famsi
Fondo Andaluz de Municipios para la Solidaridad Internacional

I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

FONDO ANDALUZ DE MUNICIPIOS PARA LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

Índice

1. INTRODUCCIÓN 1

2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA 3

3. ORGANIGRAMA 6

4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN 8

5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD 10

6. GLOSARIO DE TÉRMINOS 11

7. RESULTADO DEL INFORME DIAGNÓSTICO 16

8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA 23

9. ÁMBITO DE APLICACIÓN 27

9.1 Ámbito Personal 27

9.2 Ámbito Territorial 27

9.3 Ámbito Temporal 27

10. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 28

10.1 Objetivos Generales 28

10.2 Objetivos específicos 28

11. MEDIDAS DE IGUALDAD POR ÁREA DE INTERVENCIÓN 31

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES 43

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 45

14. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 51

15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 53

16. PLAN DE MEJORA 55

17. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS 56

18. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD 57

1. INTRODUCCIÓN

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene el **FONDO ANDALUZ DE MUNICIPIOS PARA LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL** (en adelante FAMSI) ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad del FAMSI.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si el FAMSI respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
    1. Características de la plantilla y sus necesidades.

2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.

- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Después de haber sido aprobado en el seno de la Comisión Negociadora el Informe Diagnóstico elaborado entre finales de 2023 y principios de 2024 y que recoge la imagen de la empresa durante el año natural de 2022, desde el FAMSI hemos sido conscientes empíricamente de la situación que la empresa está viviendo, y por tanto de poder llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias para promover la igualdad en la empresa. La Comisión de Seguimiento, será la responsable de velar por que las actuaciones se lleven a cabo, desde que se apruebe el Plan de Igualdad hasta pasados los cuatro años de vigencia.

El compromiso de cumplimiento de las actuaciones establecidas no sólo corre a cargo de la Comisión de Seguimiento, sino que es también la Dirección de la empresa la que expresamente se compromete a llevarlas a cabo y a divulgar la política unificada de la organización.

El compromiso del FAMSI se muestra en el presente documento, así como la composición de la Comisión Negociadora quienes aceptan las responsabilidades descritas en el acta de constitución.

Todas y cada una de las personas que conforman la Comisión Negociadora han recibido una comunicación previa del informe diagnóstico y la han analizado para poder llevar a cabo las actuaciones más prioritarias en materia de igualdad.

2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	FONDO ANDALUZ DE MUNICIPIOS PARA LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL FAMSI					
NIF	G14565329					
Domicilio social	AVENIDA DEL BRILLANTE, 177 CÓRDOBA 14012					
Forma jurídica	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO					
Año de constitución	2000					
Responsable de la Entidad						
Nombre	MANUEL REDAÑO GONZÁLEZ					
Cargo	GERENTE					
Responsable de Igualdad						
Nombre	MANEL ROSA AGUAYO					
Cargo	COORDINADOR ADMINISTRACIÓN Y RRHH					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Otras actividades asociativas n.c.o.p					
CNAE	999					
Descripción de la actividad	Articular, impulsar y coordinar la labor de los gobiernos locales andaluces en una red de cooperación y acción local y global					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunitaria					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	17	Hombres	11	Total	28
Centros de trabajo	2					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	0	Total	2

Centros de trabajo

Centro/s de trabajo	Localidad	Provincia	Nº H	Nº M	Fecha de apertura	Convenio	¿Dispone de RLPT?	Indicar el tipo	Indica por cada Sindicato cuántas mujeres y hombres hay
Sede social y oficina técnica	Córdoba	Córdoba	9	7	2000	Convenio propio FAMSI 71103422012021	SÍ	Delegada	1M: UGT
Oficina técnica	Sevilla	Sevilla	2	10	2000		SÍ	Delegada	1M: CCOO

Fuera de España cuenta con las siguientes oficinas técnicas, estando dicho personal asociado al centro de Córdoba:

Centro/s de trabajo	Localidad	Provincia	Nº H	Nº M	Convenio
Oficina técnica	Santo Domingo	Rep. Dominicana		1	Convenio propio FAMSI 71103422012021
Oficina técnica	Rabat	Marruecos	1		
Oficina técnica	St Louis	Senegal		1	
Oficina técnica	Nuakchot	Mauritania		1	

Descripción corporativa

El **Fondo Andaluz de Municipios para la Solidaridad Internacional**, FAMSI, es la entidad que articula, impulsa y coordina la labor de los gobiernos locales andaluces en una red de cooperación y acción local y global.

Para el FAMSI, las personas están en el centro de todas las iniciativas; no se puede hablar de desarrollo o sostenibilidad en un contexto social en el que los desequilibrios económicos impiden el acceso a la salud, la educación, los suministros básicos sostenibles y verdes, o son un obstáculo a la mejora de las condiciones de vida.

El FAMSI propicia intercambio de buenas prácticas y la generación de conocimiento, la vinculación con redes internacionales y multilaterales cuya acción se basa en potenciar, desde el interés público y con enfoque territorial, los objetivos de sostenibilidad social, ambiental y económico recogidos en los grandes consensos internacionales, y, en especial, la Agenda 2030 y la Nueva Agenda Urbana.

Desde las experiencias de nuestros territorios, indagamos en modelos de convivencia basados en la reducción de impacto sobre el planeta, consideramos que el espacio local permite la innovación y la búsqueda de soluciones versátiles, adaptadas y realistas para responder a los sucesivos cambios mundiales que se trasladan a las calles de nuestros municipios y ciudades. Por ello, los ámbitos de trabajo que abordamos tienen una relación directa con la realidad local, y por ello, buscamos respuestas vinculando la acción de los

gobiernos locales andaluces con los de otros países y contextos, o con entidades que los representan o agrupan.

En este sentido, tejer redes de gobiernos y entidades locales, dentro y fuera de nuestra región, permite:

- El intercambio de experiencias y el aprendizaje colaborativo.
- La reflexión colectiva para dar respuestas locales a las realidades globales.
- La mejora de la capacidad de incidencia global de los gobiernos locales.

Los orígenes del FAMSI están en la voluntad de representantes políticos locales que recogieron el mensaje de la ciudadanía. Esta correlación entre la acción de los gobiernos y las demandas ciudadanas vertebra las muchas líneas de trabajo de la entidad.

Las políticas públicas responden a la realidad, y es la ciudadanía la que demanda políticas públicas que se ajusten a los requerimientos de su entorno, de su barrio o de su comunidad. Por ello, en coordinación, observando la realidad, en diálogo con otras autoridades locales mundiales, y con el análisis de la investigación, el mundo académico, analistas y grupos de acción local, desde el FAMSI renovamos la agenda de temáticas en las que desarrollamos nuestras acciones.

Un amplio catálogo de acciones de sensibilización, educación para el desarrollo y acción local se han sumado a las tradicionales temáticas de la cooperación local andaluza; el desarrollo económico local se ha potenciado como una herramienta clave para atender a los cambios sociales, orientando el progreso de los territorios a conceptos de sostenibilidad, energía verde, igualdad de género y diálogos institucionales trasnacionales.

La articulación con agencias, iniciativas y programas de Naciones Unidas como PNUD, ONU Hábitat, ONU Mujeres, OIM, entre otras, articulan iniciativas dentro y fuera del territorio.

