

I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO

FEMEPA Y FUNDACIÓN FEMEPA

2026-2028



FEDERACIÓN PROVINCIAL DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA
DEL METAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LAS PALMAS



ÍNDICE

ÍNDICE	2
1. INTRODUCCIÓN.....	4
3. CARACTERÍSTICAS GENERALES	9
4. ORGANIGRAMA.....	11
5. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.....	12
6. NORMATIVA DE APLICACIÓN	13
7. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN	14
8. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	15
9. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	17
9.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	17
9.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	18
9.3. FORMACIÓN	19
9.4. CONDICIONES DE TRABAJO	20
9.5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	21
9.6. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	22
9.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	23
9.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....	23
9.9. COMUNICACIÓN INCLUSIVA	24
9.10. VIOLENCIA DE GÉNERO	25
9.11. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	25
10. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	26
11. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	29
12. MEDIDAS APROBADAS, INDICADORES, PLAZO DE EJECUCIÓN, RESPONSABLE Y PRIORIDAD.....	35
15. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	75
16. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	76

17. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	77
18. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	78
19. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	78
20. ANEXOS	79
ANEXO I. MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DE PLAN DE IGUALDAD	79
ANEXO II. MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	80

1. INTRODUCCIÓN

Este documento presenta el V Plan de Igualdad de Grupo FEMEPA. Incluye los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico y negociación, así como las medidas propuestas, de acuerdo con las conclusiones obtenidas en el proceso de negociación.

El objetivo principal de este plan es garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 45.1 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este plan representa un instrumento estratégico que refleja el compromiso de la empresa para eliminar los obstáculos que dificultan o impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En este sentido, grupo FEMEPA. afirma su compromiso con la implementación de medidas concretas para promover la igualdad de oportunidades.

Para la elaboración de este documento, se ha llevado a cabo un diagnóstico preliminar con el objetivo de evaluar de manera precisa la situación de la empresa en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este análisis se ha fundamentado en los datos obtenidos de la plantilla durante el año 2024, lo que permite elaborar un plan ajustado a las características y necesidades específicas de la organización.

2. PRESENTACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	FEDERACIÓN PROVINCIAL DE LA PYME DEL METAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LAS PALMAS – FEMEPA
NIF	G35035534
Domicilio social	C/ LEÓN Y CASTILLO, N.º 89 – 4ª PLANTA, 35004, LAS PALMAS
Forma jurídica	Organización empresarial independiente, que agrupa al empresariado del sector del metal y nuevas tecnologías en torno a sus distintas asociaciones
Año de constitución	1977
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	JUAN CARLOS BETANCOR GARCÍA
Cargo	SECRETARÍA GENERAL
Telf.	928 29 61 61 ext. 577
e-mail	betancor@femepa.es
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	IRINA LEÓN GARCÍA
Cargo	DIRECTORA DEL ÁREA DE INNOVACIÓN, INTERNACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD
Telf.	928 29 61 61 ext. 507
e-mail	Irina.leon@femepa.es
ACTIVIDAD	

Sector Actividad	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y PATRONALES					
CNAE	9411					
Descripción de la actividad	Organización empresarial del sector del metal y nuevas tecnologías. Entidad sin ánimo de lucro, dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Desarrolla sus actividades dentro del marco territorial de la provincia de las palmas (gran canaria, fuerteventura y lanzarote)					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	57	Hombres	18	Total	75
Centros de trabajo	SEIS CENTROS DE TRABAJO					
Facturación anual (€)	3.660.723,76 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DESARROLLO DE PERSONAS Y DEL TALENTO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA EMPRESA					
Representación Legal y/o sindical de las Personas Trabajadoras	Mujeres	5	Hombres	0	Total	5

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	FUNDACIÓN CANARIA DE LA FEDERACIÓN PROVINCIAL DE LA PYME DEL METAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LAS PALMAS
NIF	G35622844

