

PLAN DE IGUALDAD

2023-2026



La comisión Negociadora
12 de septiembre de 2023

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	2
II.	PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
III.	PARTES QUE LO CONCIERTAN	7
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
V.	ENTRADA EN VIGOR.....	8
VI.	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA.....	8
	PERFIL MEDIO DE LA PLANTILLA DEL RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.	9
	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	10
	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	10
	FORMACIÓN	10
	PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	10
	POLÍTICA RETRIBUTIVA/AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	10
	CONDICIONES LABORALES, DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	10
	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	11
	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	11
	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	11
	USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE	11
VII.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	12
	OBJETIVOS CUALITATIVOS	12
	OBJETIVOS CUANTITATIVOS	12
VIII.	MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS.....	12
IX.	MEDIDAS.....	13
X.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	22
XI.	SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	25
XII.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	27
XIII.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.	28
XIV.	ANEXO	28

I. INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad de Oportunidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de 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 (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras materias.

Con su consecución, se busca además apoyar la construcción de sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito empresarial se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua.

Esta acción está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** que Naciones Unidas¹ fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de férreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.



En concreto, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se alinea con los objetivos 5 y 8:

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

- **Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.** De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres.
- **Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.** Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.

Con ello, la elaboración de una estrategia corporativa que contemple criterios sostenibles y socialmente responsables es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos de la empresa.

LA FEDERACIÓN VALENCIANA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS, en adelante FVMP, cuenta con el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

II. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la entidad se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de actuar de la organización y de toda su plantilla en la actividad laboral, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

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

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):

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

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

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

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

4. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (Art. 6):

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.

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.

5. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

Constituye 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.

Acoso por razón de sexo sería 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.

6. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

7. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

Supone discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Art. 10):

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así

como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

9. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11):

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

10. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12):

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

11. PRUEBA (Art. 13):

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

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

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

12. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 43):

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

13. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44):

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

III. PARTES QUE LO CONCIERTAN

Las partes suscriptoras del Plan de Igualdad han conformado la comisión negociadora paritaria constituida por la **representación de la entidad** y la **representación de la plantilla**, que acuerdan la aprobación del Plan de igualdad entre mujeres y hombres con un alcance de 2023 a 2026, y que ha estado formada por:

Representación de la empresa	Representación de la plantilla
Vicent Gil Olmedo	Lourdes Pozo Vico
Mayte Noguera Montagud	Manuel Alcaide Olmos
Tatiana Prades Castells	Ángel Velasco Adalid
Julia Colomer Alcamí	José Jaime Pascual

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL:** El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las trabajadoras y trabajadores de la entidad, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.
- **ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL:** La aplicación de este Plan de Igualdad es para los centros de trabajo de FVMP y para todos otros centros de trabajo de la organización, que se abran en un futuro en cuyo caso se deberá atender al principio de correspondencia en la negociación.

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL:** El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de 4 años.

V. ENTRADA EN VIGOR

El presente Plan de Igualdad, entrará en vigor el día de su firma y se extenderá su aplicación hasta 4 años desde dicha fecha, esto es desde 12 de septiembre de 2023 a 12 de septiembre de 2026.

VI. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

El diagnóstico es un instrumento de trabajo para la intervención que permite conocer la situación de FVMP respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente en la de los recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura organizativa. Es el soporte documental para la elaboración de este **II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**.

Se ha realizado siguiendo el procedimiento fijado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como en el 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 y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados del informe diagnóstico para la implantación de un Plan de Igualdad en FVMP, se han recogido una serie de medidas agrupadas en las distintas áreas de actuación recogidas tanto en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como en el RD 6/2019 y el RD 901/2020.

Los planes de igualdad tienen entre sus objetivos principales evidenciar la presencia de los fenómenos conocidos como “techo de cristal²” y “brecha salarial³”, además de apoyar medidas de corresponsabilidad para ambos sexos. Por esta razón, éstos son los aspectos que de forma prioritaria se analizan.

Según la disposición adicional primera de la Ley de Igualdad 3/2007, se persigue una composición equilibrada en las organizaciones de forma que, en el conjunto de la plantilla, ninguno de los sexos supere el sesenta por ciento ni esté por debajo del cuarenta por ciento.

Este asunto de la diversidad de sexos en puestos de responsabilidad y dirección es una cuestión que aplica en la mejora de la producción y competitividad de las empresas, tal y como refieren algunos estudios

² El techo de cristal hace referencia a la menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad o dirección. También llamada infrarrepresentación femenina.

