentro de los departamentos, hay una gran mayoría de la plantilla que se sitúa sobre RGA. Así mismo, todos exceptuando Comunicación y RR.PP., Fundación FEPAMIC y V Gama, que se encuentran masculinizados, el resto están feminizados.
- ❖ Analizando los diferentes puestos de trabajo se ha comprobado que el puesto de mayor ocupación es de Cuidador/a. También identificar que hay puestos feminizados o masculinizados en la compañía, son pocos los que

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



cuentan con una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Puntualizando también, que los puestos menos orientados al cuidado y la limpieza son los que están ocupados en mayor medida por varones.

c) Formación

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

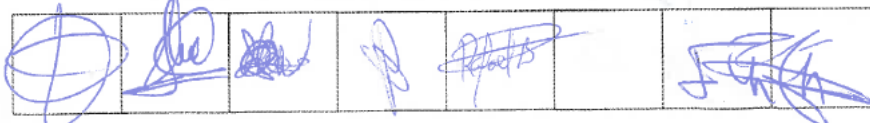
- ❖ **Disponen de un Plan de Formación** formalmente estipulado, a través del cual se basan en los criterios de cada departamento, a la solicitud de la persona trabajadora y dependiendo de las necesidades productivas.
- ❖ La formación se realiza **dentro de la jornada laboral** de las personas que la reciben, siempre que es posible. Se da la circunstancia de que por las casuísticas de determinadas formaciones deben de terminarse fuera de este.
- ❖ Los canales de comunicación entre la plantilla y la empresa para tratar temas de formación, así como para tratar otros diversos temas, suelen ser WhatsApp, llamadas, cartas o llamadas telefónicas, así como el tablón de anuncios.
- ❖ Dentro de la formación impartida, se obtiene que una gran parte a recaído sobre el personal de RGA, siendo el más concurrido *“cuidados auxiliares básicos de enfermería”*.
- ❖ Según las respuestas dadas a la encuesta:
 - Casi la totalidad de las respuestas aportadas reflejan que las posibilidades de formación a mujeres y hombres son las mismas dentro de la empresa.

d) Promoción profesional

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

37

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

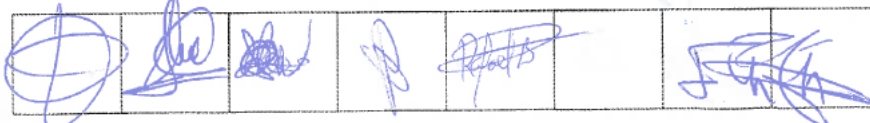


- ❖ Si se necesita cubrir puestos de mandos intermedios y/ dirección **se favorece la promoción interna** antes que la selección externa de personal. Se incentiva para estos casos la presentación de candidaturas tanto de hombres como de mujeres.
- ❖ Los criterios que se tienen en cuenta a la hora de promocionar son totalmente objetivos, relacionados con la valía profesional por lo que los procesos de promoción son objetivos y transparentes.
- ❖ Estos criterios son seleccionados por las personas responsables de cada departamento.
- ❖ Los canales generalmente utilizados para ello son correos electrónicos, WhatsApp, cartas o llamadas telefónicas.
- ❖ Disponen de solicitud formal para solicitar promociones. En ella se ha revisado el lenguaje y a pesar que durante todo el documento mantienen un lenguaje inclusivo, se incurre en algunas connotaciones sexistas. Para su correcta modificación se aportan una serie de recomendaciones.
- ❖ La antigüedad no tiene especial relevancia a la hora de promocionar ya que se premia mucho más el desempeño y la consecución de objetivos, así como contar con la formación adecuada para el puesto objeto de promoción.
- ❖ En general, el personal percibe que mujeres y hombres promocionan en igualdad de oportunidades, incluido a puestos directivos.
- ❖ Se manifiesta un alto desconocimiento a la incidencia del uso de las medidas de conciliación a la hora de promocionar por lo que es posible que fuera necesario remitir unas indicaciones para poder aclarar esta situación a la totalidad de la plantilla.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y

38

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



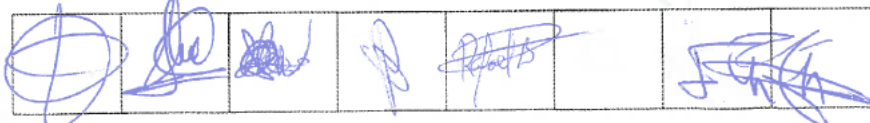
hombres

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- ❖ No existen inaplicaciones de convenio, se ha elaborado la documentación de PRL con perspectiva de género, ya que casi todos los documentos contienen un uso de lenguaje inclusivo, además, se contemplan adaptaciones por **embarazo/lactancia/menores de 18 años**; todos los conceptos salariales se otorgan en cumplimiento de valores objetivos no relacionados con el sexo.
- ❖ No ha habido nunca ningún tipo de denuncias de sospechas de acoso sexual y/o por razón de sexo por lo que **no procede analizar la implementación, aplicación y procedimiento resueltos**. Se dispone de protocolo de prevención y actuación en sospechas de acoso sexual o por razón de sexo.
- ❖ En los últimos 3 años no ha habido modificaciones en las condiciones de trabajo. El fichaje se realiza a través de un sistema de registro en todos sus centros de trabajo mediante lectores de huellas como de registro digital a través del Portal del Empleado/a.
- ❖ No existen diferencias significativas entre el nivel formativo de hombres y mujeres dentro de cada puesto.
- ❖ Si las necesidades de producción aumentan se prioriza la conversión de contratos a jornada parcial en contratos de jornada completa o los contratos temporales en indefinidos antes de contratar nuevo personal.
- ❖ Las personas trabajadoras conocen las condiciones de trabajo, los objetivos a cumplir y de qué manera se evalúa su rendimiento, pero no hay constancia de ello en ningún documento escrito de la empresa que poder sacar a relucir y analizar en profundidad.
- ❖ Dentro de los datos de permisos y/o excedencias no se observan muchos patrones distintivos, sino que los datos que se analizan siguen la misma

39

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



distribución estadística que los de la plantilla en general. Pudiéndose destacar que, a nivel general la tipología de contrato era algo mayor en cuanto a duración determinada, en este caso, estas personas, sobre todos están indefinidas.

- ❖ En relación con la encuesta de personal, la mayor parte de las personas perciben que para la empresa es más importante el rendimiento que la presencialidad.


f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- ❖ La empresa dispone de medidas de conciliación a mayores de las estipuladas por el ET y CC, sobre todo enfocadas a mejorar la conciliación familiar, personal y laboral.
- ❖ No se realizan campañas de sensibilización periódicas sobre los derechos de conciliación.
- ❖ La empresa afirma que promueve el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de mujeres y hombres y que se les ha informado sobre las medidas a las que tienen derecho, pero la encuesta al personal deja ver bastante desconocimiento al respecto de qué medidas se pueden solicitar.
- ❖ En el periodo de análisis se han producido excedencias y/o permisos donde no se observan muchos patrones distintivos, sino que los datos analizados siguen la misma distribución estadística que los de la plantilla en general. Pudiéndose destacar que, a nivel general la tipología de contrato era algo mayor en cuanto a duración determinada, en este caso, estas personas, sobre todos están indefinidas.
- ❖ Tampoco consta ningún tipo de absentismo, por lo que es imposible aportar

40

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



información al respecto.

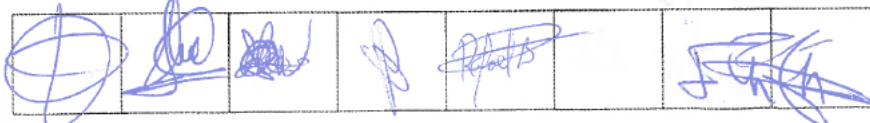
- ❖ No se obtiene más información que la disponible a través del modelo 145, por lo que no se puede elaborar un análisis en profundidad. La “población estadística” es tan reducida que no se pueden elaborar conclusiones con baja incertidumbre.
- ❖ Gran parte del personal de la empresa encuestado manifiesta tener especiales dificultades a la hora de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Destacando entre las opciones más votadas: vacaciones impuestas, falta de flexibilidad y dificultades propias.
- ❖ La empresa afirma que las personas trabajadoras:
 - Hacen uso y disfrute de su derecho a la conciliación por igual, sin importar que sean hombres o mujeres.
 - Que hacen uso de sus derechos de conciliación optan por igual a promociones y ascensos que aquellas que no se acogen a ninguna pese a que la encuesta al personal transmite desconocimiento al respecto por parte de las personas trabajadoras.
 - Con responsabilidades de cuidado disponen de más facilidades de adaptación de jornada que las personas trabajadoras sin cargas familiares. La empresa intenta adaptarse a las necesidades del personal, para evitar que se vean afectados negativamente, buscando siempre en negociación lograr la situación más favorable para todos y todas.

g) Infrarrepresentación femenina

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- ❖ Segregación vertical: Se puede concluir por tanto que dentro de las dos jerarquías medias (*mandos intermedios* y *personal cualificado*) hay mayor número de mujeres que de hombres, de hecho, en la parte intermedia solo

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



habría presencia femenina. Dentro de *los mandos de Dirección* se encuentra la misma proporción de hombres que de mujeres. Por último, el *personal con baja cualificación*, donde se posiciona el mayor porcentaje de la entidad (88,59%), se encuentra una proporción equilibrada entre mujeres y hombres.