Domicilio social	C/ LEÓN Y CASTILLO, N.º 89 – 4ª PLANTA, 35004, LAS PALMAS					
Forma jurídica	FUNDACIÓN					
Año de constitución	2.000					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	JUAN CARLOS BETANCOR GARCÍA					
Cargo	SECRETARÍA GENERAL					
Telf.	928 29 61 61 ext. 577					
e-mail	betancor@femepa.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	JULIÁN MARTÍN QUESADA					
Cargo	ADMINISTRATIVO					
Telf.	928 29 61 61 ext. 507					
e-mail	julian.martin@femepa.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Otra educación n.c.o.p. (no clasificada en otra parte).					
CNAE	8559					
Descripción de la actividad	Se orienta al desarrollo de iniciativas de interés general dirigidas a favorecer la formación, la cualificación profesional, la empleabilidad, la competitividad empresarial y el desarrollo socioeconómico.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Desarrolla sus actividades dentro del marco territorial de la provincia de las palmas (gran canaria, fuerteventura y lanzarote)					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total	
Centros de trabajo	SIETE CENTROS DE TRABAJO					

Facturación anual (€)	847.278,37 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DESARROLLO DE PERSONAS Y DEL TALENTO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación Legal y/o sindical de las Personas Trabajadoras	Mujeres	22	Hombres	21	Total	43

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES

El Grupo FEMEPA está integrado, a los efectos de este Plan, por FEMEPA y Fundación FEMEPA. Ambas entidades tienen personalidad jurídica, órganos de gobierno y fines propios, y actúan coordinadamente mediante servicios y políticas de gestión compartidos.

FEMEPA es una organización empresarial sin ánimo de lucro que representa al empresariado del metal y las nuevas tecnologías de la provincia de Las Palmas.

Promueve el asociacionismo y presta servicios de representación, asesoramiento, innovación, sostenibilidad y apoyo a la competitividad empresarial.

Fundación FEMEPA desarrolla principalmente las actividades de formación, orientación profesional, intermediación, empleabilidad e inserción laboral.

Asimismo, ejecuta programas y proyectos con las administraciones públicas y otras entidades, prestando especial atención a los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo.

La actuación conjunta permite ofrecer una respuesta integral a empresas, personas trabajadoras, alumnado, personas usuarias y demás grupos de interés.

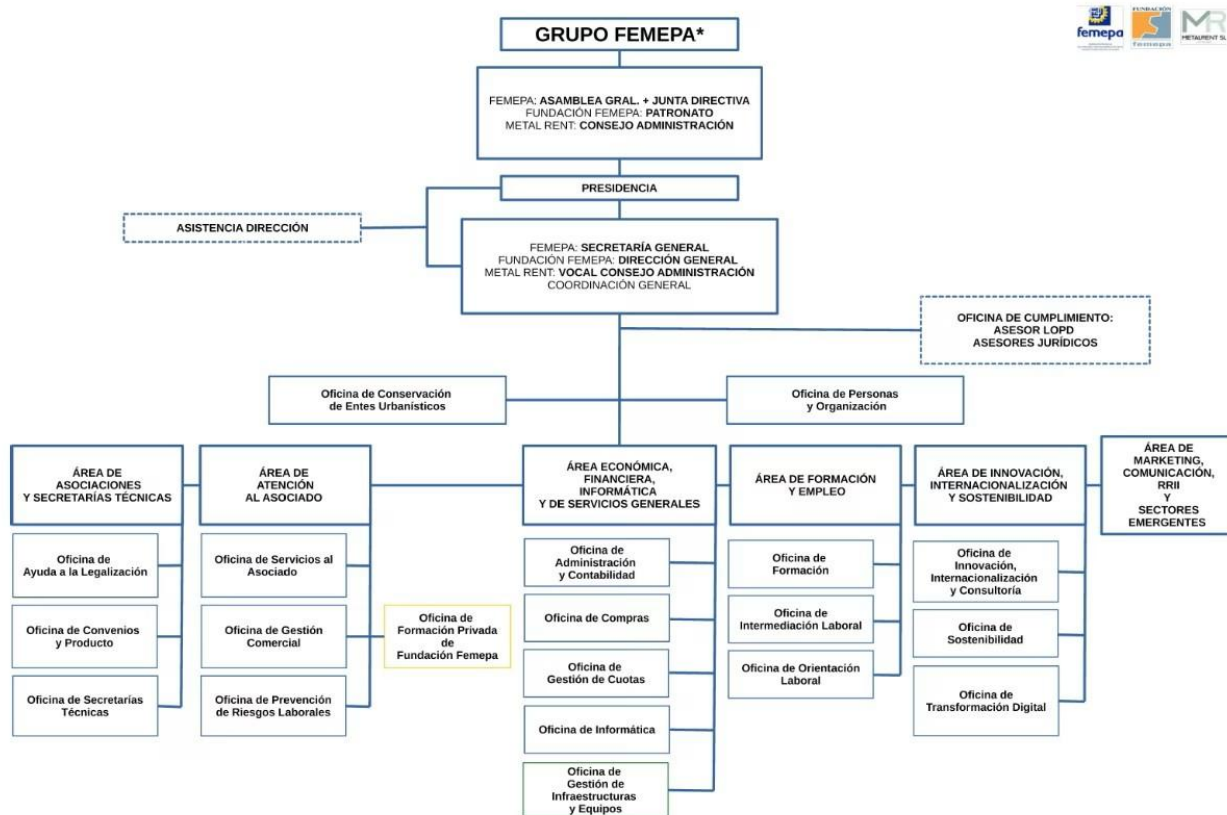
El Grupo comparte políticas en gestión de personas, igualdad, calidad, medio ambiente, seguridad y salud, seguridad de la información y responsabilidad social.