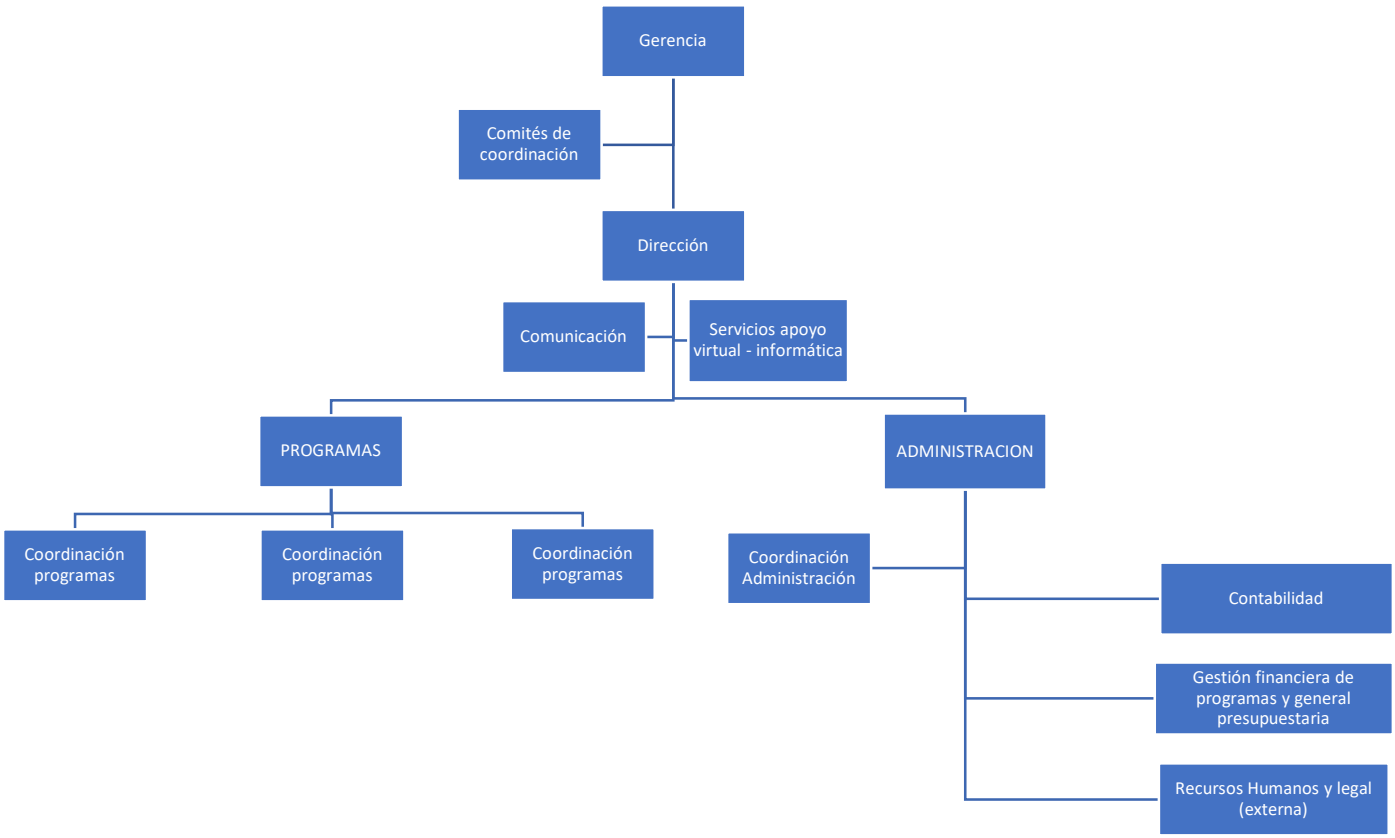
La capacitación en todas estas áreas, y los avances en nuevas alianzas fortalecedoras de los obtenidos del FAMSI, se han trasladado a los territorios en los que actuamos, llevando a la práctica el principio de romper brechas, dentro y fuera del territorio. De este modo, el área geográfica de trabajo del FAMSI ha reforzado la incidencia global en intervenciones plurianuales estables en África, Latinoamérica, especialmente. A día de hoy, la Agenda 2030, la localización de los ODS, la lucha contra la violencia machista, la igualdad de género, el acceso a recursos básicos sostenibles y a bajo coste, el fortalecimiento y la capacitación institucional, y las políticas de acción por el medio ambiente y la sostenibilidad, son el argumento de cientos de iniciativas ya desarrolladas, o en progreso en Ecuador, Bolivia, Haití, República Dominicana, Senegal, Marruecos, Mauritania, Cabo Verde, Mozambique, entre otros países.

Esta visión local – global ha permitido al FAMSI convertirse en un interlocutor válido para las instituciones andaluzas, españolas y europeas; un referente en la promoción de modelos de descentralización política que fomentan el progreso de los territorios con criterio de articulación y coordinación, y una entidad capaz de actuar dentro y fuera de Andalucía.

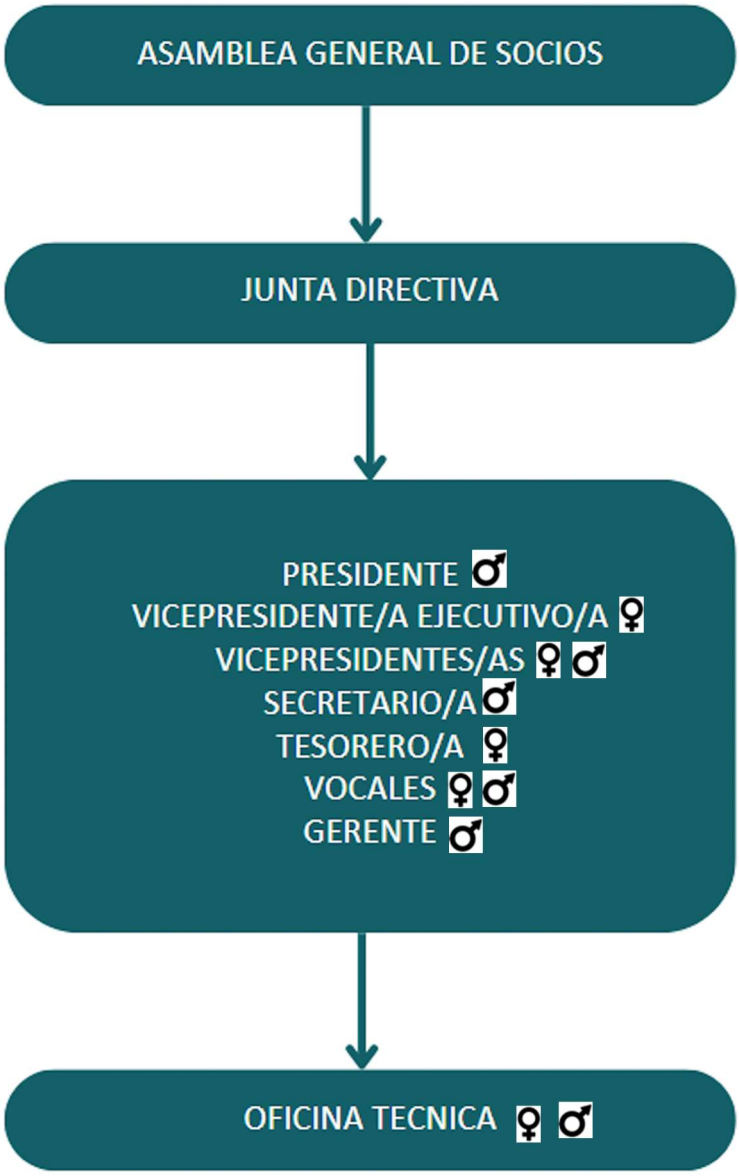
El FAMSI cuenta con los Estatutos de la Asociación con fecha de la última modificación en septiembre de 2020 y en los que se recogen en su artículo 6 los fines de la misma.

