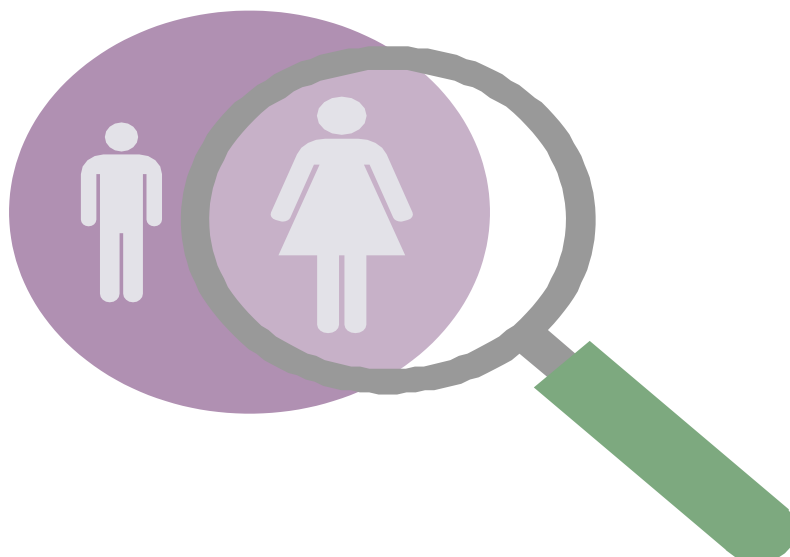




# Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

1. Introducción
2. Estructura del Plan de Igualdad
3. Disposiciones generales
4. Acciones y medidas
5. Evaluación y seguimiento





# 1. Introducción

El presente Plan de Igualdad de la FEDME, se elabora, con lo finalidad de enumerar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres de la empresa.

El presente plan es de aplicación a la totalidad de la plantilla. El Plan de Igualdad entrará en vigor desde su aprobación por parte de la Comisión de Igualdad y tendrá una duración de cuatro años.

Con respecto a la elaboración del Plan de Igualdad se han seguido una serie de principios transversales.

Sensibilizar al personal sobre los diferentes ejes y medidas que se desarrollan en el presente plan. Conformar a la Comisión de igualdad como eje transversal promotor de la igualdad de la empresa y a sus componentes como agentes de igualdad informales que impulsen la consecución de las medidas y favorezcan el pleno desarrollo del plan de igualdad.

Difundir cada una de las acciones o medidas del plan, ya que es de gran importancia que cada una de las personas que trabajan en la empresa, las conozcan y así facilitar el ejercicio de sus derechos. Incluir dentro de la comunicación interna de la empresa un espacio específico de igualdad en donde se favorezca la comunicación a tiempo real de la ejecución de todas las acciones y medidas que están contempladas en el mismo.

Posibilitar la generación de protocolos y procesos de actuación y derivación sobre diferentes ejes, para así lograr que las medidas se perpetúen.

## 1.1 Presentación de la Organización.

La FEDERACION ESPAÑOLA DE MONTAÑA Y ESCALADA, (en adelante FEDME), es una entidad privada sin ánimo de lucro, que ha sido declarada de utilidad pública por su labor en la promoción de los deportes de montaña y la escalada. Tiene funciones delegadas por el Gobierno, como la representación en foros internacionales.



La FEDME se constituyó el 1 de agosto de 1922 bajo el nombre “Federación Española de Alpinismo” ya que en su origen ésta era su actividad principal. Más tarde pasaría a llamarse “Federación de Montañismo” para finalmente adoptar su actual nombre: Federación Española de Deportes de Montaña y Escalada.

FEDME, con CIF Q2878026J domicilio social en c/Floridablanca, 84 08015 BARCELONA. Consta en la actualidad con una plantilla de 16 personas trabajadoras. Es una entidad privada, de utilidad pública, sin ánimo de lucro, que goza de personalidad jurídica, patrimonio propio y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.

### 1.1.1 Filosofía de la FEDME

La FEDME existe para apoyar la práctica de los deportes de montaña, mejorar el rendimiento de los deportistas y su seguridad, facilitando su participación deportiva en el ámbito internacional, defender su acceso al entorno natural respetando el medio ambiente.