Su actividad se desarrolla principalmente en la provincia de Las Palmas, a través de los centros, servicios y proyectos de ambas entidades.

El presente Plan constituye un instrumento común para FEMEPA y Fundación FEMEPA, sin perjuicio de su identidad jurídica y empresarial diferenciada.

Las medidas se aplicarán a ambas plantillas y su seguimiento ofrecerá datos diferenciados por entidad y, cuando proceda, consolidados para el Grupo FEMEPA.

4. ORGANIGRAMA



* Solo a efectos de organización interna. Sin significado fiscal alguno.

Fecha de actualización: 13/11/2025

5. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Misión

La sostenibilidad en el centro de su estrategia. Son el “lugar de encuentro” de las empresas asociadas y adheridas a la Federación Provincial de las PYMES del metal y nuevas tecnologías de Las Palmas y a su Fundación; y sus fines estatutarios demandan contar con un equipo humano con capacidad técnica excelente para acompañar, asesorar y defender continuamente a sus miembros, en el día a día, todo el año y tomando de referencia los Diez Principios del Pacto Mundial y los Diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, así como el Pacto Verde de la Unión Europea. De este modo, contribuyen a que las empresas asociadas sean organizaciones responsables y sostenibles, favoreciendo, asimismo, que otras pequeñas y medianas empresas (PIP) se impliquen en estos principios y referentes.

Visión

Para atender de forma eficiente y continua las necesidades de las empresas asociadas, así como las expectativas e intereses de las demás partes interesadas, FEMEPA, dispone de un Sistema de Gestión (SIRSE) que presta especial atención a los recursos humanos que están en primera línea de la organización, verdaderos artífices de la prestación de los servicios que demandan las PIP identificadas, principalmente los asociados

6. NORMATIVA DE APLICACIÓN



- ➔ 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 la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en 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.
- ➔ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

7. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

FEMEPA cuenta con representación legal de las personas trabajadoras mediante un comité de empresa. Fundación FEMEPA no dispone de representación unitaria propia –comité de empresa o delegados/as de personal–, si bien cuenta con una sección sindical constituida.

Por una parte, la representación de la empresa:

Carmen Vega García: *Directora de Gestión y Desarrollo de Personas y del Talento*

Irina León García: *Directora del Área de Innovación, Internacionalización y Sostenibilidad*

Julián Martín Quesada: *Administrativo de Fundación Femepa*

y por otra, la representación de las personas trabajadoras:

Yaiza Enríquez Cárdenes: *Miembro del Comité de Empresa*

María Dolores Méndez Santana: *Miembro del Comité de Empresa*

Amparo Arbelo Dávila: *Sección sindical de Fundación Femepa por CCOO*

8. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de FEMEPA y Fundación FEMEPA, cualquiera que sea su centro de trabajo, modalidad contractual, jornada, grupo profesional o puesto de trabajo.

En su aplicación se garantizará la igualdad de trato y la no discriminación de las personas trans, prestando especial atención a las mujeres trans, de conformidad con el artículo 55.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Esta previsión se entenderá sin perjuicio del conjunto planificado de medidas y recursos para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y del protocolo frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBI que resulten aplicables conforme al artículo 15 de dicha ley y al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

El ámbito territorial es provincial, teniendo sus principales centros de trabajo en:

Avda Moya, 2

Frontera s/n Pol. Ind. El Doctoral

Leon y Castillo 89

Profesor Lozano, 28

Sucre 5-7

Sucre 8

Alcade Suarez Franchy, 21
Leon y Castillo 89
Poeta Cairasco s/n EDIFICIO ASOMO
Profesor Lozano, 28
Américo Vespucio, 104
Sucre 8

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de dos años, extendiéndose desde 2026 hasta 2028. En el año anterior a su finalización, las partes promoverán la negociación del siguiente plan de igualdad, procediendo a la constitución de la correspondiente Comisión Negociadora.

9. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

9.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El análisis realizado pone de manifiesto que Grupo FEMEPA dispone de procesos de selección estructurados, sustentados en criterios objetivos de mérito y capacidad, utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo y documentación asociada. Asimismo, las personas responsables de selección cuentan con herramientas normalizadas, tales como fichas de puestos y manuales de entrevistas, que contribuyen a garantizar la objetividad del proceso.

No obstante, se observa que no se desarrollan de forma sistemática actuaciones específicas dirigidas a incrementar la captación de candidaturas del sexo infrarrepresentado en aquellos puestos o departamentos donde existe una menor presencia. Del mismo modo, el análisis de las contrataciones evidencia una elevada utilización de contratos temporales en determinados perfiles, circunstancia que deberá ser objeto de seguimiento durante la vigencia del Plan de Igualdad.

En términos generales, no se aprecian indicios de discriminación directa en el acceso al empleo por razón de sexo, si bien resulta recomendable continuar reforzando el seguimiento de los procesos de selección y contratación mediante indicadores desagregados por sexo.

9.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El estudio de la clasificación profesional refleja una adecuada correspondencia entre los grupos profesionales, los puestos desempeñados, el nivel formativo y, con carácter general, la experiencia profesional de la plantilla.

La presencia de mujeres y hombres se distribuye en los distintos grupos profesionales sin apreciarse indicios significativos de segregación vertical o de infrautilización del talento femenino. No obstante, determinados grupos profesionales y puestos presentan una representación mayoritaria de uno de los sexos, circunstancia que aconseja mantener un seguimiento periódico para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción profesional.

Asimismo, se considera conveniente formalizar y consolidar el procedimiento de promoción interna, reforzando la transparencia, objetividad y publicidad de los procesos de desarrollo profesional.

9.3. FORMACIÓN

El análisis evidencia que el acceso a la formación se realiza conforme a criterios relacionados con las necesidades del puesto de trabajo y el desarrollo profesional, sin detectarse limitaciones de acceso por razón de sexo.

La mayor parte de las acciones formativas se desarrollan dentro de la jornada laboral, favoreciendo la participación equilibrada de mujeres y hombres y evitando que la disponibilidad horaria pueda constituir un obstáculo para el acceso a la formación.

Aunque la participación por sexo presenta pequeñas diferencias en determinadas acciones formativas, estas parecen estar vinculadas a la distribución de la plantilla entre departamentos y puestos de trabajo más que a criterios discriminatorios. No obstante, resulta recomendable continuar realizando un seguimiento anual de la participación en la formación desde la perspectiva de género e incorporar acciones específicas en materia de igualdad, diversidad y prevención del acoso.

9.4. CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones laborales analizadas se aplican con carácter general de forma homogénea a toda la plantilla, sin apreciarse diferencias objetivas entre mujeres y hombres en aspectos como jornada, horarios, organización del trabajo, modificaciones sustanciales de las condiciones laborales o régimen de trabajo.

Durante el periodo analizado no se identifican incidencias que permitan inferir la existencia de un impacto diferenciado de las condiciones de trabajo sobre mujeres y hombres.

Asimismo, la entidad ha incorporado medidas organizativas relacionadas con la flexibilidad horaria, la desconexión digital y la compensación del tiempo de trabajo que contribuyen a favorecer un entorno laboral más equilibrado y respetuoso con la conciliación.

9.5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El análisis realizado pone de manifiesto que Grupo FEMEPA dispone de diversas medidas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, algunas de las cuales mejoran las condiciones mínimas previstas en la normativa laboral, como la ampliación del periodo anual de vacaciones, la flexibilidad horaria o la regulación de la compensación del trabajo realizado fuera del horario habitual.

Los derechos de conciliación son comunicados periódicamente a la plantilla mediante los canales internos de información y reuniones informativas, favoreciendo el conocimiento de las medidas disponibles. Respecto al ejercicio de los permisos relacionados con la conciliación, no se observan patrones homogéneos entre ambas entidades. Mientras que en Fundación FEMEPA destacan los permisos por conciliación disfrutados por hombres, en FEMEPA el mayor volumen de permisos corresponde a mujeres, si bien el reducido tamaño de la muestra aconseja interpretar estos resultados con cautela.