Tiene convenio propio con vigencia hasta diciembre de 2024.

3. ORGANIGRAMA DE LA OFICINA TÉCNICA



ÓRGANOS DE GOBIERNO



El número total de entidades socias (Ayuntamientos y Diputaciones) son actualmente 123.

El número de entidades colaboradoras son actualmente 55.

4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Promoción de la negociación del plan de igualdad

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 Fondo Andaluz de Municipios para la Solidaridad Internacional – FAMSI, N.I.F. G14565329 y domicilio social [Avenida del Brillante, 177 de Córdoba, CNAE 999, Convenio Colectivo aplicable propio, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de Fondo Andaluz de Municipios para la Solidaridad Internacional–FAMSI para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con dos centro/s de trabajo, sito/s en Córdoba y Sevilla , con 17 y 12 trabajadores y trabajadoras respectivamente y cuenta cada centro con representación sindical

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 [otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación]

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Avenida del Brillante, 177 de Córdoba y como persona de contacto a Juan Manuel Rosa Aguayo

5º La organización se compromete a cumplir con el Artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que manifiesta el acceso a la representación legal del personal o, en su defecto, de los propios trabajadores, a información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos y se compromete a cumplir con el principio de transparencia según lo descrito en el Artículo 3 del RD 902/2020 RD 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente Manuel Redaño González representante legal de la empresa a efectos de negociación

En Córdoba, a 20 de noviembre de 2023

5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración y posterior aprobación del Plan de Igualdad se ha constituido una Comisión Negociadora formada por dos personas por cada una de las partes. Por la parte empresarial ha formado parte coordinación de Administración y RRHH y de Programas. Por la parte de la representación de las trabajadoras y trabajadores las dos delegadas de personal que representan a cada uno de los centros de la empresa.

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad del FAMSI y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva.

Se recoge Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con fecha de 8 de noviembre de 2023 en la que se hace constar la constitución y composición de la misma, así como todo lo referente a su funcionamiento.

6. GLOSARIO DE TÉRMINOS

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

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

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

- **Brecha de género:** Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

- **Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa o indirecta.

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

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

- **Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y Doméstico, también son corresponsables los agentes sociales y económicos que

son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- **Desigualdad de género:** Es aquella que influye de tal forma que adscribe a las mujeres a ocupar posiciones no equitativas respecto a las que ocupan los hombres, en las mismas situaciones. El análisis de género explica cómo la construcción social de la identidad de los géneros masculinos y femeninos se asocian respectivamente a hombres y mujeres, e influye directamente en los roles que adoptan unos y otras..

- **Diagnóstico de situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. La legislación sobre planes de igualdad establece que:

  "Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

  - 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
  - Infrarrespresentación femenina
  - Retribuciones
  - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

  La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, paro lo cual la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro, regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. (RD6/2019)

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

- **Discriminación indirecta por razón de sexo**: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan

justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).

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

- **División sexual del trabajo:** Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

- **Doble jornada:** Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

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

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

- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIOEMH, ART. 3) .

- **Igualdad legal:** La igualdad jurídica, responde a la voluntad de adecuar legislativamente el principio de no discriminación por razón de sexo entre hombres y mujeres, directa o indirecta. Se trata de igualdad formal.

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

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor**: Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o

indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. El RDL 6/2019 establece que se trata de trabajos de igual valor 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.

- **Infrarrepresentación femenina:** Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores

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

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

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

- **Perspectiva de género:** Análisis de las variables teniendo en consideración y prestando atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención. Explicar cualquier actividad desde una posición que haga visible el mundo femenino y su realidad.

- **Plan de igualdad de la empresa:** Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

  Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46).

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que imponen o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (RD 6/2019).

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público (RD 901/2020 del 13 DE octubre

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

- **Segregación vertical:** Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones generalmente dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad, y donde las mujeres quedan relegadas a puestos de menor relevancia, o sea, la existencia de una barrera no formal que impide a las mujeres alcanzar puestos para los que algunas tienen méritos suficientes.

- **Trabajos de igual valor:** Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales p 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.

- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

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

7. RESULTADO DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Para poner en práctica este primer Plan de Igualdad, hemos realizado un análisis y diagnóstico especifico de situación de la organización, con objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas. En esta fase de diagnóstico inicial de FAMSI se han analizado desde la perspectiva de género las características de la empresa y de la plantilla desagregada por sexo. También se han detectado las necesidades de la plantilla, a través de los cuestionarios de opinión voluntarios y anónimos.

Los datos utilizados para la realización del informe de diagnóstico se corresponden con la situación de FAMSI durante el año 2022 y fueron aportados a la Comisión Negociadora durante el cuarto trimestre de 2023.

Se ha tenido en cuenta en el análisis las siguientes áreas:

a. Proceso de selección y contratación

b. Clasificación profesional

c. Formación

d. Promoción profesional

e. Condiciones de trabajo

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

g. Infrarrepresentación femenina

h. Retribuciones.

i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

j. Comunicación. Lenguaje inclusivo.

k. Salud laboral desde la perspectiva de género

l. Violencia de género

Se contemplan los principales resultados del diagnóstico de género elaborado para FAMSI:

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

- Plantilla compuesta por 28 personas (11 hombres y 17 mujeres). Empresa que cuenta con una composición feminizada de su plantilla, según lo que estipula la Ley Orgánica 3/2007 (39% hombres y 61% mujeres).
- La Junta Directica está compuesta por 31 personas (14 hombres y 17 mujeres). Se encuentra dentro de los márgenes de equidad con cierta tendencia a la feminización (45,16% hombres y 54,84% mujeres).

- Existen dos centros de trabajo estando el centro de Córdoba dentro de los márgenes de equidad con cierta tendencia a la masculinización y el centro de Sevilla feminizado en un 83%.

- De las 7 categorías de puestos que hay en la empresa en el periodo de análisis, no existe paridad numérica entre sexos en ninguno de los puestos. Nos encontramos con cuatro categorías masculinizadas, estando tres ocupados al 100% por hombres. En cuanto a las categorías feminizadas, hay tres ocupados mayormente por mujeres, estando una ocupado únicamente por el sexo femenino. Entre las categorías masculinizadas destacamos el de Auxiliar técnico/a que son dos hombres los que ocupan ese puesto y ninguna mujer. En cuanto a las categorías feminizadas destacamos la de Técnico/a ocupado por un 80% de mujeres. Son, por tanto, tres las categorías que están ocupadas por ambos sexos. En el centro de Córdoba hay un mayor número de categorías representadas aunque el puesto de Gerencia se encuentra en el centro de Sevilla.

- Las categorías de Gerencia y de Dirección están ocupados únicamente por hombres.