- ♦ Apoyar técnica, administrativa y económicamente los deportes de montaña y la escalada en todas y cada una de sus modalidades, en el territorio español y en las actividades que con este motivo realicen españoles afiliados a la FEDME en el extranjero.
- ♦ Aglutinar y prestar apoyo a los deportistas que desarrollen su actividad en cualquiera de las modalidades que comprenden los deportes de montaña y/o la escalada, y potenciar la realización de los oportunos cursos de iniciación, perfeccionamiento, alto nivel y de titulación, incluyendo también a los árbitros y jueces de competiciones.
- ♦ Representar oficialmente y de manera exclusiva a los deportes de montaña y la escalada españoles ante los organismos e instituciones nacionales e internacionales al tiempo que difundir las normas y recomendaciones emanadas de los mismos. Ostentar la representación de España en las actividades y competiciones deportivas de carácter internacional celebradas fuera y dentro del territorio español.
- ♦ Trabajar y colaborar en la protección del medio natural con el objetivo prioritario de preservarlo de acciones que modifiquen su estado natural inicial, e intervenir ante los entes públicos y/o privados con responsabilidades y/o relacionados con estas cuestiones, así como facilitar el acceso al medio natural a los deportistas para la práctica de los deportes de montaña y la escalada.
- ♦ Estimular y potenciar entre los ciudadanos, la práctica de los deportes de montaña y/o la escalada en todas y cada una de sus modalidades.
- ♦ Colaborar y poner en práctica los mecanismos necesarios para incrementar la seguridad en la práctica de estos deportes.



- ♦ Difundir el conocimiento de las bellezas naturales que se encuentran en el ámbito de la montaña, prestando el apoyo y colaboración necesarios para la construcción y conservación de caminos, senderos y refugios, así como la confección de mapas, guías y monografías, y la publicación, realización y organización de revistas, películas, conferencias, etc...
- ♦ Desarrollar y fomentar los estudios y trabajos ya sean científicos, técnicos, artísticos, de divulgación o de cualquier otra índole que estén relacionados con la montaña y/o con las modalidades deportivas que esta FEDME acoge.
- ♦ Fomentar y colaborar en actividades científicas tales como investigaciones y exploraciones geológicas, geográficas meteorológicas, fauna, flora, etc. Y cualesquiera otras relacionadas con el medio natural.
- ♦ Gestionar ante organismos públicos y/o privados los apoyos y ayudas de toda índole que sean necesarios o útiles para los deportes de montaña y la escalada.

Este marco de desarrollo, unido al interés de la dirección de la empresa por la mejora de las condiciones de las personas que conforman la organización, ha permitido convertir el principio de igualdad de oportunidades en un objetivo estratégico y transversal en FEDME. Cabe señalar que este principio está claramente enraizado en la cultura organizativa de la empresa.

FEDME busca a través de este documento reforzar su compromiso de respeto y garantía de la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el presente y en el futuro de todas las trabajadoras y los trabajadores de FEDME en igualdad de oportunidades

## 1.2 I Plan de Igualdad: marco legal.

El artículo 14 de la Constitución Española declara el derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

Sin embargo, la inclusión del principio de igualdad en un texto legal no ha sido suficiente por sí sola para eliminar las discriminaciones por razón de sexo en la sociedad.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que entró en vigor el 22 de marzo de 2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su



circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

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, mediante el que se modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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 y Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universalmente reconocido en diversos textos tanto nacionales como internacionales. En España, el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En la Unión Europea, con el Tratado de Ámsterdam y el Tratado de Roma, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros se ha convertido en un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros. En concreto, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas comunitarias (la 2002/73/CE y la 2004/113/CE) sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos. La ley surge debido a la necesidad de dotar de nuevos "instrumentos jurídicos" que sirvan para remover los "obstáculos y estereotipos sociales" que impiden alcanzar la igualdad real.

Finalmente, el 14 de junio de 2022 ha sido aprobado el primer Plan de Igualdad de la FEDME

### 1.3 I Plan de Igualdad de FEDME

El presente plan es de aplicación a la totalidad de la plantilla. El Plan de Igualdad entrará en vigor desde su aprobación por parte de la Comisión de Igualdad y tendrá una duración de dos años.

Con respecto a la elaboración del Plan de Igualdad se han seguido una serie de principios transversales.

- Sensibilizar al personal sobre los diferentes ejes y medidas que se



desarrollan en el presente plan. Conformar a la Comisión de igualdad como eje transversal promotor de la igualdad de la empresa y a sus componentes como agentes de igualdad informales que impulsen la consecución de las medidas y favorezcan el pleno desarrollo del plan de igualdad.