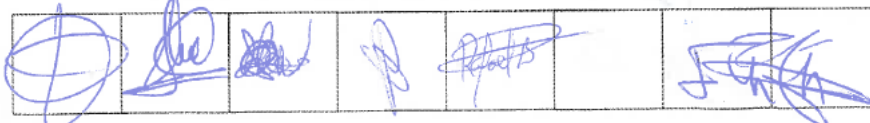
- ❖ **Segregación horizontal:** Se distinguen departamentos feminizados (Área de Ajustes de Personal y Social, Departamento de RR.HH., Rehabilitación Externa y RGA). También hay departamentos masculinizados (Departamento de Comunicación y RR.PP. y V Gama). Siendo únicamente el departamento **Fundación FEPAMIC** equilibrado en presencia de mujeres y hombres dentro de **FSPD**.
- ❖ En relación a las respuestas dadas en la encuesta, al tratarse de una entidad donde se trabaja en la presencia equilibrada, no se han incorporado preguntas respecto a este apartado.

h) Retribuciones

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- ❖ Se observa que se trata de una empresa que tiende a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, no obstante, este año contiene un porcentaje más alto de mujeres que de hombres.
- ❖ Se observa que dentro de los puestos de trabajo de igual valor de la empresa no se perciben siempre los mismos complementos ya que algunos de ellos dependen de las jornadas de trabajo realizadas (**horas complementarias, asistencia, festivos, complemento SMI, complemento personal no absorbible, complemento no absorbible, nocturnidad, complemento de coordinación de RR.HH. o extrasalarial-ayuda por nacimiento**) o **antigüedad** (tiempo que lleve la persona en la empresa).
- ❖ No se aprecian diferencias significativas en las remuneraciones percibidas,

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



entre mujeres y hombres. Se observa que, tanto hombres como mujeres se concentran en mayor medida en la banda salarial más baja (menos de 14.000€). Conforme se va avanzando en cuantía, en proporción, habría más mujeres en los rangos más altos en proporción. Siendo igualitaria el número de mujeres y hombres en el rango más alto, más 30.000€.

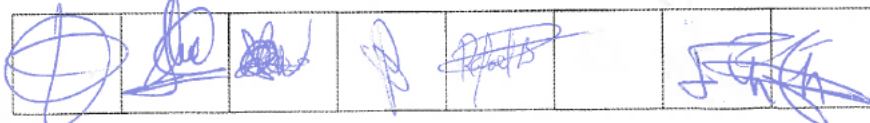
- ❖ En las respuestas de encuesta, la respuesta dada por la mayor parte de hombres y mujeres sobre igualdad retributiva refleja que opinan que sí que existe ya que *se valoran solamente las capacidades profesionales* mientras que un porcentaje más reducido (34,48%) del personal entrevistado *no sabe qué puestos de trabajo tienen igual valor en su empresa o que no hay suficiente transparencia salarial*.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- ❖ Se dispone de un protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo desde octubre de 2020 y se ha realizado formación a toda la plantilla en octubre de 2020.
- ❖ Hasta ahora nunca se ha dado el caso de existir denuncias internas por sospechas de acoso por lo que no existe más información a analizar en el contexto de esta materia.
- ❖ Se ha comprobado fehacientemente que el protocolo de prevención y actuación ante sospechas de acoso cumple con ciertos requisitos mínimos detallados en el anexo del Real Decreto 901/2020 y al **artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007**. No obstante, le faltan por incorporar algunos apartados, como “Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia” o “Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas”, entre otras. Así mismo, algunas anotaciones dentro del protocolo no están demasiado detalladas como sería el caso de las

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



medidas disciplinarias.

- ❖ En base a esto último, **se decide reelaborar el protocolo** con el fin de cumplir con la normativa vigente.
- ❖ Dentro de la encuesta, en referencia a si sabrían actuar ante cualquier suceso de acoso sexual o por razón de sexo, los mayores porcentajes se sitúan en que de alguna manera sabrían cómo actuar, tanto mujeres como hombres. Aunque también es cierto que existe un determinado porcentaje que indica no haber sido informado/a acerca del procedimiento a seguir. Por ello, habría que intentar informar a todas las personas de la organización para que sean conscientes de que tienen un protocolo a mano para poder solventar dichas situaciones, así como conocer a quién acudir y cómo ejecutarlo.

j) Otros aspectos y consideraciones

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- ❖ Se observa dentro de los comunicados internos que se suelen realizar, usos no inclusivos del lenguaje. No se observan potenciales discriminaciones hacia nadie en cuanto a las imágenes utilizadas.
- ❖ En la encuesta al personal no se denota una creencia de que la empresa emplee el lenguaje no inclusivo ni uso sexista de imágenes.
- ❖ Se ha analizado previamente uso de lenguaje en todas las materias anteriores sin detectar irregularidades preocupantes, más que algunas referencias al personal que se han indicado algunas alternativas para su mejora.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



12

RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

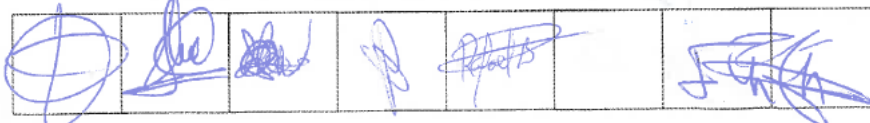
OBJETIVO

El objetivo de la auditoría retributiva es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de obligado cumplimiento para las empresas, según directrices del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

METODOLOGÍA

La realización de la Auditoría Retributiva en **FSPD** ha implicado en primera instancia la elaboración del sistema de valoración de puestos de trabajo, para encontrar aquellos puestos de trabajo que tienen el mismo valor dentro de la empresa. Para ello se ha empleado la Herramienta de SVPT del Ministerio de Igualdad, con los factores relevantes para la empresa, diseñado de tal forma que se garantice el cumplimiento del artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores (*un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes*)

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



Una vez establecido el sistema de valoración de puestos de trabajo y de otorgar una puntuación a cada puesto de trabajo se han agrupado los puestos que tienen igual valor para la empresa, para verificar que realmente cuentan con la misma remuneración, garantizando el principio de igualdad retributiva.

RESULTADOS

Una vez seguida la metodología de trabajo anteriormente mencionada, se han obtenido los siguientes resultados:

- La brecha salarial obtenida en el salario base es de -7,32% a favor de las mujeres, en muchas ocasiones derivado de las diferentes puntuaciones de los puestos de trabajo dentro de la misma agrupación, así como de la diferencia de porcentaje existente entre mujeres y hombres.
- Respecto a los complementos salariales (21,16% a favor de los varones), por agrupaciones se ha obtenido la siguiente información:
 - Las diferencias en complementos salariales encontradas dentro del grupo 1 se deben fundamentalmente a las grandes cuantías percibidas dentro de **la antigüedad, el complemento N1 y el complemento de Dirección** que premian en mayor medida a los hombres en la empresa. El complemento **personal no absorbible** juega a favor de los puestos ocupados por mujeres.
 - Las diferencias en complementos salariales encontradas dentro del grupo 2 se deben fundamentalmente a las grandes cuantías percibidas dentro de **la antigüedad y el complemento de Dirección** que premian en mayor medida a los hombres en la empresa. El **complemento N1** y el complemento **personal no absorbible** juega a favor de los puestos ocupados por mujeres.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



- Las diferencias en complementos salariales encontradas dentro del grupo 3 se deben fundamentalmente a las grandes cuantías percibidas dentro de **paga prorrateada** (a mayor salario base mayor paga extra), **antigüedad, asistencia, nocturnidad, festivos, supervisión, complemento N1** que premian en mayor medida a los hombres en la empresa. Solamente el complemento **personal no absorbible** y el de **coordinación de RR.HH.** juegan a favor de los puestos ocupados por mujeres, pero al ser las cuantías menores apenas repercuten en la brecha parcial de complementos de este grupo.
- Las diferencias en complementos salariales encontradas dentro del grupo 4 se deben fundamentalmente a las grandes cuantías percibidas dentro de **festivos, complemento N1 y coordinación de RR.HH.** que premian en mayor medida a los hombres en la empresa. En este caso, ningún complemento beneficia a mujeres.
- Las diferencias en complementos salariales encontradas dentro del grupo 5 se deben fundamentalmente a las grandes cuantías percibidas dentro de **paga prorrateada** (a mayor salario base mayor paga extra), **antigüedad, asistencia, nocturnidad, festivos, el complemento no absorbible, el complemento N1** que premian en mayor medida a los hombres en la empresa. Solamente las **horas complementarias** juega a favor de los puestos ocupados por mujeres.
- Las diferencias en complementos salariales encontradas dentro del grupo 6 se deben fundamentalmente a las grandes cuantías percibidas dentro de **paga prorrateada** (a mayor salario base mayor paga extra), **antigüedad, nocturnidad, el complemento no absorbible, el complemento N1** que premian en mayor medida a los hombres en la

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



empresa. La **asistencia, festivos** y el **complemento SMI** juega a favor de los puestos ocupados por mujeres.

- Las diferencias en complementos salariales encontradas dentro del grupo 7 se deben fundamentalmente a la **antigüedad, asistencia, festivos** y el **complemento SMI** que premian en mayor medida a los hombres en la empresa. Por otro lado, el **complemento N1** y la **paga prorrateada** (a mayor salario base mayor paga extra) juega a favor de los puestos ocupados por mujeres.
 - Las diferencias en complementos salariales encontradas dentro del grupo 8 se deben fundamentalmente a las grandes cuantías percibidas dentro de **nocturnidad, complemento SMI** y la **paga prorrateada** (a mayor salario base mayor paga extra) que premian en mayor medida a los hombres en la empresa. En este caso, ningún complemento beneficia a mujeres.
- ❖ Se hace entrega de un complemento extrasalarial que es “ayuda por nacimiento”, el cual, durante el periodo de análisis, recae sobre hombres.

VIGENCIA Y PERIODICIDAD

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La vigencia de la presente auditoría retributiva será la misma que la del III Plan de Igualdad de **FSPD**, siendo por tanto de CUATRO años. Una vez finalizados esos cuatro años se realizará una nueva auditoría retributiva en la reelaboración del siguiente plan de igualdad.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



13

OBJETIVOS

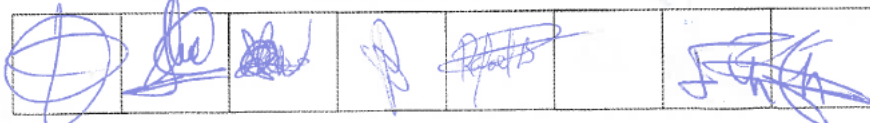
OBJETIVOS GENERALES

- Establecer la igualdad como un eje principal del funcionamiento de la entidad
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa.
- Promover la no discriminación en todas las áreas de la entidad, así como en lo concerniente a retribuciones, condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva entre mujeres y hombres, formación, clasificación profesional y promociones de todas las personas trabajadoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones por razones de sexo.
- Prevenir y actuar con eficiencia en casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual en pro de ambos sexos, así como la utilización de un lenguaje no sexista.
- Eliminar cualquier barrera de acceso por razón de sexo a puestos laborales en los que las mujeres estén infrarrepresentadas.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



ÁREAS DE TRABAJO

Para cada área de trabajo, además del análisis se listan a continuación los objetivos específicos que se consideran. Así mismo, se indica la referencia de las actuaciones que permitirán la consecución de dichos objetivos. Las actuaciones serán debidamente descritas en capítulo específico.