- En el período de análisis de los datos cuenta con una plantilla de mediana-avanzada edad, estando el mayor porcentaje de la plantilla en edades superiores a los 40 años, no encontrándonos a nadie con edades inferiores a los 30 años y habiendo un 3,57% en edades superiores a los 60 años. Analizando por sexo, el 23,53% de las mujeres se encuentran en edad inferior a los 40 años, habiendo un 9,09% de hombres en esas edades. El 76,47% de las mujeres y el 90,91% de los hombres son mayores de 40 años. Vemos que todas las franjas están feminizadas salvo las dos de mayor edad que están masculinizadas. El puesto en el que se encuentran el mayor número de personas de menor edad es el de Coordinador/a y el puesto en el que se encuentran el mayor número de personas de más edad es el de Técnico/a. Desagregado por sexo, el puesto en nos encontramos un mayor número de mujeres de menor edad es el de Técnico/a y en los que nos encontramos a un mayor número de mujeres de mayor edad son Técnico y Auxiliar Administrativo/a. En el caso de los hombres, el que más personal masculino tiene de menor edad es el puesto Técnico/a y el de mayor edad el de Coordinador/a. El puesto en el que hay más personas de diferentes edades es el de Técnico/a pero hemos de tener en cuenta que es el puesto que más personal tiene.

- La antigüedad media de la plantilla es de 9,36 años, siendo la antigüedad media de las mujeres 9,51 años y la de los hombres 8,30 años. El 61% de la plantilla lleva más de 5 años y el mayor porcentaje de la plantilla se encuentra con una antigüedad mayor a 15 años. El 36,36% de los hombres tienen una antigüedad de 0 a 5 años y en el caso de las mujeres, en ese intervalo de tiempo se encuentran el 41,18%. Por tanto, la mayoría de la plantilla tiene una antigüedad de más de 5 años en ambos

sexos. Hay un 35,71% de la plantilla que superan los 15 años de antigüedad (siendo el 27,27% de las mujeres y el 41,18% de los hombres). el puesto ocupado por las personas con mayor antigüedad en la empresa es el de Técnico/a. Los puestos que mayor número de personas tienen de entre 0 a 1 año de antigüedad son igualmente el de Técnico/a y Técnico/a Expatriado/a. Hemos de tener en cuenta, que el puesto de Técnico/a es en el que hay mayor número de personas trabajadoras en general. Si analizamos por sexo vemos que el puesto que más número de mujeres tiene con más antigüedad es el de Técnico/a y el que más mujeres tiene con menor antigüedad es el de Técnico/a Expatriado/a. En el caso de los hombres, los puestos con más presencia masculina con mayor antigüedad son los de Dirección, Coordinador/a y Técnico/a Expatriado/a y el de menor antigüedad es el de Técnico/a.

- En cuanto al nivel de estudios podemos indicar que el 89,29% de la plantilla cuenta con estudios universitarios. En cuanto al nivel de estudios desagregado por sexos podemos indicar que un 94,12% del sexo femenino (16 mujeres) y un 81,82% del sexo masculino (9 hombres) tienen titulación de estudios universitarios en la empresa. En cuanto a personas con estudios de formación profesional hay un 10,71% (5,88% de las mujeres y un 18,18% de los hombres). Vemos por tanto, que la gran mayoría de la plantilla, tanto femenina como masculina, cuenta con una formación avanzada. No se aprecia discriminación significativa en cuanto al nivel de estudios que tienen hombres y mujeres para cada puesto que este ocupado por ambos sexos.

- El 32,14% de la plantilla no tiene descendientes a su cargo en el año de análisis. Desagregado por sexo vemos que el 58,82% de las mujeres y el 81,82% de los hombres tienen descendientes.

- Existe un porcentaje elevado de la plantilla (68,4%) que ha contestado al cuestionario que considera que en la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y que la dirección está sensibilizada y comprometida a este respecto.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- No se ha producido ninguna incorporación en el último año a cargos de responsabilidad. Con respecto a otros puestos si se han llevado a cabo incorporaciones. En total han sido cuatro las incorporaciones en el último año. Desagregando por sexo vemos que han sido tres mujeres y un hombre, por lo que el porcentaje está feminizado. Vemos que el único puesto en el que se han dado las altas ha sido en el de Técnicos/as. Dicho puesto es el que más personal tiene.

- El equipo de selección no cuenta con formación específica en igualdad de oportunidades.

- Se procura que el equipo de selección sea mixto en la medida de lo posible.
- A la hora de la contratación no se tiene en cuenta la masculinización o feminización del puesto a cubrir, por lo que en igualdad de condiciones de idoneidad no se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.
- Se cuenta con un procedimiento de Selección e Incorporación de personal.
- Un 84,2% de las personas que han contestado al cuestionario consideran que la selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.
- En términos generales, llegan más candidaturas de mujeres que de hombres, lo que implica que finalmente se acaben contratando más personas del género femenino que masculino.
- En cuanto a las finalizaciones de contratos en 2022, no se ha producido ninguna.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Analizando las categorías profesionales de convenio se concluye que las categorías superiores están ocupadas únicamente por hombres, estando por tanto masculinizadas la gran mayoría de las categorías salvo tres que están feminizadas: Técnico/a Nivel B, Técnico/a Expatriado/a B y Auxiliar Administrativo/a.
- En cuanto a los grupos de cotización solo hay personal en el grupo 1 y en el 7. En el grupo 7 hay igualdad y el grupo 1 está feminizado al 61,54%.

FORMACIÓN

- Durante el año 2022 ha habido un total de 11 personas que han asistido a cursos de formación siendo el 63,64% mujeres y el 36,36% hombres. Vemos que del total de personas que ha formado parte en la empresa en el año 2022, el 39,28% de la plantilla ha recibido formación, un 41,17% de las mujeres y un 36,36% de los hombres.
- Hay un 89,5% de la plantilla que ha contestado al cuestionario que considera que todas las personas pueden acceder de la misma manera a la formación.
- No se ha impartido formación sobre igualdad de oportunidades dirigida a la plantilla.
- El FAMSI cuenta con un Plan de Formación anual, para proporcionar a las personas trabajadoras una formación cualificada en beneficio de su desarrollo profesional y personal, y para la mejora de la eficacia y eficiencia.
- Se intenta que la formación sea dentro de la jornada laboral.

- La representación de las personas trabajadoras participa en la presentación de alternativas o propuestas al respecto y se consensua con la Dirección dicho Plan. Para ello, existe una Comisión paritaria específica de Formación.
- No se ha solicitado ningún permiso en 2022 para temas relaciones con formación.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Existe una metodología interna para los procesos de promoción.
- Se favorecerá la promoción interna del personal de FAMSI, por tanto, para nuevas contrataciones tendrá preferencia la promoción interna de personas que trabajen en el FAMSI, siempre y cuando se cumplan las exigencias establecidas en las convocatorias.
- En 2022 no se ha llevado a cabo ninguna promoción en la empresa que conlleve cambio de categoría.
- El 52,6% de las personas que han contestado al cuestionario consideran que a la hora de promocionar la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

CONDICIONES DE TRABAJO

- En FAMSI existe la posibilidad de solicitar un día a la semana de trabajo a distancia según las necesidades de la persona trabajadora y teniendo en cuenta las necesidades organizativas o productivas de la empresa se llegará a un acuerdo entre las partes.
- No dispone de una política de desconexión digital.
- Los salarios se marcan según convenio.
- No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos 3 años.
- No tienen en plantilla a ninguna persona trabajadora cedida por otra empresa.
- El 100% tiene contrato a jornada completa y respecto al tipo de contrato, el 92,86% de la plantilla tiene un contrato indefinido. En cuanto a la distribución por sexos, se puede concluir que el 100% de mujeres en la empresa tienen una jornada completa y el 94,12% tiene un contrato indefinido. En el caso de los hombres, un 100% tiene una jornada completa y el 90,91% tiene un contrato indefinido.
- En la empresa, del total de personas empleadas, el 100% tienen horario continuo.
- No hay nadie en la plantilla que esté sujeto a turnos rotativos.