- Difundir cada una de las acciones o medidas del plan, ya que es de gran importancia que cada una de las personas que trabajan en la empresa las conozcan y así facilitar el ejercicio de sus derechos. Incluir dentro de la comunicación interna de la empresa un espacio específico de igualdad en donde se favorezca la comunicación a tiempo real de la ejecución de todas las acciones y medidas que están contempladas en el mismo.
- Posibilitar la generación de protocolos y procesos de actuación y derivación sobre diferentes ejes, para así lograr que las medidas se perpetúen.

El primer Plan de Igualdad de FEDME ha sido aprobado tras un proceso de participación de toda la plantilla, la Dirección, y la Comisión de Igualdad, en el que se han negociado todas las acciones a implantar en la organización. El 14 de diciembre de 2021 tuvo lugar la primera reunión de la Comisión de Igualdad para dar comienzo al proceso de diagnóstico del I Plan de Igualdad de la empresa.

Esta Comisión de Igualdad está constituida por las siguientes personas:

REPRESENTACIÓN	NOMBRE Y APELLIDOS
Social	José Luis Meléndez
Social	Elena Ucedo
Social	M <sup>a</sup> del Pilar Jaime
Empresa	Alberto Ayora
Empresa	Reyes de Miguel
Empresa	Gael González Allona

El proceso de diseño del Plan de Igualdad ha sido transparente. Así, la totalidad de la plantilla ha participado de forma activa en el proceso de diseño e implantación del primer Plan de Igualdad mediante la cumplimentación de cuestionarios de carácter anónimo. Los resultados de las encuestas fueron analizados en la Fase de Diagnóstico.

En el mes de mayo de 2022 concluyó la Fase de Diagnóstico del Plan de Igualdad cuyos resultados fueron estudiados y debatidos por la Comisión de Igualdad y tras ser aprobado por la misma el Informe de Diagnóstico se dio comienzo a la Fase de Diseño y Negociación del Plan de Igualdad.

Durante esta fase la Comisión de Igualdad ha actuado como Equipo de Trabajo, proponiendo, debatiendo y negociación las medidas a implantar en la



organización en materia de igualdad de trato y oportunidades de las trabajadoras y trabajadores de FEDME.

Esta última fase ha finalizado el 14 de junio de 2022 con la aprobación del I Plan de Igualdad de FEDME.

Para la elaboración de este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se ha contado con el asesoramiento y apoyo de la consultoría de igualdad Igualworking.

### 1.3.1 Compromiso de la empresa con la igualdad.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 2/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla, y, con ello, de la mejora de la calidad de vida de todas las personas que integran la organización.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo". FEDME declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo, género u orientación sexual, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

## 1.4 Estructura del Plan de Igualdad.

Se trata además de un Plan:

- ♦ Integral: diseñado para todas las personas que trabajan en FEDME.
- ♦ Participativo y dialogado: en el que se ha dado voz y han participado activamente los y las trabajadoras de FEDME.





- ♦ Transversal: siendo uno de los principios rectores y una estrategia de FEDME la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas las estructuras y políticas de la organización.
- ♦ Dinámico, flexible y adaptable: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- ♦ Temporal: con una duración de dos años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

La estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este objetivo, el I Plan de Igualdad de FEDME se estructura del siguiente modo:

- ♦ Objetivos Generales.
- ♦ Objetivos Específicos.
- ♦ Acciones.
  - Descripción.
  - Personal a quien va dirigida.
  - Personal responsable.
  - Plazo.
  - Medios y materiales destinados.
  - Mecanismo de seguimiento y evaluación de la acción.
- ♦ Seguimiento y Evaluación.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos concretos o específicos, medidas a ejecutar, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y plazo de implantación para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- ♦ Gestión organizativa y compromiso con la igualdad.
- ♦ Situación de mujeres y de hombres en la empresa.





- ♦ Acceso y permanencia en la organización.
- ♦ Formación continua.
- ♦ Ascensos.
- ♦ Política retributiva.
- ♦ Ordenación del tiempo de trabajo.
- ♦ Salud laboral.

## 1.5 Disposiciones Generales

### 1.5.1 Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se extiende a toda la plantilla de FEDME y abarca a todos los centros de trabajo de la empresa.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los centros de la empresa, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, así como a todos aquellos que conforme al futuro crecimiento de la empresa vayan incorporándose a la misma.