³ La brecha salarial es la diferencia del salario entre mujeres y hombres por el mismo puesto u ocupación. Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores igualdad de remuneración para ambos sexos. En la revisión de la Ley de Igualdad se introduce el concepto «trabajo de igual valor»

como el de la consultora Catalyst Inc.⁴ o el informe Tyson⁵ que recogen que *“las empresas que cuentan con un mayor número de mujeres en sus equipos de alta dirección obtienen mejores resultados financieros que aquellas cuyos equipos gerenciales son totalmente masculinos”, “la diversidad conduce a un mejor funcionamiento de las compañías”.*

Ello no implica que no se puedan realizar actuaciones para generar condiciones laborales que faciliten una integración diversa. FVMP conoce muy bien su entorno y a su plantilla, y muestra un alto compromiso en la materia.

INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

Denominación social: FEDERACIÓN VALENCIANA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS

Inicio de operaciones: 1982.

Domicilio social: C/ de Guillem de Castro, 46, 46001 València

NIF: G46550885.

CNAE: 8411

DATOS REGISTRALES: Registro Autonómico de Asociaciones – Unidad Territorial de Valencia.
N.º 3485 sección 2

PERFIL MEDIO DE LA PLANTILLA DEL RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.

TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<ul style="list-style-type: none"> • 50% de la plantilla. • El promedio de la antigüedad es de 8 años. • El promedio de la edad es de 45 años. • El 52 % tienen estudios universitarios. • La mayoría se concentran en la categoría de Convenios (68%). • El 52 % desarrollan su trabajo en contrato temporal. 	<ul style="list-style-type: none"> • 50% de la plantilla. • El promedio de la antigüedad es de 10 años. • El promedio de la edad es de 46 años. • El 48 % tienen estudios universitarios. • La mayoría se concentran en la categoría de Grupos Políticos (62%). • El 48 % desarrollan su trabajo en contrato temporal.

⁴ “The Bottom Line: Corporate Performance and Women’s Representation on Boards Catalyst 2007.

⁵ Tyson, L., The Tyson Report on the Recruitment and Development of Non-executive Directors, 2003.

Las **medidas** propuestas en el diagnóstico aprobado por la Comisión Negociadora fueron las siguientes:

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Crear un procedimiento o política de Selección y Contratación y ponerlo por escrito.
- Realizar un manual de acogida y bienvenida a la FVMP, en el que se informe del plan de igualdad.
- Incorporar en las ofertas de empleo el compromiso en materia de igualdad.
- Formación en Igualdad y uso del lenguaje inclusivo para el departamento de Personas.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Seguir incorporando la presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos de decisión, de acuerdo con la normativa vigente en igualdad.

FORMACIÓN

- Incluir el enfoque de género dentro del plan de formación de la entidad y difundirlo a toda la plantilla.
- Formación en igualdad para toda la plantilla de la FVMP, así como mandos, RR.HH., Marketing, etc.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Elaborar por escrito un procedimiento de promoción interna que garantice la transparencia y objetividad de los procesos, en base a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, redactado en lenguaje inclusivo.
- Establecer para todos los procesos de selección/promoción que a condiciones equivalentes de idoneidad accederá la persona del sexo menos representado.
- Hacer seguimiento de las promociones anuales, según sexo y puesto de origen y destino.

POLITICA RETRIBUTIVA/AUDITORIA RETRIBUTIVA

- Revisión del catálogo de perfiles de puestos existente.
- Revisión y modificación en su caso de complementos inadecuados en el devengo de la masa salarial.
- Actualización de la herramienta de valoración de puestos de trabajo ponderada ya implementada en la FVMP integrando los datos de un sistema de desempeño que se cree.

CONDICIONES LABORALES, DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

- Difundir el plan de prevención de riesgos laborales a toda la plantilla.
- Realizar un estudio psicosocial que incluya medidas de prevención de riesgos psicosociales para mujeres y hombres.

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

- Capitalizar por escrito la política de conciliación y corresponsabilidad de la FVMP en un documento, redactado en lenguaje no sexista.
- Informar a la plantilla sobre el nuevo documento de política de conciliación y sus medidas.
- Campaña para incentivar a los hombres al uso de las medidas de conciliación.

INFRARREPRESENTACION FEMENINA

- Seguir incorporando la presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos de decisión, de acuerdo con la normativa vigente en igualdad.

PREVENCIÓN Y ACTUACION FRENTE AL ACOSO

- Conformar una Comisión de Acoso (CAS) o un grupo de trabajo específico para la prevención e intervención frente al acoso sexual o por razón de sexo, consensado por la Comisión de Igualdad.
- Informar a toda la plantilla de la existencia del Comité de Acoso, y recordar el contenido del protocolo.
- Formación a toda la plantilla, responsables y mandos en prevención de acoso sexual o por razón de sexo.

USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE

- Preparación de la guía de uso del lenguaje inclusivo y no sexista y difusión a la plantilla.
- Formación en comunicación inclusiva para el Dpto. de Personal, puestos de responsabilidad y plantilla en general.
- Incluir, en la web y otros canales de comunicación externa, una reseña que refleje el compromiso de la entidad con la igualdad de género.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- En el caso de las mujeres víctimas de violencia de género, la compañía puede organizar sesiones de formación en violencia de género para toda la plantilla.

En el plan de igualdad también se considerarán las acciones para combatir y erradicar la violencia de género, implementándose diferentes acciones positivas complementarias a las que resultaron del diagnóstico de igualdad, pudiéndose ampliar a otras que tenga por conveniente la comisión de igualdad previa su negociación y acuerdo entre la representación de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras.

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 8.2. del RD 901/2020 y habiéndose indicado en el apartado de política retributiva los resultados de la auditoría retributiva, y de conformidad con lo dispuesto en el citado

precepto se indica que la vigencia de la auditoría retributiva realizada tendrá la misma vigencia que el plan de Igualdad.

VII. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando acciones que protejan a todas las empleadas y empleados de esta clase de discriminaciones.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional y personal a todas las personas empleadas en la compañía, con independencia de su antigüedad.
- Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Elaboración anual del registro salarial durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.
- Realización de una evaluación intermedia a los 2 años de vigencia del Plan de Igualdad.
- Cumplimiento total de al menos el 75 % de las medidas acordadas al término de los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.

VIII. MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

IX. MEDIDAS

Sin perjuicio de la individualización en cada área, las medidas se deben integrar y considerar como transversales en el proceso de implementación del Plan de Igualdad.

Nº	AREA	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCIÓN
	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.				
1	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		Crear un procedimiento o política de Selección y Contratación y ponerlo por escrito.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documento por escrito con la política de selección y contratación, redactada en lenguaje inclusivo. 2. Mailing de difusión de la política de selección a la plantilla. 	RRHH	DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PIO
2	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		Realizar un manual de acogida y bienvenida a la FVMP, en el que se informe del plan de igualdad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documento por escrito de Manual de bienvenida, redactado en lenguaje inclusivo. 	RRHH	DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PIO
3	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		Incorporar en las ofertas de empleo el compromiso en	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejemplo de oferta de empleo con la perspectiva de género incorporada. 	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN

			materia de igualdad.			
4	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		Formación en igualdad y uso del lenguaje inclusivo para el departamento de Personas.	<ol style="list-style-type: none"> Manual de formación en igualdad. Manual de formación en uso no sexista del lenguaje. Nº de participantes en la formación de igualdad, desagregado por sexos y puestos. Nº de participantes en la formación de comunicación inclusiva, desagregado por sexos. 	COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PIO
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.				
5	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		Seguir incorporando la presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos de decisión, de acuerdo con la normativa vigente en igualdad.	<ol style="list-style-type: none"> Nº de mujeres que acceden a puestos de responsabilidad, departamentos o puestos masculinizados. Organigrama de la empresa, que refleje las nuevas incorporaciones femeninas. 	RRHH y Responsables de Dptos.	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN

FORMACIÓN		Formar en materia de Igualdad a toda la plantilla y fomentar la participación equilibrada de las trabajadoras y los trabajadores en las acciones formativas planificadas.			
6	FORMACIÓN	Incluir el enfoque de género dentro del plan de formación de la entidad y difundirlo a toda la plantilla.	1. Plan de formación formulado en lenguaje inclusivo. 2. Mailing de difusión a la plantilla.	RRHH	DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PIO
7	FORMACIÓN	Formación en igualdad para toda la plantilla de FVMP.	1. N° de asistentes a la formación en igualdad desagregado por sexo y puesto. 2. Manual de la formación.	COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN
PROMOCIÓN PROFESIONAL		Fomentar una cultura de igualdad favoreciendo la promoción igualitaria de mujeres y hombres, incluyendo el enfoque de género en los			

		procesos de promoción.			
8	PROMOCIÓN PROFESIONAL	Elaborar por escrito un procedimiento de promoción interna que garantice la transparencia y objetividad de los procesos, en base a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, redactado en lenguaje inclusivo.	1. Creación del procedimiento y aplicación de criterios objetivos.	RRHH	DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PIO
9	PROMOCIÓN PROFESIONAL	Establecer para todos los procesos de selección/promoción que a condiciones equivalentes de idoneidad accederá la persona del sexo	1. Cláusula incluida en la política de promoción.	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN

			menos representado.			
10	PROMOCIÓN PROFESIONAL		Hacer seguimiento de las promociones anuales, según sexo y puesto de origen y destino.	1. N° de promociones anuales, desglosado por sexos y puestos.	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN
POLÍTICA RETRIBUTIVA/AUDITORÍA RETRIBUTIVA		Garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres dentro de la organización.				
11	POLÍTICA RETRIBUTIVA/AUDITORÍA RETRIBUTIVA		Revisión del catálogo de perfiles de puestos existente.	1. N° DPTs actualizadas con perspectiva de género.	RR.HH.	ANUAL
12	POLÍTICA RETRIBUTIVA/AUDITORÍA RETRIBUTIVA		Revisión y modificación en su caso de complementos inadecuados en el devengo de la masa salarial.	1. Revisión realizada.	RR.HH.	ANUAL
13	POLÍTICA RETRIBUTIVA/AUDITORÍA RETRIBUTIVA		Actualización de la herramienta de valoración de puestos de trabajo ponderada ya implementada en la	1. N° posiciones de la Herramienta revisadas.	RR.HH.	ANUAL

		entidad integrando los datos de un sistema de desempeño que se cree.			
	SALUD LABORAL	Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.			
14	SALUD LABORAL	Difundir el plan de prevención de riesgos laborales a toda la plantilla.	1. Mailing a la plantilla.	COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN
15	SALUD LABORAL	Realizar un estudio psicosocial que incluya medidas de prevención de riesgos psicosociales para mujeres y hombres.	1. Documento de PRL, resaltando las medidas que pongan especial atención a cuestiones como la maternidad, el embarazo, la lactancia, salud mental, salud postural, etc.	COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PIO
	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	Garantizar que los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles a toda la plantilla, e impulsar medidas que faciliten la corresponsabilidad.			

16	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	Capitalizar por escrito la política de conciliación y corresponsabilidad de la FVMP en un documento, redactado en lenguaje no sexista.	1. Política de conciliación y corresponsabilidad	RRHH	DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PIO
17	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	Informar a la plantilla sobre el nuevo documento de política de conciliación y sus medidas.	1. Mailing a la plantilla con el documento adjunto. 2. Medición del impacto de la difusión: nº de personas que reciben el mail desagregadas por sexo.	COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PIO
18	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	Campaña para incentivar a los hombres al uso de las medidas de conciliación.	1. Gráficas de la campaña. 2. Duración de la campaña. 3. Medición de impacto con datos desagregados por sexo: a cuántas personas se ha informado de la campaña.	RRHH y Marketing	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO		Garantizar un entorno de trabajo seguro, a través de la prevención e intervención del acoso sexual y por razón de sexo.			

19	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	Conformar una Comisión de Acoso (CAS) o un grupo de trabajo específico para la prevención e intervención frente al acoso sexual o por razón de sexo, consensado por la Comisión de Igualdad.	1. Acta de constitución del Comité de Acoso.	COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PIO
20	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	Informar a toda la plantilla de la existencia del Comité de Acoso, y recordar el contenido del protocolo.	2. Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual o por razón de sexo.	COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN
21	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	Formación a toda la plantilla, responsables y mandos en prevención de acoso sexual o por razón de sexo.	1. N° de asistentes a la formación de acoso desagregado por sexo y puesto. 2. Manual de formación.	CAS	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN

ÁREA DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		Incorporar la perspectiva de género en la estrategia de comunicación de la FVMP y difundir su compromiso con la Igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de los canales de comunicación.			
22	ÁREA DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Preparación de la guía de uso del lenguaje inclusivo y no sexista y difusión a la plantilla.	1. Guía de lenguaje inclusivo. 2. Mailing a la plantilla.	RRHH	DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PIO
23	ÁREA DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Formación en comunicación inclusiva para el Dpto. de Personal, puestos de responsabilidad y plantilla en general.	1. Manual de las formaciones. 2. N° de personas que reciben la formación, desagregadas por sexo y puesto.	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN
24	ÁREA DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Incluir, en la web y otros canales de comunicación externa, una reseña que refleje el compromiso de la	1. Reseña.	RRHH	DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PIO

		entidad con la igualdad de género.			
	VIOLENCIA DE GÉNERO	Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos laborales de las mujeres en situación de violencia de género.			
25	VIOLENCIA DE GÉNERO	Formación en violencia de género para toda la plantilla.	1. Manual de las formaciones. 2. Medición de impacto: a cuántas personas se ha formado en VG, desagregado por sexo y puesto.	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN

PRESUPUESTO: De la asignación económica o el coste económico de la acción o acciones a desarrollar se dará cuenta a la Comisión de Igualdad y de seguimiento, no siendo posible a la hora de la firma de este plan de igualdad indicarla ni siquiera de manera aproximada.

X. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El calendario previsto de implantación de las medidas acordadas es el siguiente. No obstante, las medidas podrán ser recalendarizadas si por la Comisión de Igualdad se decidiera.

CRONOGRAMA-CALENDARIO DE LAS ACCIONES/MEDIDAS A DESARROLLAR	NÚMERO DE ACCIÓN/MEDIDA
DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN (2023-2026)	3, 5, 7, 9, 10, 14, 18, 20, 21, 23, 25.
DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN	1, 2, 4, 6, 8, 15, 16, 17, 19, 22, 24.
ANUAL	11, 12, 13.
EVALUACIÓN INTERMEDIA AL SEGUNDO AÑO (AÑO 2024/2025)	Revisión acciones a los dos años (informe intermedio de seguimiento)
EVALUCIÓN FINAL ANTES FIN PLAZO 2026	Evaluación final

XI. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

Semestralmente, la Comisión de Igualdad realizará el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad. Se deberán recoger las acciones que se han realizado y programar la ejecución de las acciones previstas en el siguiente periodo. En estas reuniones de seguimiento se analizarán también cuantas propuestas de mejora, sugerencias o quejas hayan podido ser recibidas en la comisión de igualdad por parte de la plantilla o de cualquier otra persona interesada (clientes, proveedores, etc.). A los dos años de dar comienzo el plan, tal y como está recogido en el calendario de actuación, la Comisión realizará una evaluación intermedia de las acciones planificadas.

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, se realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de Igualdad. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados). Los resultados de esta evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del III PLAN DE IGUALDAD.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este Plan de Igualdad. Con esta comparación y los resultados obtenidos tras sus cuatro años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables de este II Plan de Igualdad.

1. **EVALUACIÓN DE RESULTADOS:** Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.
2. **EVALUACIÓN DEL PROCESO:** Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Se puede recoger información sobre los siguientes aspectos:
 - Grado de información y difusión entre la plantilla.
 - Grado de adecuación de los recursos humanos.
 - Grado de adecuación de los recursos materiales.
 - Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
 - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
 - Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades encontradas
 - Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
3. **EVALUACIÓN DEL IMPACTO:** Este apartado de información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la empresa en particular. La información por recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos

cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a si ha habido cambios en:

- las situaciones de desigualdad encontradas en el primer diagnóstico
- en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres incluido el conocimiento y concienciación respecto a la igualdad
- en la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.)

Se acompaña un *modelo de ficha de seguimiento* de las acciones o medidas que se vayan aplicando y/o cualesquiera otras que la comisión de igualdad adopte a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			

Propuestas de futuro
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida

XII. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

La comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad estará formada por las mismas personas que componen la Comisión de Igualdad.

Las funciones de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad serán:

- Velar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Realizar la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- 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.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

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

- 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.
- En caso de que la RLT o el Comité de Dirección de la empresa decida sustituir a alguno de los miembros que le representa en la Comisión paritaria.

El procedimiento para la designación del nuevo miembro será según decida la parte a quien representa (RLT o Empresa) y será comunicado al resto de miembros de la Comisión. El nombramiento deberá quedar reflejado en acta. En todo caso se deberá atender en cuanto al nombramiento a lo dispuesto en el RD 901/2020.

Las reuniones de la Comisión de Igualdad tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con antelación de 7 días hábiles 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 Igualdad de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia 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.

XIII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

En caso de que alguna circunstancia obligue o recomiende la modificación parcial o total del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación del plan o su revisión, 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 Igualdad que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días hábiles. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre sus miembros.
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 Igualdad se revisará su nivel de ejecución.
5. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

El II Plan de Igualdad de la FVMP se aprobó por la Comisión de Igualdad en su reunión de fecha 12 de Septiembre de 2023, siendo firmado por todas las personas que componen la Comisión de Igualdad en prueba de conformidad.

XIV. ANEXO

1. COMPROMISO FIRMADO POR LA DIRECCIÓN
2. ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA + REGLAMENTO
3. DIAGNÓSTICO
4. ACTA APROBACIÓN DIAGNÓSTICO
5. ACTA APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD + DESIGNACIÓN PERSONA ENCARGADA DE SUBIDA A REGCON