En conjunto, no se observan indicios suficientes para concluir la existencia de obstáculos en el ejercicio de los derechos de conciliación, aunque resulta recomendable continuar promoviendo la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

9.6. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Del análisis del registro retributivo y de la auditoría salarial no se desprenden indicios que permitan concluir la existencia de diferencias retributivas derivadas exclusivamente del sexo de las personas trabajadoras.

La política retributiva se encuentra vinculada a la clasificación profesional, los grupos de cotización y las funciones desempeñadas, observándose una adecuada correspondencia entre responsabilidad, cualificación y retribución.

No obstante, resulta recomendable mantener el seguimiento periódico del registro retributivo y de la auditoría salarial durante la vigencia del Plan de Igualdad con el fin de detectar posibles desviaciones y garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva.

9.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La composición global de la plantilla presenta una representación relativamente equilibrada de mujeres y hombres, si bien persisten diferencias en determinados departamentos, grupos profesionales y puestos de trabajo.

No se observan situaciones generalizadas de infrarrepresentación femenina en los niveles de mayor cualificación, apreciándose una importante presencia de mujeres con titulación universitaria en los grupos profesionales superiores.

Sin perjuicio de ello, resulta recomendable continuar impulsando actuaciones orientadas a favorecer una representación equilibrada de ambos sexos en aquellas áreas funcionales donde exista una presencia claramente mayoritaria de uno de ellos.

9.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

FEMEPA y Fundación Femepa cuentan con un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.

La existencia de este protocolo constituye una garantía para la prevención de conductas discriminatorias y refleja el compromiso de la

organización con un entorno laboral seguro, respetuoso e igualitario. No obstante, resulta recomendable mantener actuaciones periódicas de difusión, sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla para garantizar el conocimiento y correcta aplicación del procedimiento.

9.9. COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Grupo FEMEPA mantiene un canal de comunicación externa profesional y accesible a través de su página web institucional, donde se difunden de manera clara los servicios ofrecidos, los proyectos ejecutados y los medios de contacto. La información publicada no contiene distinciones por razón de sexo, ni en el uso de imágenes ni en los contenidos textuales, reflejando una imagen empresarial objetiva y alineada con su actividad.

En el ámbito interno también se observa la utilización de comunicaciones de carácter inclusivo y la difusión de los derechos relacionados con la igualdad y la conciliación mediante los canales corporativos.

En conjunto, la comunicación interna y externa presenta un enfoque respetuoso con el principio de igualdad, si bien resulta aconsejable continuar reforzando la visibilidad del compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades mediante campañas específicas de sensibilización y comunicación.

9.10. VIOLENCIA DE GÉNERO

Durante el periodo objeto de análisis no se dispone de un procedimiento específico de actuación frente a situaciones de violencia de género, más allá del reconocimiento de los derechos legalmente establecidos para las personas trabajadoras víctimas de esta situación.

En consecuencia, se considera recomendable incorporar dentro del Plan de Igualdad un protocolo o conjunto de medidas específicas que regulen la protección, el acompañamiento y las actuaciones de apoyo a las víctimas de violencia de género, reforzando así el compromiso social de la organización y facilitando el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos por la normativa vigente.

9.11. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Grupo FEMEPA aplica las medidas de prevención de riesgos laborales establecidas por la normativa vigente, incorporando la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y contemplando medidas específicas para la protección de la maternidad, la lactancia natural y otras situaciones de especial sensibilidad.

Asimismo, la organización dispone de medidas relacionadas con la desconexión digital, la organización del tiempo de trabajo y la conciliación que contribuyen positivamente al bienestar de la plantilla.

En conjunto, el diagnóstico pone de manifiesto una adecuada integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva, si bien resulta recomendable continuar revisando periódicamente las evaluaciones de riesgos y reforzar las actuaciones de sensibilización sobre salud laboral con enfoque de género, especialmente en materia de riesgos psicosociales y organización del trabajo.

10. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El análisis retributivo realizado para FEMEPA y Fundación FEMEPA, conforme a lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y en el marco del Plan de Igualdad regulado por el Real Decreto 901/2020, permite concluir que, con carácter general, no se aprecian evidencias de una política salarial discriminatoria por razón de sexo.