### 1.5.2 Vigencia del Plan de Igualdad.

El Plan tiene una duración prevista de cuatro años, siendo la fecha de entrada en vigor el día 1 de julio de 2022 hasta el 1 de abril de 2026.

Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

Para cada acción se ha establecido un plazo de realización y en los casos en los que se considera que una acción debe tener carácter permanente el plazo de realización coincide con la duración del plan.



### 1.5.3 Objetivos: general y específicos.

El principal objetivo del I Plan de Igualdad de FEDME es fortalecer el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.

En la formulación de estos objetivos, así como de las medidas acompañantes, se ha seguido los criterios de simplicidad, practicidad, y facilidad de cuantificación, para facilitar el seguimiento de su implantación. Del mismo modo, se pueden clasificar en objetivos genéricos, específicos y acciones concretas.

Como objetivo general del Plan de Igualdad se ha planteado conseguir desarrollar en todos sus ámbitos, actuaciones y funcionamiento interno, políticas activas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha realizado un análisis de la situación actual de la empresa en relación a la igualdad de derechos entre trabajadoras y trabajadores y su normativa de aplicación. De esta revisión se desprenden los siguientes objetivos específicos finales que la entidad pretende alcanzar con el Plan de Igualdad y se proponen a continuación.

Por su parte, los objetivos generales y específicos de cada área de actuación son los siguientes:

Ámbito	Objetivo general	Objetivo específico
Gestión Organizativa y Compromiso con la Igualdad.	Garantizar que el marco estratégico de la empresa incluya la perspectiva de género y la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	1-Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como eje central y estratégico. 2-Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.



<p>Acceso y Permanencia en la Organización.</p>	<p>Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo a cualquier puesto de trabajo en la organización, sin utilizar medidas discriminatorias.</p>	<p>Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de reclutamiento y selección.</p>
<p>Formación continua.</p>	<p>Desarrollar acciones formativas para la plantilla teniendo en cuenta la perspectiva de género y formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	<p>Implantación de acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades facilitando el acceso a una formación que vaya dirigido a su desarrollo profesional.</p>
<p>Promoción y Desarrollo Profesional.</p>	<p>Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.</p>	<p>Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.</p>
<p>Política retributiva.</p>	<p>Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo de igual valor.</p>	<p>Análisis de las retribuciones desagregado por sexo y adaptación al Real Decreto 902/2020 sobre igual retribución por igual valor.</p>
<p>Ordenación del tiempo de trabajo.</p>	<p>Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos</p>	<p>Promover el ejercicio de los derechos de conciliación y fomentar la corresponsabilidad.</p>



	de su vida laboral.	
Salud Laboral	Introducir la dimensión de género en la protección de la salud de la plantilla.	Contribuir a la protección de los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género.

Las medidas sintetizadas en el cuadro anterior se desarrollan inmediatamente a continuación en este documento. Cabe señalar que dichas medidas van referidas a los datos y conclusiones obtenidas en el diagnóstico de situación de plantilla de la empresa.

## 1.6 Acciones o medidas para integrar la igualdad.

A continuación, se detallarán las acciones o medidas acordadas para la integración del principio de igualdad en FEDME.

Estas medidas se clasificarán en los siguientes apartados:

- ♦ Área organizativa.
- ♦ Área de contratación y selección.
- ♦ Área de promoción interna.
- ♦ Área de política salarial.
- ♦ Área de formación y sensibilización.
- ♦ Área de conciliación y corresponsabilidad.
- ♦ Área de salud laboral
- ♦ Área de comunicación.
- ♦ Área de imagen externa.

### ÁREA ORGANIZATIVA.

---

**Acción 1.** Preparar a la organización en la obtención de información sobre la variable sexo



OBJETIVOS	Preparar a la organización en la obtención de información sobre la variable sexo.
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Incluir en todo el tratamiento estadístico organizacional la variable "sexo" en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.</li> <li>◆ Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección y mandos intermedios.</li> </ul>
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Gerencia</li> <li>◆ Responsable de igualdad</li> </ul>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Realización de estadísticas segmentadas según la variable de sexo. Objetivo: 100%</li> <li>◆ Número de mujeres en niveles directivos / número de puestos de niveles directivos total.</li> <li>◆ Número de mujeres mandos intermedios / número total de mandos intermedios.</li> </ul>
PLAZO IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Durante el primer año tras la aprobación del plan</li> <li>◆ Un año tras la aprobación del plan.</li> </ul>