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

- La empresa se preocupa por identificar las necesidades de las personas trabajadoras para ayudarles y poder ajustarse a ellas en la medida de lo posible.
- Además de aplicarse los permisos y licencias propios del ET para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar se han establecido medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- En el año objeto de análisis sólo han sido mujeres las que ha solicitado permisos de conciliación. Datos de permisos por maternidad (total de 1 persona trabajadora, 100% mujeres), permisos por lactancia (total de 1 persona trabajadora, 100% mujeres), permisos por excedencia (total de 1 persona trabajadora, 100% mujeres) y reducciones de jornada (total de 1 persona trabajadora, 100% mujeres). No se han solicitado permisos por riesgo de embarazo.
- En materia de corresponsabilidad podemos afirmar que de las personas encuestadas el 68,4% considera que la empresa tiene en cuenta la conciliación.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- En los últimos años ha predominado el género femenino al masculino, pero en todos los años cerca de los márgenes de equidad (60%). Vemos que de 2019 a 2020 hubo un descenso en general de la plantilla debido a la situación vivida y en resto de años ha ido creciendo paulatinamente. El crecimiento de uno y otro sexo ha sido prácticamente el mismo.
- En cuanto a niveles jerárquicos, el porcentaje de personas que ocupan los grupos de responsabilidad se ha mantenido prácticamente igual, estado ocupado en su gran mayoría por hombres. El nivel de Técnicos/as es el que más variación ha tenido para ambos sexos y el de Auxiliares y Asistentes empezó a ocuparse en 2021 y en 2022 siguen estando el mismo número de persona. En cuanto al nivel jerárquico con mayor protagonismo femenino y masculino es el de Técnicos/as.

RETRIBUCIONES

- Estructura salarial definida por convenio. Aplicación de las tablas salariales del convenio colectivo aplicable.
- No se detectan diferencias significativas mayor al 25% para ninguna agrupación equiparada.
- El informe de auditoría retributiva se ha realizado en base a las herramientas (Excel) creadas por el Ministerio de Igualdad.

- No se detectan diferencias significativas mayor al 25% para ninguna agrupación según la valoración de puestos realizada por la empresa.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- FAMSI no dispone actualmente de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, por lo que va a negociar en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad dicho Protocolo.
- A fecha de hoy la Comisión Negociadora no tiene constancia de ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Hay un 16,7% de las personas que han contestado al cuestionario que afirman haber recibido información sobre la ruta a seguir en caso de acoso sexual y/o por razón.

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- En FAMSI no se ha tenido en cuenta en la empresa la salud laboral desde una perspectiva de género.

COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN

- Los canales de comunicación interna en la empresa son suficientes y adecuados.
- En lo que se refiere al lenguaje utilizado en la empresa, se procura que en todos los comunicados internos y externos de la empresa se utilicen un lenguaje inclusivo, aunque en ciertas ocasiones se sigue haciendo uso del masculino genérico.
- En 2022 el FAMSI ha llevado a cabo diferentes proyectos en materia de igualdad los cuales quedan recogidos en su “Memoria de 2022”.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- En el FAMSI se aplican los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género reconocidas en la ley y se han pasado a plasmar en el convenio propio.

8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La 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, debe 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.

La presente auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad (4 años), salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Con motivo del cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la FAMSI ha realizado la auditoría salarial para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo de igual valor.

Se ha utilizado la herramienta proporcionada por el ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. En consonancia, el Instituto de la Mujer ha puesto a nuestra disposición esta herramienta para diseñar nuestro propio SVPT incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad. Esta herramienta permite:

- Disponer de un sistema cuantitativo o analítico de puntuación por factores permite evaluar los puestos desde su descripción según distintos criterios, denominados factores, previamente seleccionados y claramente definidos y nivelados.
- Definir factores objetivos con unos pesos asociados a los mismos (normalizados en una base global de puntuación).
- Obtener una puntuación del puesto de trabajo, la cual se obtiene sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes y, por tanto, permite cuantificar la diferencia de valor entre los puestos (valor relativo del puesto).
- Establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos, exhaustivos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.

Este sistema analítico, recomendado legalmente por el RD 902/2020, la UE (European Institute for Gender-Equality) y la OIT, supone un procedimiento de asignación de puntos por factores objetivos y neutros que evitan la discriminación salarial de las mujeres, así como

la no aplicación de potenciales estereotipos o sesgos sociales que puedan generar discriminaciones directas o indirectas.

Esta herramienta permite tener una visión de la empresa desde:

Desde una perspectiva general...	Desde una perspectiva de género...
Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) según distintos criterios, denominados factores	Procurar la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores, estableciendo un SVPT que garantice la ausencia de discriminación
Valorar los puestos de trabajo existentes en la organización	
Comparar el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización	Analizar cuántos de los puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros
Determinar un sistema de retribución acorde al valor de cada puesto de trabajo	
Comparar los salarios reales de la organización con los salarios asignados en función del valor que aportan los distintos puestos de trabajo o con los salarios determinados por convenio	Realizar la comparativa de salarios atendiendo al sexo de las personas

La herramienta SVPT del Ministerio para la valoración de puestos, es un sistema diseñado objetivamente (puntuación por factores) para determinar la puntuación y posicionamiento de los puestos de trabajo de una organización.

Es un método para establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos.

Permite determinar un marco organizativo desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.

La puntuación cuantitativa y objetiva aplicada es en base a 1.000 puntos, obteniendo todos los puestos valoraciones numéricas según las nivelaciones de los factores.

Se caracteriza por ser un modelo abierto y adaptable a las realidades de cada organización, según sus necesidades estratégicas y estructura organizacional, y coherente con las responsabilidades y funciones más representativas.

Se ha escogido la herramienta SVPT del Ministerio para la valoración de puestos, ya que es un sistema que en su diseño ha tenido en cuenta lo establecido por el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores y por el art. 4 del RD 902/2020, cuando exponen que:

"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".

Esta metodología para la valoración de puestos, integra los criterios necesarios y especificados en el RD 902/2020 para una correcta valoración de puestos:

- Adecuación: implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- Totalidad: supone 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.
- Objetividad: significa 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.

Además, este modelo también incluye lo previsto en el art. 4 del RD 902/2020, respecto a aquellos otros factores y condiciones que podrán ser relevantes, si bien con carácter no exhaustivo, partiendo del principio del art. 8 de la mencionada norma al especificar que la valoración ha de ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características significativas.

Para la elaboración de la valoración de puestos se ha contratado a una empresa externa. A partir de la valoración obtenida, se han realizado las agrupaciones de los puestos de igual valor, para analizarlos igualmente en base a esta agrupación en el registro retributivo en las diferentes escalas.