A.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CONSIDERACIONES

A razón de los resultados obtenidos en el diagnóstico en esta área, la plantilla se compone de 228 personas trabajadoras, concretamente, 145 mujeres (63,59%) y 83 hombres (36,41%).

Existen determinados ámbitos de la entidad donde se concentran la mayor parte de la plantilla sería dentro del departamento de RGA, concretamente en el puesto de cuidadores/as RGA.

Es necesario trabajar, en la selección del personal en cuanto al uso de lenguaje inclusivo en las ofertas que se ofrezcan.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A1. Realizar procesos transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto

50

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



ofertado.

- A2.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
- A3.** Establecer un uso de lenguaje inclusivo y de imágenes no discriminatorias a la hora de ofertar puestos de empleos.
- A4.** Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.

B.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CONSIDERACIONES

En base a los resultados del diagnóstico, a pesar de que el ámbito de estudio es muy reducido para llegar a conclusiones definitivas, se puede observar que el reparto de niveles profesionales es relativamente equilibrado, si bien es cierto que hay un porcentaje mayor de mujeres, pero es ínfimo para alcanzar la representación equilibrada.

Hay algunos puestos tradicionalmente feminizados, como puede ser limpieza o lavandería que solamente están ocupados por mujeres. De igual modo ocurriría con puestos desempeñados generalmente por hombres como conductor/a y mantenedor/a. Esto se debe a la socialización diferencia que reciben tanto mujeres como hombres a lo largo de sus vidas.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- B1.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
- B2.** Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.

C.- FORMACIÓN

CONSIDERACIONES

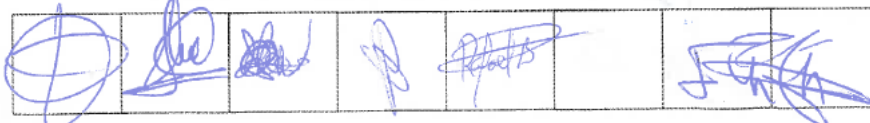
La empresa dispone de un plan de formación. La formación que se imparte va ligada a las tareas y responsabilidades que desempeña la plantilla, a criterios de cada departamento y a las solicitudes de la plantilla, por lo que el personal es convocado en función de este criterio

La formación suele ser obligatoria porque va ligada a una necesidad de la empresa y siempre que es posible se imparte dentro de la jornada laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- C1.** Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- C2.** Garantizar la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



formativas.

- C3.** Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran infrarrepresentadas.

D.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

CONSIDERACIONES

El proceso de diagnóstico no es esclarecedor, dado que no hay referencias de promociones internas en la historia reciente de la empresa. Lo que sí es que se establece como criterio la promoción interna antes que la selección externa en puestos intermedios y de dirección.


En base a ello, se plantean una serie de objetivos pensados en dicha posibilidad dentro del alcance temporal del plan.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- D1.** Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- D2.** Garantizar que la información relativa a los procesos de selección, plazas vacantes, alcance a todo el personal, mujeres y hombres.

E.- CONDICIONES DE TRABAJO

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



CONSIDERACIONES

Del diagnóstico se deriva que más de la mitad de la plantilla se posiciona con una vinculación de duración determinada (52,19%), siendo en su mayoría personas a tiempo completo (43,86%). Por otro lado, casi el 50% de la plantilla se encuentra contratada como indefinida (47,79%), siendo altamente concentrada por el personal a tiempo completo (46,92%). Así mismo, las apreciaciones subjetivas indican que en la empresa no se valora especialmente el “presencialismo”, si no la eficiencia en las tareas desarrolladas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- E1.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.
- E2.** Favorecer la retención del talento.
- E3.** Velar por la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

F.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CONSIDERACIONES

De los datos analizados en la fase de diagnóstico se interpreta que la empresa no tiene absentismos ni reducciones de jornadas. Lo que si anotan es que se han

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



producido permisos y/o excedencias, cuyo motivo no está aclarado, puesto que se ha notificado la opción "Otros". Por último, lo que sí es relevante que la empresa contiene medidas propias de conciliación para mejorar la vida de la plantilla, tanto a nivel personal, profesional como familiar.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- F1.** Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- F2.** Fomentar la corresponsabilidad.
- F3.** Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.

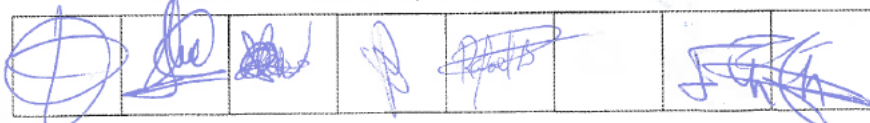
G.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

CONSIDERACIONES

Como se expone en el diagnóstico, la representación femenina es superior a la de los varones, pero solo por un 3,59% no se logra la representatividad entre ambos sexos, la cual si se ha logrado en varias ocasiones durante los últimos 4 años de vida de la organización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



- G1.** Promover la integración desde la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales.

H.- RETRIBUCIONES

CONSIDERACIONES

A razón de los resultados obtenidos en el diagnóstico en esta área se puede observar que la progresividad de salarios va intrínsecamente unida al nivel jerárquico fundamentalmente y las funciones a desempeñar.

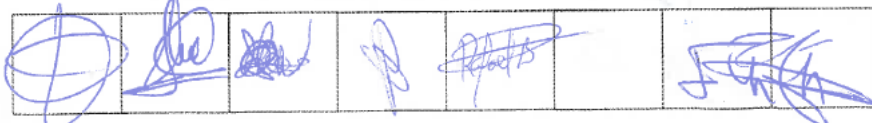
Se incluyen en este apartado las actuaciones concretas de la auditoría retributiva.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- H1.** Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- H2.** Incluir la auditoría salarial entre mujeres y hombres. Para que unas y otros, en los mismos puestos y mismo desempeño, tengan el mismo sueldo.
- H3.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.
- H4.** Favorecer la retención del talento

56

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



I.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CONSIDERACIONES

Las cuestiones de salud laboral, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo están reflejadas en el diagnóstico. No se han notificado casos de violencia de género o acoso.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- I1.** 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 la plantilla
- I2.** Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- I3.** Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas.

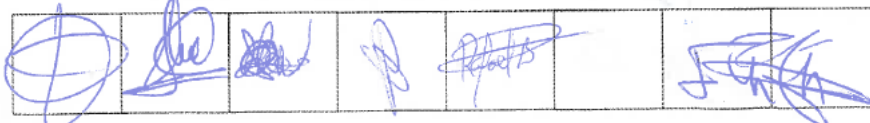
J.- USO DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

CONSIDERACIONES

La empresa realiza comunicados vía email de los cuales se ha analizado su lenguaje. Así como de varios posts de redes sociales sobre ofertas de empleos lanzadas donde se ha estudiado tanto el lenguaje como las imágenes.

57

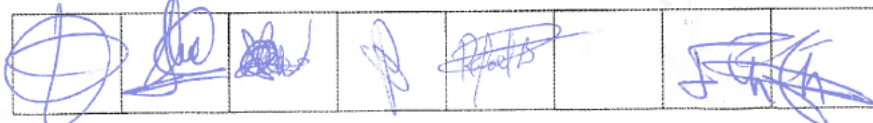
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- J1.** Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
- J2.** Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- J3.** Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



A horizontal grid of seven rectangular boxes, each containing a handwritten signature in blue ink. The signatures are stylized and vary in complexity.

14**ACTUACIONES**

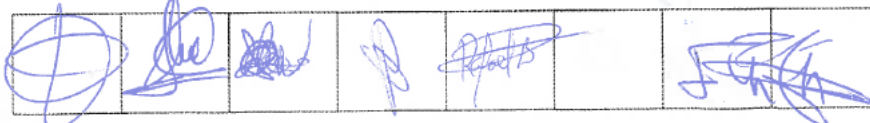
Se listan a continuación las diferentes actuaciones con su indicador, metodología, temporalidad, persona/s responsable/s y recursos materiales/humanos para llevar a cabo dichas acciones.

- ❖ El indicador será la herramienta con la que se mida y se pueda comprobar si una medida ha sido realizada, está en proceso o no se ha ejecutado, así como aportar información sobre cómo de eficaz ha sido.
- ❖ Para la metodología, se indicará, en base de los indicadores, si se empleará cuantitativamente o cualitativamente, o si es mixta.
- ❖ La temporalidad servirá para mostrar cuando se realizará cada actuación, durante la vigencia del plan.

Las personas responsables serán las encargadas de llevar a cabo cada actuación dentro del plazo indicado. Para ello, deberán solicitar al Agente de Igualdad de la empresa, o bien directamente a gerencia o dirección, los recursos necesarios para ello. Así mismo, quienes sean responsables de cada actuación deberán informar al Agente de Igualdad de la empresa sobre el avance de la implantación de cada actuación de manera periódica y, específicamente, antes de que se produzca una evaluación general de la implantación del Plan de Igualdad.

Por último, los recursos materiales/humanos/infraestructura que se deben emplear en cada acción deben quedar recogidos, con el objetivo de facilitar la ejecución por parte de las personas responsables y de la evaluación.