La estructura salarial de ambas entidades se encuentra vinculada a la clasificación profesional, el convenio colectivo de aplicación, el grupo profesional, la categoría, el nivel de responsabilidad y las condiciones objetivas del puesto de trabajo, observándose una correspondencia razonable entre las retribuciones percibidas y las funciones desempeñadas.

Las diferencias retributivas detectadas en algunos grupos o puestos

responden, en términos generales, a factores objetivos como la antigüedad, los complementos asociados al puesto, las responsabilidades asumidas, la jornada realizada, la temporalidad de determinadas contrataciones o la existencia de conceptos salariales variables. En ningún caso se identifican indicios que permitan atribuir dichas diferencias a un trato retributivo desigual entre mujeres y hombres que desempeñen trabajos de igual valor.

No obstante, el análisis pone de manifiesto que la composición de la plantilla continúa presentando una distribución desigual en determinados grupos profesionales, departamentos y puestos de trabajo, circunstancia que puede influir indirectamente en la distribución global de las retribuciones. En este sentido, la segregación ocupacional constituye un factor que debe seguir siendo objeto de seguimiento, al poder generar diferencias salariales agregadas derivadas de la distinta presencia de mujeres y hombres en posiciones con diferentes niveles retributivos.

Asimismo, debe tenerse en consideración que en algunos grupos profesionales el reducido número de personas trabajadoras limita la representatividad estadística de los resultados, por lo que determinadas diferencias porcentuales deben interpretarse con cautela y no pueden considerarse, por sí solas, indicativas de una desigualdad retributiva.

En consecuencia, la auditoría retributiva no evidencia la existencia de discriminación salarial directa o indirecta por razón de sexo, si bien resulta recomendable mantener un seguimiento periódico del registro retributivo y de la valoración de puestos de trabajo, revisando especialmente aquellos grupos o puestos donde se detecten diferencias

superiores a las habituales o una infrarrepresentación de alguno de los sexos.

Como medida de mejora, se considera conveniente continuar reforzando la transparencia retributiva mediante la actualización anual del registro salarial, la revisión periódica de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, el seguimiento de la evolución de la brecha retributiva en cada grupo profesional y la incorporación de indicadores que permitan detectar de forma temprana posibles desviaciones, garantizando que las decisiones retributivas continúen respondiendo exclusivamente a criterios objetivos, neutros y no discriminatorios.

11. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

- ➔ Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos y ámbitos de la empresa.
- ➔ Eliminar cualquier forma de discriminación por razón de género en el ámbito de la empresa.
- ➔ Plantear medidas efectivas a la realidad de la empresa que contribuyan a corregir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres detectados en el diagnóstico.
- ➔ Implantar procedimientos objetivos y transparentes que garanticen la igualdad en la selección, contratación, promoción y retribución.
- ➔ Fomentar una cultura empresarial basada en la igualdad, facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ➔ Establecer mecanismos de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Selección y contratación

- Garantizar que los procesos de selección y contratación se desarrollen bajo criterios de igualdad, objetividad, transparencia y no discriminación.

- Favorecer el acceso equilibrado de mujeres y hombres a todos los puestos de trabajo, especialmente en aquellos en los que alguno de los sexos se encuentre infrarrepresentado.
- Reforzar el uso de lenguaje e imágenes inclusivas en las ofertas de empleo y en todas las comunicaciones relacionadas con la selección.
- Incrementar el seguimiento y análisis de los procesos de selección mediante indicadores desagregados por sexo.

Clasificación profesional y promoción

- Garantizar que la clasificación profesional responda exclusivamente a criterios objetivos relacionados con las funciones, competencias, cualificación y experiencia.
- Implantar un procedimiento de promoción interna transparente, basado en los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades.
- Favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- Realizar un seguimiento periódico de la promoción profesional desde la perspectiva de género.

Formación

- Garantizar el acceso igualitario de mujeres y hombres a todas las acciones formativas.
- Impulsar la formación en igualdad de oportunidades, diversidad, lenguaje inclusivo y prevención del acoso para toda la plantilla.

- Favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en acciones formativas vinculadas al desarrollo profesional y la promoción.
- Incorporar la perspectiva de género en la planificación anual de la formación.