A continuación, se muestran los puestos de la organización valorados conforme a la herramienta, indicando los puntos obtenidos para cada uno de los puestos y la agrupación en la que se engloban tras su puntuación:

Contador	Título del Puesto	Puntos	Agrupación
4	DIRECCIÓN	**621**	**Agrupación 7**
3	COORDINADOR/A	**419**	**Agrupación 5**
5	TÉCNICO/A	**261**	**Agrupación 3**
6	TÉCNICO/A EXPATRIADO/A	**261**	
2	AUXILIAR TÉCNICO/A	**215**	**Agrupación 2**
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	**178**	**Agrupación 1**

Pasamos ahora a analizar las diferencias porcentuales para los promedios y para las medianas para los puestos de igual valor según la clasificación definida por la empresa.

Recordamos que, si los datos se muestran en positivo, la diferencia salarial es a favor del género masculino, si, por el contrario, se muestran en negativo, la diferencia salarial es a favor del género femenino. De manera que los resultados según escalas son los siguientes:

Agrupación	M	H	Diferencia salarial promedio efectivo	Diferencia salarial mediana efectivo	Diferencia salarial promedio equiparado	Diferencia salarial mediana equiparado
Agrupación 7	0	1	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**
Agrupación 5	1	3	**5%**	**0%**	**5%**	**0%**
Agrupación 3	15	4	**10%**	**0%**	**5%**	**3%**
Agrupación 2	0	2	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**
Agrupación 1	1	0	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**

En este caso, no existen diferencias significativas, es decir de más del 25%, ni para el promedio ni para la mediana, por lo tanto, no existe la obligación de tomar medidas adicionales a este respecto.

9. ÁMBITO DE APLICACIÓN

9.1 Ámbito Personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

9.2 Ámbito Territorial

El FAMSI cuenta con dos centros de trabajo situados en Andalucía. Por tanto, el Plan será de aplicación autonómica:

Centro/s de trabajo	Localidad	Provincia	Comunidad Autónoma
Sede social y oficina técnica	Córdoba	Córdoba	ANDALUCÍA
Oficina técnica	Sevilla	Sevilla	ANDALUCÍA

9.3 Ámbito Temporal

El plan deberá incluir su periodo de vigencia, que se acordará por las partes negociadoras sin que pueda ser superior a cuatro años.

El plan de igualdad se mantendrá vigente durante los cuatro años en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma, de mayo 2024 a mayo 2028.

10.OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

10.1 Objetivos Generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción del FAMSI en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Promover una cultura de empresa que permita impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.
- Asegurar un proceso de selección y contratación sin sesgos por géneros.
- Fomentar la accesibilidad de la formación de manera igualitaria para toda la plantilla y, en la medida de lo posible, dentro del horario laboral.
- Favorecer la promoción interna de la empresa en igualdad de condiciones y género.
- Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.
- Mejorar las condiciones de conciliación personal y laboral de la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo o de género neutro en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Informar sobre derechos y recursos en tema de violencia de género.
- Realizar las evaluaciones de riesgos con perspectiva de género.

10.2 Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

Selección y Contratación

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación por razón de sexo.
- Favorecer una representación equilibrada en las distintas áreas de actividad y puestos.

Clasificación profesional

- Promover de manera progresiva la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las categorías profesionales con menor representación.

Formación

- Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras a toda la formación que imparte la empresa con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto sin distinción de género.
- Formar y sensibilizar en materia de igualdad de Oportunidades.

Promoción profesional

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Promover el desarrollo profesional de hombres y mujeres a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentados/as.

Condiciones de trabajo

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada en las distintas modalidades.

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

- Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación.
- Mejorar en la medida de lo posible las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y fomentar la corresponsabilidad.

Retribuciones

- ∉ Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Salud laboral desde la perspectiva de género

- Tener en cuenta la perspectiva de género en la salud laboral y al desarrollar las políticas de prevención de riesgos laborales.

Violencia de género

- Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida, a su protección.

Comunicación y uso del lenguaje inclusivo y sensibilización

- Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades.
- Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y documentos, tanto internos como externos de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.

11. MEDIDAS DE IGUALDAD POR ÁREA DE INTERVENCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	**Nº**	**ACCIONES**	**PERSONAS DESTINATARIAS**	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO**
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación por razón de sexo	1.1	**Publicitar en todas las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades**	Empleados/as potenciales de la Empresa	Comprobar que realmente aparece el compromiso en igualdad de oportunidades. Número de ofertas de trabajo y número de ofertas con el compromiso de igualdad.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
	1.2	**Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la empresa**	Aquellas mujeres que se pudieran sentir "excluidas" del proceso de selección a causa de la utilización de un lenguaje sexista en las ofertas de empleo	Registro de ofertas, tipo de puestos de trabajo y número de personas candidatas y seleccionadas, desagregadas por sexo. Control antes de la publicación de la oferta.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
	1.3	**Establecer un procedimiento estandarizado de selección, que sea objetivo, basado en las competencias que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista)**	Empleados/as potenciales de la Empresa	Documento del procedimiento	RRHH	Durante el 2025
Favorecer una representación equilibrada en las distintas áreas de actividad y puestos	1.4	**En igualdad de mérito y capacidades se impulsará el acceso al sexo infrarrepresentado para el puesto ofertado, sobre todo en los puestos de dirección y mandos intermedios. Se valorará la formación en igualdad a la hora de la contratación**	Empleados/as potenciales de la Empresa	Número de veces que se lleva a cabo	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan

	1.5	**Para la cobertura de vacantes, en la medida de lo posible se priorizarán las candidaturas internas, tanto a través de traslados de centros como de promociones Solo en los casos en los que no se ha podido cubrir una vacante por promoción interna, se acudirá a la contratación externa teniendo en cuenta la distribución por sexos de ese puesto e impulsando el sexo que se encuentre infrarrepresentado**	Toda la plantilla	Número de vacantes internas según el puesto/ número total de vacantes Número total de candidaturas internas seleccionadas/ número total de personas contratadas	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
	1.6	**Establecer diferentes horarios para las entrevistas de mañana y tarde para evitar la carga familiar**	Empleados/as potenciales de la Empresa	Aplicación de la medida	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	**Nº**	**ACCIONES**	**PERSONAS DESTINATARIAS**	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO**
Promover de manera progresiva la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las categorías profesionales con menor representación	2.1	**Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías y puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento y RLPT de empresa. Dicha información se trasladará a todas las personas responsables e implicadas en el proceso de selección y contratación semestralmente para que puedan dar prioridad a la cobertura de cada plaza teniendo en cuenta el sexo infrarrepresentado de la vacante ofertada**	Comisión de seguimiento	Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos, categorías y puestos. Tabla evolutiva con porcentajes	RRHH	Anual

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	**Nº**	**ACCIONES**	**PERSONAS DESTINATARIAS**	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO**
Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras a toda la formación con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto sin distinción de género	3.1	**Asegurar que la plantilla accede a la información sobre formación, independientemente de su jornada laboral, situación de reducción de jornada o excedencias**	Toda la plantilla	Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados, con la asistencia a esos cursos segregados por sexo.	RRHH y Comisión de seguimiento	Durante toda la vigencia del Plan
	3.2	**Dar la opción a las personas que se encuentran en situación de baja de maternidad/paternidad o de excedencia por cuidados, de acceder a todas las acciones formativas que oferte la empresa. Se le informará una vez comunique la situación para que en el caso de que quieran faciliten su contacto personal para recibir la comunicación**	La plantilla que se encuentra en dichas situaciones	Nº de comunicaciones ofreciendo la posibilidad Nº de personas que pueden disfrutar de la medida Nº de personas que se benefician de esta medida	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
	3.3	**Llevar un registro completo de las formaciones realizadas y sus asistentes desagregado por sexo, según provincia, categoría y puesto de trabajo, modalidad y contenidos del curso, si se imparte dentro o fuera de la jornada laboral y mecanismos de compensación en su caso.** **Informar a la Comisión de Seguimiento y a la RLPT de empresa**	Toda la plantilla	Informe elaborado que incluya todas las variables especificadas en la medida	RRHH	Anual