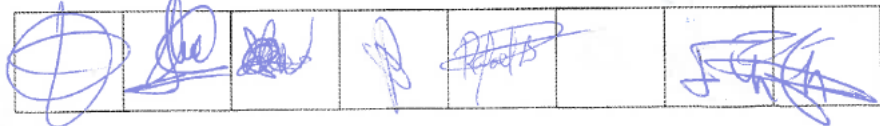
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

Proceso de Selección y Contratación					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales /humanos /infraestructura
001 - Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo y con uso de imágenes no sexistas	$\% \text{ Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo } (N^{\circ} \text{ de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo} * 100) / (N^{\circ} \text{ total de ofertas de empleo publicadas})$	Cuantitativa	Año 1 – 1er semestre	Gerencia / Presidencia del Consejo de Administración / Dirección Persona responsable de RR.HH.	M / H / I

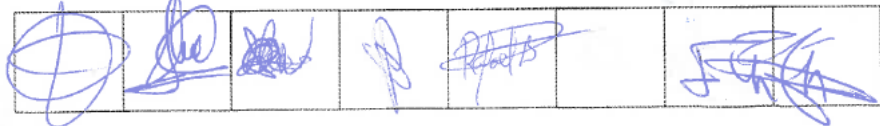
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

Proceso de Selección y Contratación					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales /humanos /infraestructura
004 - Protocolo de selección con perspectiva de género. En él se indicarán las personas que participarán en los procesos de selección, qué criterios hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directas o indirectas.	<p style="text-align: center;">% de ofertas en las que se emplee lenguaje inclusivo en relación al total de ofertas publicadas ((Nº de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo*100) / (Nº total de ofertas de empleo publicadas))</p> <p style="text-align: center;">Existencia de protocolo de selección SI/NO</p>	Mixta	Año 2 – 2º semestre	Gerencia / Presidencia del Consejo de Administración / Dirección Agente de Igualdad	M / H / I

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

Clasificación Profesional					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales /humanos /infraestructura
006 - Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.	<p>% de puestos de trabajo con descripción actualizada ((Nº de puestos de trabajo con descripción actualizada*100) / (Nº de puestos de trabajo totales))</p> <p>Descripción actualizada de puestos de trabajo validadas</p>	Mixta	Año 2 – 1er semestre	Gerencia / Presidencia del Consejo de Administración / Dirección Agente de Igualdad	M / H / I
011 - Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación	<p>Existencia del Plan de Formación.</p> <p>% mujeres asistentes a actividades formativas/año (Nº mujeres asistentes a actividades formativas*100/ total asistentes a actividades formativas).</p> <p>% hombres asistentes a actividades formativas/año (Nº</p>	Mixta	Año 1 – 2º semestre	Gerencia / Presidencia del Consejo de Administración / Dirección Persona responsable de RR.HH.	M / H / I

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



Clasificación Profesional

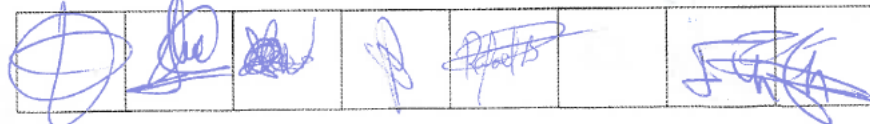
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales /humanos /infraestructura
que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres.	<p>hombres asistentes a actividades formativas*100/ total asistentes a actividades formativas).</p> <p>% hombres con formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan/año (Nº hombres que tengan la formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan*100/total de hombres).</p> <p>% mujeres con formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan/año (Nº mujeres que tengan la formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan*100/total de mujeres).</p>				

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Clasificación Profesional

Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales /humanos /infraestructura
023 - Actualizar anualmente el registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla , desagregado por sexo y puesto de trabajo.	<p>Existencia y actualización anual del registro de formación de la plantilla desgregado por sexo</p> <p>(Nº de hombres con formación y/o experiencia adecuada al puesto que ocupan por año*100) / (Nº total de hombres)</p> <p>(Nº de mujeres con formación y/o experiencia adecuada al puesto que ocupan por año*100) / (Nº total de mujeres)</p>	Mixta	Año 2 – 2º semestre	Persona responsable de RR.HH.	M / H / I

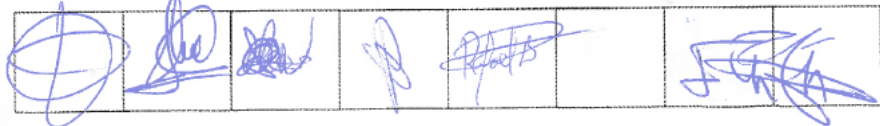
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

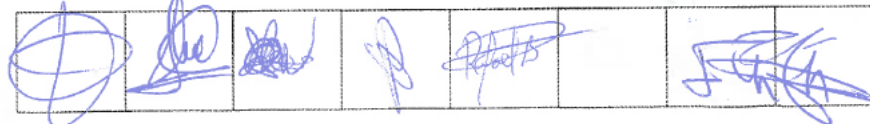
Formación					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales /humanos /infraestructura
008 - Realizar una formación específica en materia de igualdad y género (de nivel medio-alto) para personas de la entidad especialmente responsables de medidas del plan: agente de igualdad, RRHH, personal responsable de preselección y selección, gerencia... etc.	<p>% personas encargadas de medidas del plan que han recibido formación en materia de igualdad (Nº personas encargadas de las medidas del plan que han recibido formación en materia de igualdad*100/Total de personas encargadas de las medidas del plan).</p> <p>% cursos en materia de igualdad realizados/año (Nº cursos en materia de igualdad realizados*100/Nº total de cursos en materia de igualdad planificados).</p>	Cuantitativa	Año 1 – 1er semestre (se repite durante todos los años de vigencia del Plan)	Gerencia / Presidencia del Consejo de Administración / Dirección Agente de Igualdad	M / H / I

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



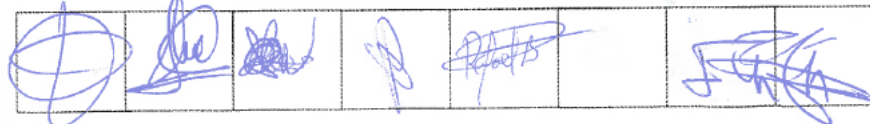
Formación					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales /humanos /infraestructura
009 - Establecer la impartición de formaciones dentro de la jornada laboral , ya sea presencial u online	% de cursos impartidos en la jornada laboral ((Nº de cursos impartidos durante la jornada laboral*100) / (Nº de cursos impartidos totales))	Cuantitativa	Año 1 – 2º semestre	Gerencia / Presidencia del Consejo de Administración / Dirección Persona responsable de RR.HH.	M / H / I
029 - Organizar cursos de reciclaje sobre igualdad para dirección y mandos intermedios	N.º cursos organizados % cursos en materia de igualdad realizados/año (Nº cursos en materia de igualdad realizados*100/Nº total de cursos en materia de igualdad planificados).	Cuantitativa	Año 2 y Año 4 2º semestre	Persona responsable de RR.HH. Agente de Igualdad	M / H / I

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



Formación					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales /humanos /infraestructura
037 – Formar al menos un agente de igualdad	Formación recibida por el Agente de Igualdad % cursos en materia de igualdad realizados/año (Nº cursos en materia de igualdad realizados*100/Nº total de cursos en materia de igualdad planificados).	Mixta	Año 1 – 1er semestre	Gerencia / Presidencia del Consejo de Administración / Dirección Persona responsable de RR.HH.	M / H / I
046 - Incluir en todas las formaciones de Igualdad un módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	(Nº de acciones formativas que incluyen este módulo*100) / Nº total de acciones formativas en igualdad (Nº de personas trabajadoras formadas*100) / Nº de personas trabajadoras totales	Cuantitativa	Año 1 – 1er semestre	Gerencia / Presidencia del Consejo de Administración / Dirección Persona responsable de RR.HH.	M / H / I

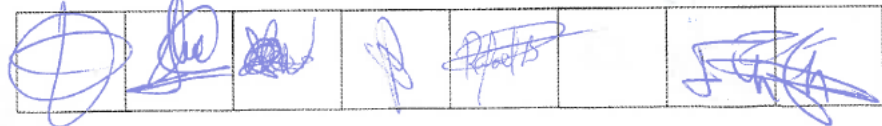
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

Promoción Profesional					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales /humanos /infraestructura
031 - Verificar la comunicación de los puestos vacantes a la plantilla	N° de comunicaciones realizadas (Puestos vacantes comunicados a la plantilla*100) / (N° total de puestos vacantes al año)	Cuantitativa	Año 1 – 1er semestre	Gerencia / Presidencia del Consejo de Administración / Dirección Persona responsable de RR.HH.	M / H / I

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



Promoción Profesional

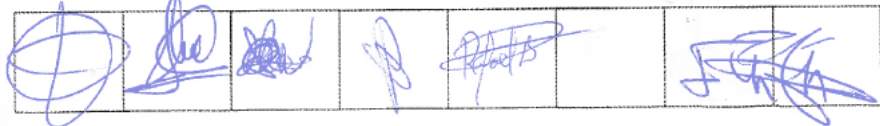
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales /humanos /infraestructura
038 - A igualdad de méritos y capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo, fomentar la incorporación al mismo de las personas del sexo infrarrepresentado en la cadena de liderazgo	<p>% mujeres contratadas en puestos con infrarrepresentación (Nº de mujeres contratadas en puestos donde hay mayor infrarrepresentación*100) / (Nº total de contrataciones)</p> <p>% hombres contratados en puestos con infrarrepresentación (Nº de hombres contratados en puestos donde hay mayor infrarrepresentación*100) / (Nº total de contrataciones)</p>	Cuantitativa	Año 1 – 1er semestre	<p>Gerencia / Presidencia del Consejo de Administración / Dirección</p> <p>Persona responsable de RR.HH.</p>	M / H / I

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

Promoción Profesional					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales /humanos /infraestructura
042 - Comunicar , en los procesos de promoción, las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales.	% procesos de promoción con comunicación de criterios (Nº de procesos de promoción con comunicación de criterios de actividad*100) / Nº total de procesos de promoción)	Cuantitativa	Año 2 – 2º semestre	Gerencia / Presidencia del Consejo de Administración / Dirección Persona responsable de RR.HH.	M / H / I