**Acción 2.** Crear o nombrar una figura de Coordinador/a de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.

OBJETIVOS	Crear o nombrar una figura de Coordinador/a de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Designar una persona/s que gestione y coordine el Plan, participe en su</li> </ul>



MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan y participe en la Comisión de seguimiento del Plan.
RESPONSABLE/IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Vocal de Igualdad</li> </ul>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Designación de la figura/s de Coordinador/a de Igualdad en la empresa.</li> </ul>
PLAZO IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Un mes tras la aprobación del plan</li> </ul>

### ÁREA DE CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN

**Acción 3.** Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo. Promover las condiciones para que en el futuro haya una presencia más equilibrada de ambos sexos.

OBJETIVOS	Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo. Promover las condiciones para que en el futuro haya una presencia más equilibrada de ambos sexos.
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>♦ Asegurar que, si existiera un proceso de selección por parte de una empresa externa, se asegurará que el proceso de selección sea en</li> </ul>



	<p>igualdad de condiciones para mujeres y hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Valorar en los currículos la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción.</li> </ul>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Textos de los anuncios ofertados. Objetivo 100%.</li> <li>♦ Los propios documentos de selección y contratación. Objetivo: 100%.</li> <li>♦ Ofertas de trabajo presentadas donde se incluya la valoración de la formación en igualdad.</li> <li>♦ Catálogo de puestos de trabajo. Objetivo: 50% el primer año tras la aprobación del Plan.</li> </ul>
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Un mes tras la aprobación del plan.</li> <li>♦ Un mes tras la aprobación del plan.</li> <li>♦ Un mes tras la aprobación del plan.</li> <li>♦ Dos años tras la aprobación del plan.</li> </ul>

**Acción 4.** Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminatorio

OBJETIVOS	Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminatorio.
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	Revisión y modificación de la documentación utilizada en selección y contratación, los requisitos de los puestos dentro de cada perfil, para garantizar un lenguaje y unos contenidos no sexistas y/o unos requisitos no discriminatorios ni directa ni indirectamente.
RESPONSABLE	Gerencia Responsables de selección de personal





INDICADORES	Los propios documentos de selección y contratación. Objetivo 100%.
PLAZO	Durante el primer año tras la aprobación del plan.

**Acción 5.** Mantener la igualdad en la contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.

OBJETIVOS	Mantener la igualdad en la contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Mantener el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres, en proporción a la globalidad.</li> <li>♦ Fomentar la contratación de personas con discapacidad de forma equilibrada entre ambos sexos.</li> </ul>
IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Gerencia</li> <li>♦ Responsables de contratación</li> </ul>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Informe de distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.</li> <li>♦ Numero de conversiones, segregadas por sexo, de contrato de tiempo parcial a tiempo completo. Análisis de la repercusión de la medida.</li> <li>♦ N° de mujeres y hombres con discapacidad/ n° total de personas con contratadas por tipo de contrato.</li> <li>♦ N° de bajas voluntarias / desglosado por motivo y servicio</li> </ul>
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Revisar el segundo año tras la aprobación del plan.</li> <li>♦ Cuatro años con informe anual</li> <li>♦ En la siguiente reunión de comisión de seguimiento.</li> <li>♦ Un año tras la aprobación del plan.</li> </ul>



## ÁREA DE PROMOCIÓN INTERNA

**Acción 6.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

OBJETIVOS	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Poner los medios adecuados para que las ofertas de puestos internos que tradicionalmente están ocupados por hombres y aquellos que estén ocupados tradicionalmente por mujeres, lleguen a toda la plantilla y sin sesgo de género.</li> </ul>
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Departamento Recursos Humanos.</li> <li>♦ Área de Selección.</li> <li>♦ Directores de Servicio.</li> </ul>
INDICADORES	Protocolo de Promoción Interna.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	6 meses tras la aprobación del Plan.

## POLÍTICA SALARIAL

**Acción 7.** Mantener y preparar a la organización para la realización de un estudio salarial anual, con retribuciones medias segregadas por categorías y por sexos. Integrar el principio de igualdad retributiva efectiva en la política salarial: igual salario para trabajos de igual valor.