	3.4	**Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla en el que se recojan las opiniones de los trabajadores y trabajadoras sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones y valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional**	Toda la plantilla	Informe del resultado del análisis de la opinión de la plantilla	RRHH y RLPT	Al siguiente ejercicio después de la firma del Plan
	3.5	**Facilitar el acceso a la plantilla a acciones formativas diferentes a las de su puesto para favorecer el desarrollo profesional.**	Toda la plantilla	Número de mujeres y hombres formados en acciones formativas distintas a las de su puesto/ total plantilla formada según su puesto y tipo formación. Número de acciones formativas solicitadas/ nº acciones formativas concedidas desagregadas por sexo.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades	3.6	**Realizar acciones formativas obligatorias en materia de sensibilización de igualdad de oportunidades, de acoso sexual y por razón de sexo, así como de violencia de género a toda la plantilla**	Toda la plantilla	Número de personas que reciben la formación/Número total de plantilla duración y contenidos de la formación	RRHH y responsable de formación	Anual hasta que toda la plantilla esté formada
	3.7	**Formar en sensibilización de igualdad de oportunidades, de acoso sexual y por razón de sexo, así como de violencia de género a las personas que gestionan los procedimientos de selección y promoción, así como a quienes tienen personas a su cargo u ostentan puesto de responsabilidad en la empresa y a los miembros de la comisión de seguimiento**	Personal encargado de la selección y promoción y quienes tienen personas a su cargo u ostentan puesto de responsabilidad y comisión de seguimiento	Número de personas que reciben la formación/Número total de personas en los colectivos de referencia, duración y contenidos de la formación	RRHH	Anual hasta que todo el personal esté formado

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN DE LA PLANTILLA						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	**Nº**	**ACCIONES**	**PERSONAS DESTINATARIAS**	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO**
Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes	4.1	**Elaborar un informe anual de la plantilla según su nivel de formación y puesto ocupado dentro de la empresa, desagregado por sexo**	Toda la plantilla	Registro del nivel de estudios dela plantilla desagregado por sexo	RRHH y Comisión de seguimiento	Anual
	4.2	**Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa**	Toda la plantilla	Nº de vacantes publicadas y comunicadas / Nº de vacantes convocadas.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
	4.3	**Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades. La empresa intentará ayudar en la medida de lo posible para formar internamente al personal propio con el objetivo de que puedan promocionar cuando el obstáculo para promocionar sea formativo.**	Toda la plantilla	Número de personas informadas/ número de personas candidatas no promocionadas Registro de los datos.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan

	4.4	**Realizar un seguimiento de los casos anuales de promoción, con datos desagregados por sexo, puesto, grupo, tipo de jornada, y categoría que contenga el puesto de origen y destino**	Toda la plantilla	Número de personas seleccionadas por sexo / Número de personas consideradas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Promover el desarrollo profesional de hombres y mujeres a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentados/as	4.5	**Adoptar la medida de acción de que, en condiciones equivalentes de cumplimiento de los requisitos de la vacante, tendrá preferencia el sexo menos representado en ascensos a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén subrepresentados**	Toda la plantilla	Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº de promociones y sexo	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
	4.6	**Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de hijos/as, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna**	Las personas que se encuentren en dichas situaciones	Muestra de la comunicación realizada a esas personas	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	**Nº**	**ACCIONES**	**PERSONAS DESTINATARIAS**	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO**
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio	5.1	**Hacer un seguimiento de la contratación indefinida y parcial de mujeres y hombres.**	Toda la plantilla	Tabla de situación contractual desollada por sexo de toda la plantilla	RRHH	Anual

de composición equilibrada en las distintas modalidades	5.2	**Recoger información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, tipo de jornada (parcial o completa), grupo profesional, puesto, categoría y secciones, para su entrega a la Comisión de Seguimiento y a la RLPT de empresa**	Toda la plantilla	Número de mujeres y hombres según el tipo de contrato, tipo de jornada, grupo profesional, categoría, sección y puesto.	RRHH	Durante la vigencia del Plan

ÁREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	**Nº**	**ACCIONES**	**PERSONAS DESTINATARIAS**	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO**
Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación	6.1	**Elaborar un registro anual de los permisos, incluyendo los permisos solicitados, concedidos y los permisos denegados con justificación en su caso**	Todas	Documento de registro anual realizado Nº de mujeres y hombres que han demandado /disfrutado/ denegado de los derechos	RRHH	Anual
	6.2	**Establecer un documento y difundir entre la plantilla un catálogo de las medidas de conciliación en vigor**	Toda la Plantilla	Documento y comunicaciones realizadas	RRHH	2º semestre de 2024 y Anual
Mejorar en la medida de lo posible las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y fomentar la corresponsabilidad	6.3	**Fomentar medidas para favorecer la desconexión digital**	Toda la plantilla	Número de medidas desarrolladas	RRHH y Comisión de Seguimiento	Toda la vigencia del Plan

ÁREA DE ACTUACIÓN 7: RETRIBUCIONES/AUDITORÍA SALARIAL						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	**Nº**	**ACCIONES**	**PERSONAS DESTINATARIAS**	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO**
Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres	7.1	**Seguimiento y revisión de la realización del Registro salarial Anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por GP, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Se entregará a la Comisión de Seguimiento**	Todas	Fecha Registro Salarial % Brecha Salarial Retribución anual media de las mujeres vs la de los hombres	RRHH y Comisión de Seguimiento	Anual
	7.2	**Seguimiento y revisión de la Auditoría Salarial para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos**	Toda la plantilla	Fecha Auditoria Salarial. Entrega de una nueva auditoría salarial del segundo año de vigencia del plan	RRHH y Comisión de Seguimiento	Bianual

ÁREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	**Nº**	**ACCIONES**	**PERSONAS DESTINATARIAS**	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO**
Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo	8.1	**Difundir a toda la plantilla el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Tenerlo siempre al alcance de cualquier persona de la plantilla**	Todas	Protocolo realizado y difundido. Canales de difusión utilizados	Comisión de seguimiento	Una vez se apruebe el Protocolo
	8.2	**Incluir formación obligatoria a la Comisión Instructora sobre prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo**	Comisión Instructora	Nº de cursos y personas formadas	Responsable de formación	En función de la programación establecida

	8.3	**El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo**	Comisión de seguimiento	Elaboración del informe anonimizado. Nºde procesos y resultado	RRHH	Anual

ÁREA DE ACTUACIÓN 9: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	**Nº**	**ACCIONES**	**PERSONAS DESTINATARIAS**	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO**
Tener en cuenta la perspectiva de género en la salud laboral y al desarrollar las políticas de prevención de riesgos laborales	9.1	**Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría**	Toda la plantilla	Datos de siniestralidad por sexos y categorías	Servicio de Prevención	Anual
	9.2	**Se realizará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, donde se establezcan las obligaciones y derechos de las partes, así como el procedimiento del riesgo en el embarazo y la lactancia. Estará siempre al alcance de cualquier persona de la plantilla.**	Mujeres en situación de embarazo o lactancia	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Servicio de Prevención	4º Trimestre 2024