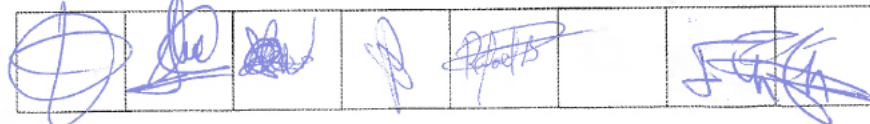
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



Condiciones de Trabajo

Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales /humanos /infraestructura
013 - Llevar un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y reducciones de jornada para valorar las repercusiones que para las mujeres pueden tener estos contratos (promoción, formación, retribución, etc.)	(Nº de mujeres con contratación a tiempo parcial o reducción de jornada que han promocionado, asistido a formación o aumentado su salario*100) / Nº total de mujeres que han tenido esas oportunidades sin estar contratadas a jornada parcial o viendo reducida su jornada	Cuantitativa	Año 3 – 1er semestre	Gerencia / Presidencia del Consejo de Administración / Dirección Persona responsable de RR.HH.	M / H / I
024 - Establecimiento de los complementos salariales (incentivos o beneficios) con criterios claros y objetivos.	Existencia de Política de retribución igualitaria Informe de resultados anuales	Cualitativa	Año 2 – 1er trimestre	Gerencia / Presidencia del Consejo de Administración / Dirección	M / H / I

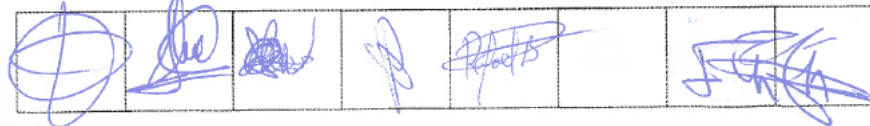
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral

Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales /humanos /infraestructura
048 - Colocar un buzón de sugerencias para que las personas trabajadoras puedan expresar libremente y de forma anónima la opinión acerca de cualquier aspecto que le sea de interés o para mejorar la eficiencia en su puesto de trabajo, así como para proponer medidas de conciliación para su estudio	Existencia de buzón de sugerencias. % eficacia de resolución de sugerencias: nº sugerencias resueltas/total sugerencias depositadas	Mixta	Año 2 – 2º semestre	Agente de Igualdad	M / H / I

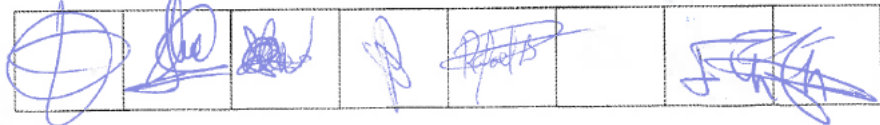
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

Retribuciones y Auditoría Retributiva					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales/humanos
054 - Aplicar una política salarial transparente , dando a conocer diferentes conceptos retributivos, tanto los de carácter fijo como los de compensación o de carácter variable.	Disposición de política salarial N° de personas trabajadores informadas de política*100 / N° total de personas trabajadoras de la empresa	Mixta	Año 4 – 1er semestre	Gerencia / Presidencia del Consejo de Administración / Dirección	M / H / I

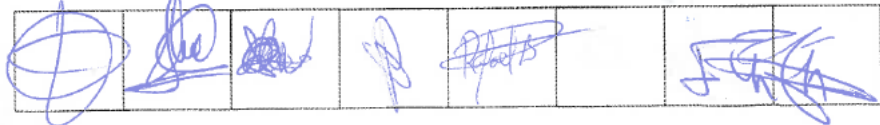
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

Prevencción del Acoso Sexual y por Razón de Sexo					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales/humanos
060 – Reelaborar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para cumplir con la normativa vigente	Adaptar el Protocolo a la normativa vigente N° de personas informadas sobre el Protocolo	Mixta	Año 1 – 1er semestre	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Agente de Igualdad	M / H / E
040 – Estudio del clima laboral	Encuesta al personal de la empresa Valoración y conclusiones del estudio del clima laboral	Cualitativa	Año 3 – 2º semestre	Persona responsable de RR.HH. Agente de Igualdad	M / H / I

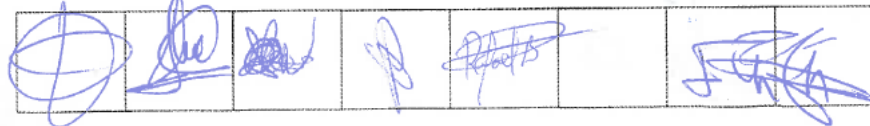
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



Uso de Lenguaje y Comunicación

Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales/humanos
003 - Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades de forma externa, informando a empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	Nº de publicaciones realizadas de forma externa (redes sociales, anuncios publicitarios...) Disposición en la web de información relativa a las acciones en materia de igualdad puestas en marcha por la empresa y publicación del compromiso de la dirección en materia de trato y oportunidades entre mujeres y hombres	Mixta	Año 1 – 1er semestre	Gerencia / Presidencia del Consejo de Administración / Dirección	M / H / E

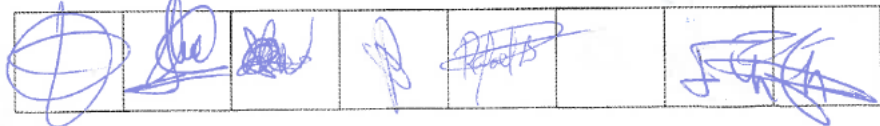
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

Uso de Lenguaje y Comunicación					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales/humanos
026 - Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la empresa en materia de Igualdad	Existencia del Plan de Comunicación en materia de Igualdad %comunicaciones planificadas (Nº de comunicaciones realizadas que aparecen en el Plan*100) / Nº total de comunicaciones realizadas	Mixta	Año 1 – 2º semestre	Agente de Igualdad	M / H / I

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



Uso de Lenguaje y Comunicación

Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales/humanos
027 - Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.	Nº de incidencias detectadas por imágenes o lenguaje no inclusivo/año % correcciones realizadas del total de incidencias detectadas (Nº correcciones realizadas*100/total de incidencias detectadas)	Cuantitativa	Año 3 – 1er semestre	Gerencia / Presidencia del Consejo de Administración / Dirección Agente de Igualdad	M / H / I

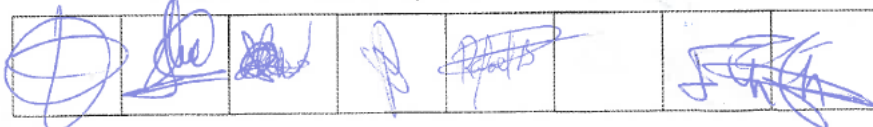
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

15 CRONOGRAMA

En este apartado se establecerá las medidas desarrolladas en un calendario para que se tenga constancia de cuando se inicia con cada una de las actuaciones.

Se presentan ordenadas por numeración asignada (no por materias), indicando la denominación de la actuación, la persona responsable de su implantación y el periodo previsto para la misma.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
001 – Puestos de empleo con denominación inclusiva y uso de imágenes no sexistas	Gerencia / Presidencia del Consejo de Admon / Dirección Persona Responsable de RR.HH.	X							
003 - Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades de forma externa , informando a empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	Gerencia / Presidencia del Consejo de Admon / Dirección	X							

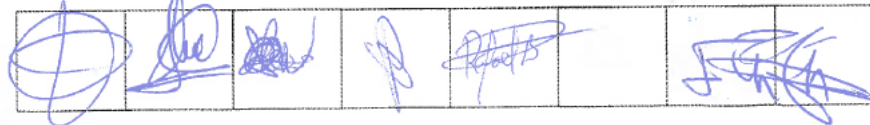
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
004 - Protocolo de selección con perspectiva de género. En él se indicarán las personas que participarán en los procesos de selección, qué criterios hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directa o indirectas.	Gerencia / Presidencia del Consejo de Admon / Dirección Agente de Igualdad				X				
006 - Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.	Gerencia / Presidencia del Consejo de Admon / Dirección Agente de Igualdad				X				
008 - Realizar una formación específica en materia de igualdad y género (de nivel medio-alto) para personas de la entidad especialmente responsables de medidas del plan: agente de igualdad, RRHH, personal responsable de preselección y selección, gerencia... etc.	Gerencia / Presidencia del Consejo de Admon / Dirección Agente de Igualdad	X		X		X		X	

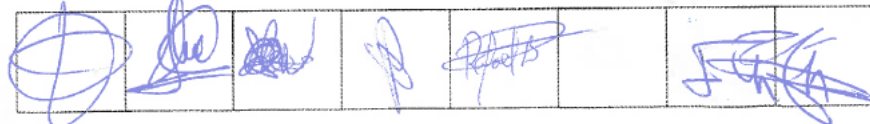
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
009 - Establecer la impartición de formaciones dentro de la jornada laboral , ya sea presencial u online	Gerencia / Presidencia del Consejo de Admon / Dirección Persona responsable de RR.HH.		X						
011 - Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres.	Gerencia / Presidencia del Consejo de Admon / Dirección Persona responsable de RR.HH.		X						
013 - Llevar un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y reducciones de jornada para valorar las repercusiones que para las mujeres pueden tener estos contratos (promoción, formación, retribución, etc.)	Gerencia / Presidencia del Consejo de Admon / Dirección Persona responsable de RR.HH.					X			

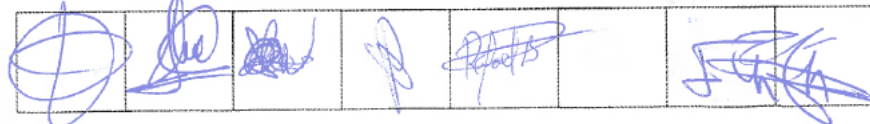
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
023 - Actualizar anualmente el registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla , desagregado por sexo y puesto de trabajo.	Persona responsable de RR.HH.				X				
024 - Establecimiento de los complementos salariales (incentivos o beneficios) con criterios claros y objetivos .	Gerencia / Presidencia del Consejo de Admon / Dirección			X					
026 - Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la empresa en materia de Igualdad.	Agente de Igualdad		X						
027 - Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.	Gerencia / Presidencia del Consejo de Admon / Dirección Agente de Igualdad					X			