OBJETIVO	Integrar el principio de igualdad retributiva efectiva en la política salarial: igual salario para trabajos de igual valor.
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Mantenimiento de la estructura salarial de la organización por categoría y sexo para comprobar retribuciones medias salvo los casos en los que se pueda identificar el salario individual de la persona, en los que se dará la diferencia porcentual. Principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor. Retribuciones fijas y variables en función de los requisitos establecidos para su percepción.</li> </ul>
RESPONSABLE/IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Gerencia</li> </ul>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Plan de Acción Realizado.</li> </ul>
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Revisar en el segundo año tras la aprobación del plan.</li> <li>♦ Revisar en el segundo año tras la aprobación del plan, para los nuevos servicios.</li> </ul>

## ÁREA DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

**Acción 8.** Formar a la plantilla y a las direcciones en temas de igualdad de oportunidades.

OBJETIVO	Formar a la plantilla y a las direcciones en temas de igualdad de oportunidades
----------	---



<p>MEDIDAS/DESCRIPCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ En la formación facilitada por la empresa a las nuevas incorporaciones, incluir un módulo en igualdad de oportunidades en función del puesto de trabajo ocupado.</li> <li>♦ Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia machista, brecha salarial...etc. a toda la plantilla de trabajo, priorizando aquellas personas que tengan personal con cargos de responsabilidad y personal a su cargo y aquellos que realizan directamente la selección y promoción del personal.</li> <li>♦ Garantizar la integración de la perspectiva de género LGTBI en la elaboración del Plan de Formación</li> </ul>
<p>RESPONSABLE</p>	<p>Vocalía de Igualdad</p>
<p>INDICADORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben la formación en igualdad. Objetivo: 100%.</li> <li>♦ Documento de asistencia a la formación. Objetivo: Formación en nivel básico a recursos humanos y responsable/s de área y/o zona durante el primer año. Objetivo: Formación en nivel básico a directores/as de cada centro de trabajo.</li> <li>♦ Documento del Plan de Formación</li> </ul>
<p>Plazo de implantación</p>	<p>En dos años tras la aprobación del plan.</p>



**Acción 9.** Facilitar la asistencia a la formación de los trabajadores y trabajadoras garantizando la corresponsabilidad en la conciliación de la vida laboral y familiar.

OBJETIVOS	Facilitar la asistencia a la formación de los trabajadores y trabajadoras garantizando la corresponsabilidad en la conciliación de la vida laboral y familiar
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Convocatoria de los mismos cursos con más de una opción horaria mañana y tarde, y siempre que sea organizativamente posible, en periodos distintos de las vacaciones escolares.</li> </ul>
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	Áreas impulsoras de formaciones
INDICADORES	Convocatorias de cursos. Cuantificar asistentes por curso hombres/mujeres.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Próximo plan de formación.

#### ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

**Acción 10.** Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa

OBJETIVO	Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	Realización de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación a implantar recogidas en el Plan de Igualdad, y difundir de manera efectiva dichas medidas de conciliación que existen,



	tratando de motivar a los hombres para que las utilicen.
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	♦ Gerencia
INDICADORES	Folleto informativo de medidas de conciliación. Objetivo 100%.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Diez meses desde la aprobación del Plan.

**Acción 11.** Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

OBJETIVOS	Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
-----------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ de lo que establece el art. 37.5 durante hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave. Será la propia persona trabajadora la que escoja los días de trabajo, pudiéndose unir dicho periodo acumulado a los periodos vacacionales. Así mismo facilitará la tramitación a través de la mutua o de la Seguridad Social de la solicitud de prestación económica que corresponda al progenitor que se acoja a dicha reducción.</li> <li>♦ El padre, durante el mes inmediatamente posterior al nacimiento del hijo o del disfrute de</li> </ul>
--	---

	<p>la suspensión de contrato por paternidad o acumulación de lactancia, podrá flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo respetando el cómputo semanal, previo acuerdo con el responsable directo y, siempre y cuando, la organización del trabajo lo permita.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Flexibilidad del horario de entrada y salida para acompañamiento de menores a colegios en trabajadores de jornadas parciales, siempre que organizativamente sea posible.</li> </ul>
<p>RESPONSABLE IMPLANTACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Dirección</li> <li>♦ Gerencia</li> </ul>
<p>INDICADORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Informe de Seguimiento.</li> <li>♦ N° solicitudes concedidas/N.º Solicitudes presentadas.</li> <li>♦ N° cambios concedidos de días por hospitalización/nº de cambios de días por hospitalización solicitados.</li> <li>♦ N° sustituciones/nº de permisos maternidad, paternidad, excedencias reducciones por cuidados.</li> <li>♦ N° aumento de 1Z a 18 meses de reserva de puesto por cuidados/nº de excedencias por cuidados.</li> <li>♦ N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</li> <li>♦ N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</li> <li>♦ N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</li> <li>♦ N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo</li> </ul>