ÁREA DE ACTUACIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	**Nº**	**ACCIONES**	**PERSONAS DESTINATARIAS**	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO**
Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y violencia sexual contribuyendo, así en mayor medida, a su protección	10.1	**Consensuar y elaborar, en el seno de la Comisión de Seguimiento el Protocolo de Atención a Víctimas de violencia de género y violencia sexual. Difundirlo informando también a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y sexual y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad**	Todas	Procedimiento elaborado Nº de veces que se ha aplicado % de la plantilla entre la que se ha difundido	Comisión de seguimiento	2º Trimestre 2025
	10.2	**Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género y violencia sexual tratados y de las medidas aplicadas**	Comisión de seguimiento	Acta de la comisión que refleja esa información	Comisión de seguimiento	Anual
	10.3	**Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.**	Todas	Muestra de comunicaciones	Comisión de seguimiento	Anual

ÁREA DE ACTUACIÓN 11: COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	**Nº**	**ACCIONES**	**PERSONAS DESTINATARIAS**	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO**
Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades	11.1	**Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de los medios de comunicación de la empresa. Ponerlo a disposición de las personas trabajadoras en un lugar fácilmente accesible y distribuirlo una vez al año**	Toda la plantilla	Documento que acredite la comunicación a toda la plantilla Medio de difusión utilizado	Comisión de seguimiento	Dentro de los tres meses posteriores a la aprobación del Plan y anualmente
	11.2	**Celebrar en la empresa el 8 de marzo (Día internacional de la Mujer), el 23 de marzo (Día de la corresponsabilidad) y el día 25 de noviembre (Día internacional contra la violencia de género), difundiendo diferentes campañas para la sensibilización del personal**	Todas las personas	Campaña de sensibilización realizada en ese día	RRHH	8 y 23 de marzo y 25 de noviembre de cada año
Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y documentos, tanto internos como externos de la empresa	11.3	**Revisión de la documentación y de las prácticas de comunicación existentes para corregir aquéllas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información cumple con los criterios del lenguaje inclusivo**	Toda la plantilla	Nº de comunicaciones realizadas con uso lenguaje inclusivo / Nº total de comunicaciones realizadas	Coordinación de etapas	Toda la vigencia del Plan
	11.4	**Elaboración de un manual de lenguaje inclusivo**	Toda la plantilla	Manual realizado	RRHH y Comisión de seguimiento	1º semestre 2026
Integrar la igualdad como un activo esencial en las dinámicas, cultura y trabajo de incidencia del FAMSI	11.5	**Visibilización expresa, en los diferentes soportes y mensajes emitidos desde FAMSI, de su compromiso activo con la igualdad**	Todas las personas	Evidencias	RRHH y Comisión de seguimiento	Toda la vigencia del Plan

	11.6	**Integración de la igualdad y el enfoque de género en las agendas de los Encuentros FAMSI: Propuesta de inclusión en las agendas de los eventos generales, organizados desde FAMSI, de espacios de debate sobre la igualdad en los distintos temas**	Todas las personas	Evidencias de las agendas	RRHH y Comisión de seguimiento	Toda la vigencia del Plan
	11.7	**Garantizar en eventos las mesas paritarias**	Personas que participan en los eventos	Nº de personas desagregado por sexo que participan en los eventos	FAMSI	Toda la vigencia del Plan
	11.8	**No participar en eventos y mesas en los que no haya, al menos, una mujer como ponente**	Personas que participan en los eventos	Nº de personas desagregado por sexo que participan en los eventos Eventos en los que no se ha participado por no haber una mujer	FAMSI	Toda la vigencia del Plan

12.CALENDARIO DE ACTUACIONES

Pasamos a incluir un cronograma de las medidas a llevar a cabo en estos cuatro años de vigencia del Plan:

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1.1																
1.2																
1.3																
1.4																
1.5																
1.6																
ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
2.1																
ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
3.1																
3.2																
3.3																
3.4																
3.5																
3.6																
3.7																
ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
4.1																
4.2																
4.3																
4.4																
4.5																
4.6																
ÁREA DE ACTUACIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
5.1																
5.2																

ÁREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
6.1																
6.2																
6.3																
ÁREA DE ACTUACIÓN 7: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
7.1																
7.2																
ÁREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
8.1																
8.2																
8.3																
ÁREA DE ACTUACIÓN 9: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
9.1																
9.2																
ÁREA DE ACTUACIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
10.1																
10.2																
10.3																
ÁREA DE ACTUACIÓN 11: COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
11.1																
11.2																
11.3																
11.4																
11.5																
11.6																
11.7																

13.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de FAMSI.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **año**, realizándose **una evaluación final** cuando termine la vigencia del Plan.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria anualmente**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

En las reuniones de seguimiento se deberán recoger las acciones que se han realizado y programar la ejecución de las acciones previstas en el siguiente periodo. Se analizarán también cuantas propuestas de mejora, sugerencias o quejas hayan podido ser recibidas en la Comisión de Seguimiento por parte de la plantilla o de cualquier otra persona interesada (clientes, proveedores, etc.).

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
2. **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad,** el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD				
Medida				
Responsable				
Fecha de implementación				
Fecha de seguimiento				
Cumplimentada por				
Indicadores de seguimiento				
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)				
Indicadores de resultados				
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos			
	Falta de recursos materiales			
	Falta de tiempo			
	Falta de participación			
	Falta de coordinación			
	Falta de conocimiento para la implementación			
	Otros motivos (especificar)			
Indicadores de proceso				
Adecuación de los recursos asignados				
Dificultades y barreras en la implementación de la medida				

Soluciones adoptadas (si es el caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de las desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone. Deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II PLAN DE IGUALDAD.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. **Datos generales**

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

2. **Información de resultados para cada área de actuación**

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.

b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.

c) Prioridades de acción y calendario de actuación.

d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

14. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se constituye según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, quedando compuesta por las mismas personas que componen la Comisión Negociadora del Plan según se recoge en el acta de constitución de la comisión de seguimiento con fecha 1 de abril de 2024.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a los miembros de la Comisión de seguimiento, que serán los encargados de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de las integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento tendrán una periodicidad anual. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de seguimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en material de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

15.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre y cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

b) 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.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, 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.

e) 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.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra **a)**, esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. En estos casos el procedimiento será el siguiente:

1. Cualquier persona de la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Seguimiento que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.

2. En la reunión de la Comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión.

3. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.

4. En la siguiente reunión ordinaria de la Comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.

5. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interno más adecuado.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras **b), c), d) y e)** deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

16. PLAN DE MEJORA

Una vez obtenidos los datos de la fase de seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados y ver si hay desviaciones importantes, dificultades, si se proponen correcciones etc.

Para ello se elaborará un informe denominado Plan de Mejora el cual integrará la decisión estratégica de la empresa con respecto a la Igualdad de Oportunidades basada en los resultados obtenidos del seguimiento y de la evaluación del Plan de igualdad. Esta decisión incorpora los cambios necesarios para reforzar los puntos fuertes y corregir las áreas de mejora de la empresa en esta materia.

Es por tanto que la Comisión de Seguimiento se reunirá nuevamente para proponer el plan de mejora y que éste sea aprobado no sólo por la Dirección General sino por todos los integrantes de la Comisión.

17.SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA).

18.REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V 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).