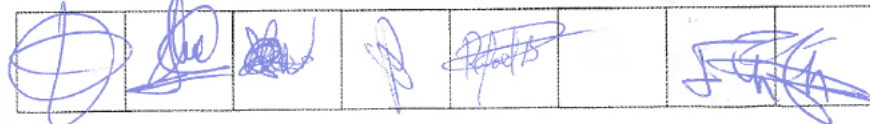
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
029 - Organizar cursos de reciclaje sobre igualdad para dirección y mandos intermedios	Agente de Igualdad				X				X
031 - Verificar la comunicación de los puestos vacantes a la plantilla	Gerencia / Presidencia del Consejo de Admon / Dirección Persona responsable de RR.HH.	X							
037 - Formar al menos un agente de igualdad	Gerencia / Presidencia del Consejo de Admon / Dirección Persona responsable de RR.HH.	X							

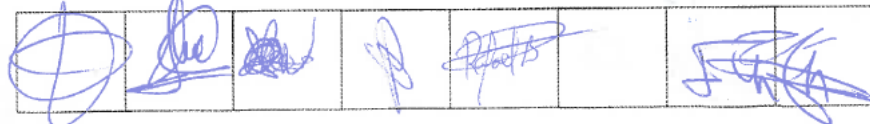
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
038 - A igualdad de méritos y capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo, fomentar la incorporación al mismo de las personas del sexo infrarrepresentado en la cadena de liderazgo	Gerencia / Presidencia del Consejo de Admon / Dirección Persona responsable de RR.HH.	X							
040 - Estudio del clima laboral	Persona responsable de RR.HH. Agente de Igualdad						X		
042 - Comunicar , en los procesos de promoción , las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales.	Gerencia / Presidencia del Consejo de Admon / Dirección Persona responsable de RR. HH.				X				

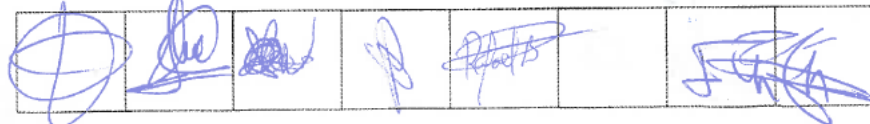
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
046 - Incluir en todas las formaciones de Igualdad un módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Gerencia / Presidencia del Consejo de Admon / Dirección Persona responsable de RR. HH.	X							
048 - Colocar un buzón de sugerencias por el que la persona trabajadora pueda expresar libremente y de forma anónima la opinión acerca de cualquier aspecto que le sea de interés o para mejorar la eficiencia en su puesto de trabajo, así como para proponer medidas de conciliación para su estudio	Agente de Igualdad				X				
054 - Aplicar una política salarial transparente , dando a conocer diferentes conceptos retributivos, tanto los de carácter fijo como los de compensación o de carácter variable.	Gerencia / Presidencia del Consejo de Admon / Dirección							X	

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad




	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
060 – Reelaborar el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo para cumplir con la normativa vigente	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Agente de Igualdad	X							

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

16 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será llevado a cabo por la comisión negociadora de igualdad y se realizará anualmente. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Con el sistema de evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- ❖ Medir el impacto de las actuaciones mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- ❖ Determinar la **idoneidad de las actuaciones** desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



el mínimo coste).

- Visibilizar el grado de **cumplimiento de los objetivos** previstos, a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

Durante el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán dos tipos de evaluación, para cada una de las acciones llevadas a cabo dentro del mismo:

- Intermedia: Será realizada durante el desarrollo del plan, con periodicidad anual desde el momento de la implantación. Medirá la eficacia, pertinencia y el impacto real de las actuaciones y contribuirá a aportar mejoras y cambios a los futuros planes y estrategias.
- Final: Será realizada una sola vez, al finalizar la vigencia del plan. Medirá el impacto a largo plazo y la durabilidad y contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

Para cada acción puesta en marcha se completará el apartado de la ficha de actuación donde se resume los indicadores, añadiendo la información relativa a la pertinencia, el impacto, eficacia y eficiencia.

El personal implicado en la evaluación intermedia y final serán los componentes de la comisión negociadora del plan de igualdad, renombrada como Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad una vez aprobado.

Para completar esta fase, se redactará un informe de evaluación que presente conclusiones agregadas para cada área.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



INDICADORES

Los *indicadores de realización* permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como

¿Se han ejecutado las actuaciones previstas?

¿En qué grado?

¿Se ha alcanzado a las personas trabajadoras previstas?

Los recursos empleados, ¿han sido suficientes?

Los *indicadores de resultados* miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.


Los *indicadores de impacto* nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del Plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

En la siguiente tabla se realiza una propuesta de indicadores para cada tipología de acciones:

ACCIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
Sensibilización	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. % trabajadores/as	Toma de conciencia. Cambio de actitud
Difusión	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. % trabajadores/as	Mejora y extensión del conocimiento.

89

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

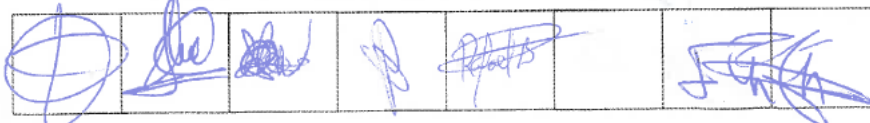


ACCIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
Formación	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Aplicación de la formación.	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
Participación	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas/agentes implicados	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
Actos	Nº actos realizadas	Personas alcanzadas	Satisfacción percibida
Coordinación de estructuras	Nº actuaciones coordinadas % actuaciones	Mejora de la eficacia y eficiencia de las actuaciones	Visibilización e Incorporación de la coordinación de forma sistemática
Concursos, exposiciones, talleres	Nº de actuaciones desarrolladas	Acogida, participación candidaturas femeninas (%)	Visibilización de la aportación de las mujeres
Planes y protocolos	Planes / Protocolos elaborados	Implementación de planes/protocolos	Mejora de la situación (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión...)
Estudios	Nº estudios realizados	Incorporación de conclusiones o actuaciones	Mejora de las situaciones/carencias detectadas en los estudios

17 COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y

90

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

VER ANEXOS

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad




18**PROCESO DE MODIFICACIÓN**

Este procedimiento se pondrá en funcionamiento cuando por motivos legales o circunstanciales se necesite modificar algunas cláusulas o incorporación de nueva información para el cumplimiento de la normativa vigente.

Así mismo, se activará si se encuentra algún problema o imposibilidad de implantación de alguna actuación en las fases de aplicación, seguimiento, evaluación o revisión. Este se estructurará de la siguiente manera:

- ❖ Para iniciar este método, una persona que pertenezca a la comisión de igualdad encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan deberá realizar un llamamiento de reunión urgente a la comisión.
- ❖ Esta no debe tardar más de 15 días en reunirse.
- ❖ Cualquier persona de la organización puede informar a los/as miembros de la comisión de la necesidad de una modificación, pero solo las que pertenezcan a la comisión podrán realizar la convocatoria.
- ❖ En dicha reunión se debe presentar la o las modificaciones que han surgido y deben ser aprobadas por unanimidad.
- ❖ Una vez se ha producido la modificación, en las siguientes reuniones se evaluará/n los efectos.
- ❖ Por último, toda alteración ejecutada en el Plan de Igualdad se deberá notificar a la toda la plantilla.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



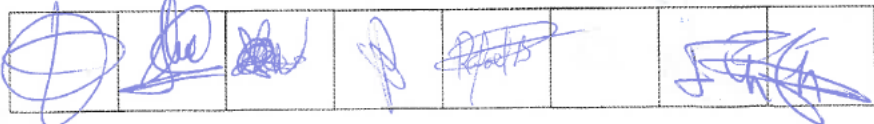
	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2021
---	------------------	------------------

19

ANEXOS



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

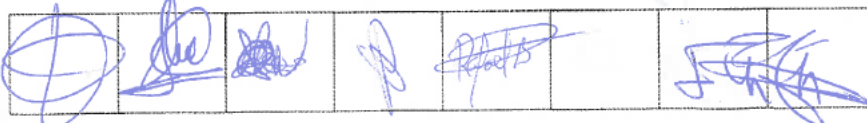


	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2021
---	------------------	------------------

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PROMOCIÓN DE NEGOCIACIÓN

94

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



**COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE
TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y
PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN**

En **FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes S.L.U.** somos conscientes que nuestra gestión estratégica tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por considerarnos una agente social de referencia en cuyo ámbito se establecen continuas relaciones laborales y personales.

Por este motivo, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES** en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el R.D.L. 6/2019.

Próximamente está previsto que realicemos la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el diagnóstico previo y el diseño e implantación de nuestro primer Plan de Igualdad. Para ello, desde la Dirección, junto con la Comisión Negociadora (una vez haya sido constituida), compartiremos la ilusión e intereses en favor de esta materia, comprometiéndonos a animar al resto de plantilla a que formen parte activa en todo el proceso de elaboración. Los medios y mecanismos para participar se irán comunicando conforme se vayan estableciendo, además se irán notificando las medidas que se vayan estipulando para lograr el avance en los objetivos que se establezcan. Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una mejora orgánica y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance social encaminado a conseguir una igualdad real y efectiva.

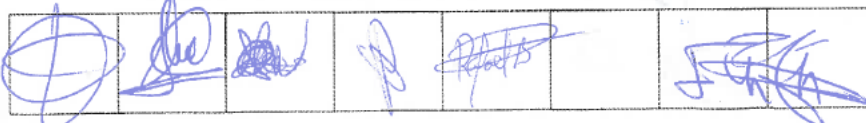
El compromiso de la empresa con el valor de la igualdad marcará la dirección de políticas de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la entidad durante los próximos 4 años.

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa **FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes S.L.U.**, con NIF B14728877 y domicilio social Calle María Montessori s/n, Córdoba, C.P.: 14011, CNAE 8720 y Convenio Colectivo aplicable XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, **promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo** y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de la FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes S.L.U. para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo en representación de la dirección de la misma.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con 1 centro/s de trabajo, situado/s en Córdoba, Andalucía, con 146 personas en la plantilla y cuenta con representación legal de trabajadores/as.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- 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.