	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</li> <li>♦ N° de veces que se ha solicitado y aplicado</li> </ul>
Plazo de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Dos años tras la aprobación del Plan.</li> <li>♦ Dos meses tras la aprobación del Plan.</li> <li>♦ Dos meses tras la aprobación del Plan.</li> <li>♦ Un mes tras la aprobación del Plan.</li> <li>♦ Dos meses tras la aprobación del Plan.</li> </ul>

## ÁREA DE SALUD LABORAL

### **Acción 12.** Garantía y protección de casos de acoso.

OBJETIVO	Garantía y protección de casos de acoso.
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Establecer un protocolo interno de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.</li> <li>♦ Establecer y difundir material informativo sobre protocolo de actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género a toda la plantilla de trabajo.</li> <li>♦ Incluir en la formación un módulo sobre prevención del acoso sexual, por razón de sexo, de la</li> </ul>



	orientación sexual o identidad de género.
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Vocalía de Igualdad</li> </ul>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ El propio protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo.</li> <li>♦ Objetivo: difusión del protocolo seis meses. Objetivo: difusión de material un año a través de los siguientes medios: Tablón de anuncios, Folletos</li> </ul>
Plazo de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Durante la vigencia del Plan.</li> </ul>

## ÁREA DE COMUNICACIÓN

**Acción 13.** Informar debidamente a todo el personal sobre el Plan de Igualdad tanto de su contenido como de su desarrollo, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVO	Informar debidamente a todo el personal sobre el Plan de Igualdad tanto de su contenido como de su desarrollo, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
----------	---



<p>MEDIDAS/DESCRIPCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Publicitar internamente, por ejemplo, con documentación y folletos, temas relacionados con la igualdad de oportunidades.</li> <li>♦ Elaboración de una memoria anual de igualdad.</li> <li>♦ Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.</li> <li>♦ Dar mayor visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa a través medios de comunicación internos.</li> <li>♦ Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad, de la Comisión de igualdad.</li> <li>♦ Informar a toda la plantilla del Plan de Igualdad, mediante la realización de sesiones informativas <u>o a través de la intranet</u> de la empresa, en las cuales se comuniquen los contenidos del mismo</li> <li>♦ Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.</li> </ul>
<p>RESPONSABLE IMPLANTACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Gerencia</li> <li>♦ Vocalía de Igualdad</li> </ul>



INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Memoria Anual de Igualdad.</li> <li>♦ Utilización de logotipos/total de campañas realizadas.</li> <li>♦ Comunicación realizada.</li> <li>♦ Web corporativa editada.</li> <li>♦ Difusión realizada.</li> </ul>
-------------	--

**Acción 14.** Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y promuevan una imagen corporativa que evite potenciar estereotipos sexistas.

OBJETIVOS	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y promuevan una imagen corporativa que evite potenciar estereotipos sexistas.
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, revista ahora, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género.</li> <li>♦ Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje e imagen en la empresa.</li> <li>♦ Establecer un buzón de sugerencias para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y</li> </ul>



	sugerencias en relación al plan de igualdad.
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Responsable de comunicación</li> <li>♦ Vocalía de Igualdad</li> </ul>
INDICADORES	Chequeo al 20% de comunicados, mensajes, imágenes, etc. por parte de la Comisión de Seguimiento.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Un año tras la aprobación del Plan

#### ÁREA DE IMAGEN EXTERNA

**Acción 15.** Publicitar externamente las acciones positivas que se realizan en la organización.

OBJETIVO	Publicitar externamente las acciones positivas que se realizan en la organización.
MEDIDAS/DESCRIPCIÓN	Asistencia y participación en foros, congresos, etc. relacionados con temas como el fomento de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y Conciliación de la vida familiar y laboral.
RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Vocalía de Igualdad Responsable de comunicación
INDICADORES	Asistencia a foros y/o congresos por año.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Según convocatoria de foro y/o congreso.



## 1.7 Evaluación y seguimiento

La Comisión Negociadora de la FEDME, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al año, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el I Plan de Igualdad.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.

Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.

La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de la FEDME a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2026 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.

Para la realización más eficaz de la evaluación se han establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.