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Calle María Montessori s/n, Córdoba, C.P.: 14011 y como persona de contacto a Inmaculada Marín Pérez de la Lastra, su email es imarin@fepamic.org y teléfono 670815594.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

José Cuenca Lopera
DNI 34025087Z

En Córdoba, a 19 de abril de 2021,



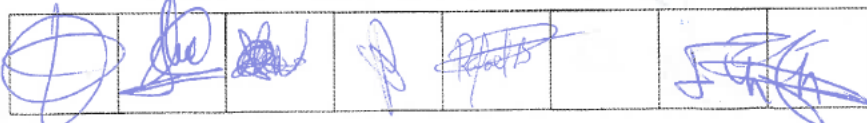
Fdo. José Cuenca Lopera
Representante legal de FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes S.L.U.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2021
---	------------------	------------------

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



ACTA 1/2021: NEGOCIACIÓN PLAN DE IGUALDAD

FEPAMIC SERVICIOS PARA PERSONAS DEPENDIENTES S.L.

En Córdoba, a 6 de mayo de 2021, reunidas:

- Por una parte, la representación de la empresa:

Alfonso Serrano Galán, 30806015-E, Director.	
Inmaculada Marín Pérez de la Lastra, 30965548-G, Subdirectora.	
Rafael Banderas Rider, 44354087-J, Coordinador.	
Isabel Moyano Codes, 45738496-Y, Coordinadora.	

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

Gloria María Pérez Narváez, 48871934-Q, Trabajadora Social.	
Antonio Fimia Moreno, 44374586-L, Cuidador.	
Antonio González Soler, 30504091-L, Cuidador. (no acude a la reunión)	
Carmen Díez Rosal (suplente de Antonio González Soler), 30504601-T, Cuidadora.	
Natividad Rubiano Díaz, 30801829-E, Limpiadora. Acude a esta reunión de forma telemática (on-line). Consiente su firma a Antonio Fimia.	

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fepamic Servicios a Personas Dependientes S.L., en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

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 Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida por un total de 6 miembros:

En representación de la empresa por:

- Alfonso Serrano Galán, 30806015-E, Director.
- Inmaculada Marín Pérez de la Lastra, 30965548-G, Subdirectora.
- Rafael Banderas Rider, 44354087-J, Coordinador.
- Isabel Moyano Codes (suplente), 45738496-Y, Coordinadora.

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

- Gloria María Pérez Narváez, 48871934-Q, Trabajadora Social.
- Antonio Fimia Moreno, 44374586-L, Cuidador.
- Natividad Rubiano Diaz, 30801829-E, Limpiadora.
- Carmen Diez Rosal (suplente), 30504601-T, Cuidadora.

En el caso de que alguna de estas personas no pueda acudir a alguna de las reuniones planteadas por causas justificadas, podrán acudir los suplentes designados arriba y acordados por la comisión negociadora. Se acuerda que acudirán independiente mente del sexo de la persona sustituida.

Pese a que esta composición no incluye a todos los representantes de los trabajadores existentes, las partes así lo han acordado para garantizar el buen funcionamiento de la Comisión.

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.
- 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 en la empresa.
- 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.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

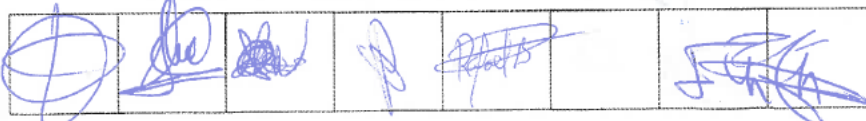
3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a Secretaria/o a Inmaculada Marín Pérez de la Lastra (empresa) y Antonio Fimia Moreno (comité).

Serán funciones de la Presidencia:



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



- Convocar las reuniones oportunas vía correo electrónico y presidir las mismas.
- Concretar, junto con la secretaria, el orden del día de cada reunión.
- Moderar las reuniones que se lleven a cabo.
- Facilitar a todas las partes la documentación necesaria para la buena marcha de la negociación.
- Velar por el buen funcionamiento de la Comisión.
- Todas aquellas que le sean atribuidas por acuerdo de la mayoría de participantes a lo largo de la negociación.

Serán funciones de la Secretaria:

- Confirmar asistencia de participantes a la reunión.
- Concretar, junto con la presidencia, el orden del día de cada reunión.
- Levantar acta de cada una de las reuniones y dar fe de la misma.
- Guardar copia de toda la documentación entregada a los participantes de la Comisión durante el proceso de negociación, así como todas las actas originales.
- Velar por el buen funcionamiento de la Comisión.
- Todas aquellas que le sean atribuidas por acuerdo de la mayoría de participantes a lo largo de la negociación.

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 empresarial.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse siempre que sea necesario y, como mínimo, una vez cada dos meses, aplazando el establecimiento de la agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad a la sesión que se llevará a cabo tras la formación de todos los integrantes de la Comisión.

Aquellos miembros que no puedan acudir presencialmente por diversas circunstancias podrán hacerlo on-line previa comunicación a la presidencia o secretaría.

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

- Los asistentes a la misma.
- 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 siempre que se estime necesario y los asistentes así lo acepten. Estas personas intervendrán 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.



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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 empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella 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 empresa 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.

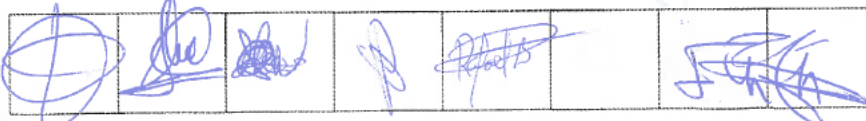
3.5. Participación de asesores externos.

Se está trabajando en la posibilidad de contratar a una empresa externa que imparta la formación necesaria a los integrantes de la Comisión Negociadora, así como para que preste apoyo en la elaboración del Plan de Igualdad, por lo que esta contratación marcará la agenda de las sucesivas reuniones.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:04 horas del día 06 de mayo de 2021.



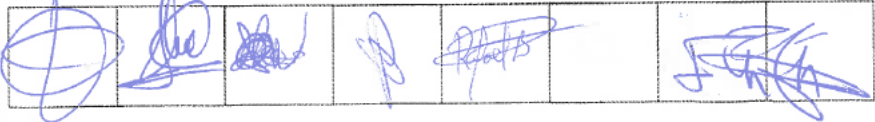
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2021
---	------------------	------------------






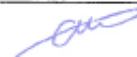
ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	ACTAS REUNIONES	FFP.04.03 Rev.:0 Fecha:
---	------------------------	-------------------------------

Reunidos en Córdoba, a **25 de marzo 2022.**, a las 11:30 horas, en primera/segunda convocatoria, con la asistencia de los miembros siguientes del comité de igualdad.

Nombre	Cargo	Firma
Alfonso Serrano Galán	Representante de la empresa	
Inmaculada Marín Pérez de la Lastra	Representante de la empresa	
Rafael Banderas Rider	Representante de la empresa	
Antonio Fimia Moreno	Representante del comité	
Gloria Pérez Narváez	Representante del comité	
Natividad Rubiano Díaz	Representante del comité	

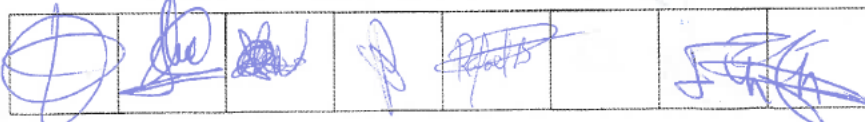
Se trataron las siguientes cuestiones, llegándose a los acuerdos que se citan:

Orden del día


1. PRESENTACIÓN DE PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD:

- a. Tanto la dirección de FPSD como la representación legal de las personas trabajadoras dan por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceden a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de FPSD cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta.
- b. 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 de CUATRO AÑOS (2022-2026).
- c. De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad. Para ello:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



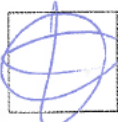

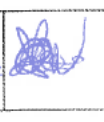
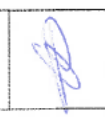

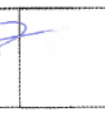
	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

	ACTAS REUNIONES	FFP.04.03 Rev.:0 Fecha:
---	------------------------	-------------------------------

- i. Se decide delegar en José Cuenca Lopera en representación de la entidad FEPAMIC SERVICIOS PARA PERSONAS DEPENDIENTES, S.L. la presentación de documentación para registro del plan en REGCON.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:30 horas del día 25 de marzo de 2022.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

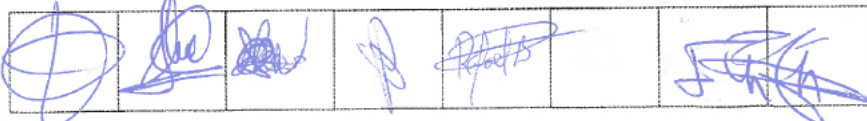
								
---	---	---	---	---	---	--	---	---

	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2021
---	------------------	------------------


ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

105







Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

	ACTAS REUNIONES	FFP.04.03 Rev.:0 Fecha:
---	------------------------	-------------------------------

Reunidos en Córdoba, a 25 de marzo 2022., a las 11:30 horas, en primera/segunda convocatoria, con la asistencia de los miembros siguientes del comité de igualdad.

Nombre	Cargo	Firma
Alfonso Serrano Galán	Representante de la empresa	
Inmaculada Marín Pérez de la Lastra	Representante de la empresa	
Rafael Banderas Rider	Representante de la empresa	
Antonio Fimia Moreno	Representante del comité	
Gloria Pérez Narváez	Representante del comité	
Natividad Rubiano Díaz	Representante del comité	

Se trataron las siguientes cuestiones, llegándose a los acuerdos que se citan:

Orden del día


ORDEN DEL DÍA - CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

1. Continuidad de personal de Comisión Negociadora en Comisión de Vigilancia y Seguimiento de implantación del Plan de igualdad de FEPAMIC
 - a. Se decide que las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad sean las mismas que continúen como Comisión de Seguimiento del Plan durante toda la vigencia de éste (2022-2026) por operatividad y conocimiento a fondo del mismo.
2. Las funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán las siguientes:
 - a. Velar por la correcta implantación de las medidas en los plazos previstos
 - b. Realizar el seguimiento de los indicadores asociados a las medidas para

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

							
---	---	---	---	---	--	---	---

	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

	ACTAS REUNIONES	FFP.04.03 Rev.:0 Fecha:
---	------------------------	-------------------------------

comprobar si se está llevando a cabo de manera correcta y obteniendo los resultados esperados.

c. Revisar el contenido de medidas y objetivos del plan de igualdad, así como revisión del diagnóstico (art 9, RD 901/2020):

- i. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación periódica previstos
- ii. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- iii. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del status jurídico de la empresa.
- iv. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- v. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios

3. Reuniones de la Comisión de Seguimiento:

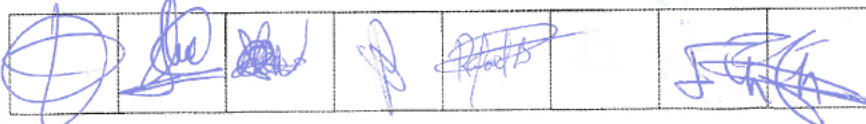
La Comisión acuerda reunirse:

- De manera ordinaria al menos una vez cada seis meses desde la aprobación del plan de igualdad, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en un plazo de 7 días laborables.


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

- Resumen de materias tratadas

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <div style="text-align: right;">2021</div>
---	-------------------------	--

	ACTAS REUNIONES	FFP.04.03 Rev.:0 Fecha:
---	------------------------	-------------------------------

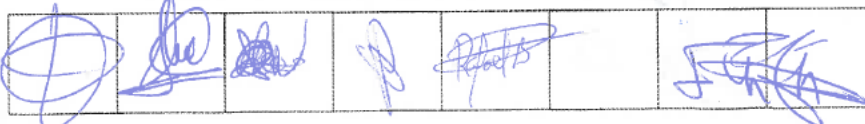
- Acuerdos totales o parciales adoptados
- Puntos sin acuerdo, que se podrán retomar en posteriores reuniones.
- Aprobación y firma del acta, con manifestaciones de parte si fuese necesario.

4. Continuidad de apartados 3.2, Adopción de acuerdos, 3.3 Confidencialidad, 3.4 Sustitución de personas que integran la Comisión, 3.5 Otras disposiciones

Al no haber cambios sustanciales se mantienen esos mismos puntos desde la Comisión Negociadora.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:30 horas del día 25 de marzo de 2022.

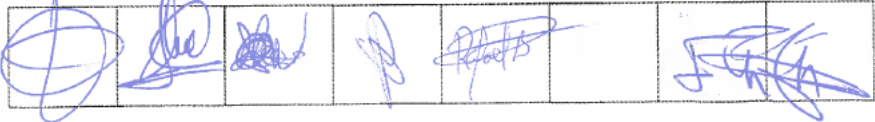
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad




	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2021
---	------------------	------------------

FICHA DE EVALUACIÓN

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

A. EVALUACIÓN DE RESULTADOS.

- ❖ Para medir el nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

Área de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de selección y contratación		
Área de clasificación profesional		
Área de formación		
Área de promoción profesional		
Área de condiciones de trabajo		
Área de conciliación de vida personal, familiar y laboral		
Área de infrarrepresentación femenina		
Área de retribuciones		
Área de comunicación		
TOTAL		

- ❖ Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

ÁREAS DE ACTUACIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			

- ❖ Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <div style="text-align: right;">2021</div>
---	-------------------------	--

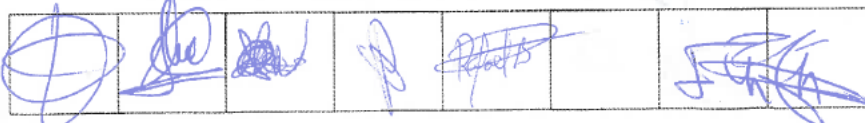
PERSONAS BENEFICIARIAS			
CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			

❖ Grado de desarrollo de los objetivos planteados.

GRADO			
OBJETIVOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

❖ Efectos no previstos del Plan en la empresa.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <div style="text-align: right;">2021</div>
---	-------------------------	--

❖ Otros

B. EVALUACIÓN DE PROCESO

❖ Grado de sistematización de los procedimientos.

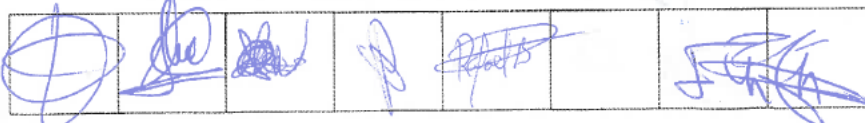
	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
PROCEDIMIENTOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

❖ Grado de información y difusión entre la plantilla.

	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
ACCIONES DE DIFUSIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO

112

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <div style="text-align: right;">2021</div>
---	-------------------------	--

TOTAL			

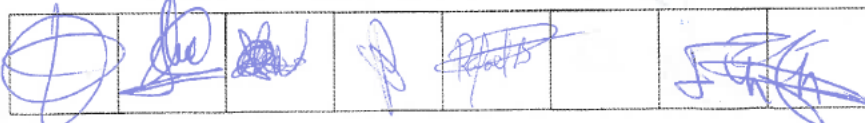
➤ Grado de adecuación de los recursos humanos.

GRADO DE ADECUACIÓN			
RECURSOS HUMANOS EMPLEADOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

➤ Grado de adecuación de los recursos materiales.

GRADO DE ADECUACIÓN			
RECURSOS MATERIALES EMPLEADOS	ALTO	MEDIO	BAJO

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <div style="text-align: right;">2021</div>
---	-------------------------	--

TOTAL			

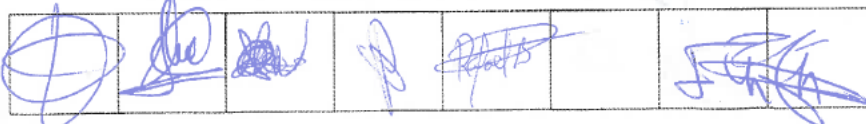
❖ Grado de adecuación de las herramientas de recogida.

GRADO DE ADECUACIÓN			
HERRAMIENTAS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

❖ Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO
1.
2.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <div style="text-align: right;">2021</div>
---	-------------------------	--

3.
4.
TOTAL

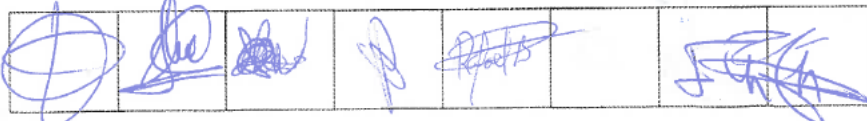
❖ Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

INCIDENCIAS Y DIFICULTADES
ACCIÓN _____
ACCIÓN _____
ACCIÓN _____
ACCIÓN _____
TOTAL

❖ Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

SOLUCIONES APORTADAS
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

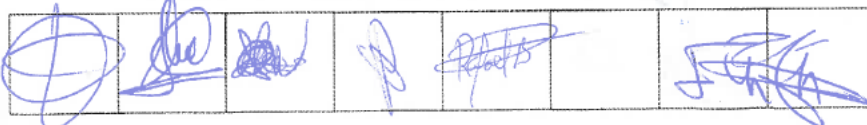


	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <div style="text-align: right;">2021</div>
---	-------------------------	--

ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
TOTAL

➤ Otros

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

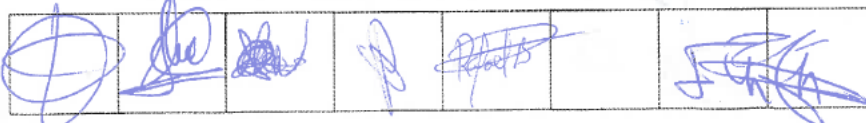


Ficha de Medida / Actuación

Área de actuación	
Medida / Actuación	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Persona/s Responsable/s	
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

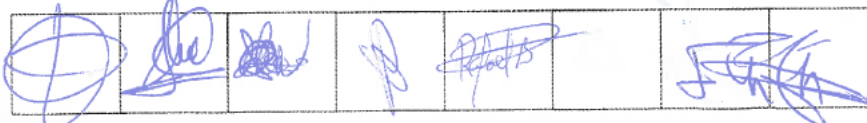


	PLAN DE IGUALDAD	Versión: <div style="text-align: right;">2021</div>
---	-------------------------	--

Medida			
Persona responsable			
Fecha implantación		Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (si procede)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

C. EVALUACIÓN DE IMPACTO

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



➤ Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.

Aumento porcentaje mujeres

SÍ NO Indicar %

➤ Disminución de segregación vertical

Aumento porcentaje mujeres en altos cargos

SÍ NO Indicar %

➤ Disminución de segregación horizontal

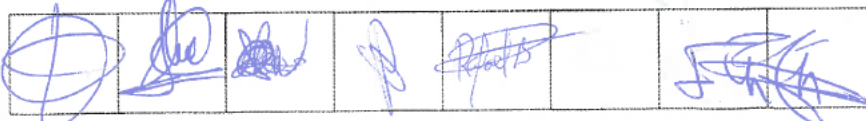
Aumento porcentaje mujeres en puestos masculinizados

SÍ NO Indicar %

➤ Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

SÍ NO

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



➤ Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades

sí NO

➤ Cambios en la cultura de la empresa


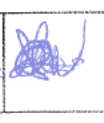
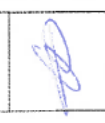




sí NO

➤ Cambios en la imagen de la empresa

sí NO

➤ Mejora de las condiciones de trabajo

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

							
---	---	---	---	---	---	--	---

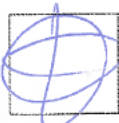

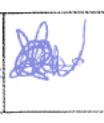
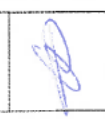




SÍ NO

➤ Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

SÍ NO

➤ Otros

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

							
---	---	---	---	---	---	--	---