Condiciones de trabajo

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones laborales de toda la plantilla.
- Continuar promoviendo condiciones de trabajo transparentes, objetivas y libres de discriminación.
- Realizar un seguimiento periódico de la contratación, la jornada, la estabilidad en el empleo y la organización del trabajo desde la perspectiva de género.
- Favorecer la mejora continua de las condiciones laborales incorporando el enfoque de igualdad.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

- Promover el uso corresponsable de las medidas de conciliación entre mujeres y hombres.
- Difundir de forma periódica los derechos de conciliación existentes y las medidas implantadas por la entidad.
- Favorecer una cultura organizativa que facilite el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

- Evaluar periódicamente la utilización de las medidas de conciliación para detectar posibles diferencias por sexo.

Retribuciones y auditoría retributiva

- Garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Mantener actualizado el registro retributivo y la auditoría salarial.
- Analizar periódicamente las posibles diferencias salariales y adoptar medidas correctoras cuando proceda.
- Consolidar un sistema retributivo transparente basado en criterios objetivos.

Infrarrepresentación femenina

- Favorecer una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los departamentos, grupos profesionales y puestos de trabajo.
- Impulsar acciones positivas para incrementar la representación del sexo menos representado cuando exista infrarrepresentación.
- Promover referentes profesionales diversos que contribuyan a eliminar estereotipos de género.
- Realizar un seguimiento anual de la evolución de la composición de la plantilla.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier conducta constitutiva de acoso.
- Difundir entre toda la plantilla el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Sensibilizar y formar a la plantilla sobre la prevención del acoso y el respeto a la igualdad de trato.
- Garantizar la confidencialidad, protección y adecuada gestión de cualquier situación que pudiera producirse.

Comunicación inclusiva

- Garantizar el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en todas las comunicaciones internas y externas.
- Incorporar de forma transversal la perspectiva de género en la comunicación corporativa.
- Difundir el compromiso de FEMEPA y Fundación FEMEPA con la igualdad de oportunidades.
- Revisar periódicamente los materiales de comunicación para asegurar su adecuación a los principios de igualdad.

Violencia de género

- Incorporar medidas específicas de apoyo y protección para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Difundir los derechos laborales y de protección reconocidos por la normativa vigente.

- Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género y su impacto en el ámbito laboral.
- Establecer un procedimiento interno de actuación que garantice la confidencialidad y el acompañamiento a las víctimas.

Salud laboral con perspectiva de género

- Integrar de forma efectiva la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Garantizar la protección de la maternidad, la lactancia y otras situaciones especialmente sensibles.
- Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales.
- Promover actuaciones de sensibilización dirigidas a favorecer el bienestar y la salud laboral de toda la plantilla.

12. MEDIDAS APROBADAS, INDICADORES, PLAZO DE EJECUCIÓN, RESPONSABLE Y PRIORIDAD

Eje 1. Selección y contratación	
Medida 1	Selección y contratación con perspectiva de género y acción positiva en los puestos con infrarrepresentación.
Objetivo	Garantizar procesos de selección y contratación objetivos, transparentes y libres de sesgos de género, promoviendo una representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos, categorías, áreas o departamentos en los que alguno de los sexos se encuentre infrarrepresentado.
Descripción	En el proceso de selección y contratación, en las mismas condiciones referidas a la formación, experiencia, disponibilidad, aptitud y capacidad, se dará preferencia a aquellas personas del género infrarrepresentado en el acceso al puesto de trabajo. Las ofertas se difundirán a través de canales generales y, cuando exista infrarrepresentación en el puesto, categoría o área objeto de cobertura, se utilizarán adicionalmente canales especializados que faciliten la concurrencia de candidaturas del sexo infrarrepresentado. Estos canales no limitarán la participación del resto de personas que reúnan los requisitos del puesto.
Personas Destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha de Implementación	Durante toda la vigencia del plan.

Órgano Responsable	Dirección de Personas y Organización y Comisión de Igualdad
Recursos	Procedimiento de selección; descripciones de puestos; información de plantilla desagregada por sexo, puesto, categoría y departamento; modelos de ofertas y entrevistas; canales de empleo.
Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución 1. Número de procesos con infrarrepresentación en los que se utilizaron, además de canales generales, canales especializados para atraer candidaturas del sexo infrarrepresentado. 2. Número y tipo de canales generales y especializados utilizados. 3. Número de personas que intervienen en la selección formadas en igualdad y prevención de sesgos. 4. Número de procesos en los que se aplicó la acción positiva por equivalencia de idoneidad, indicando su justificación. Indicadores de resultado 1. Número y porcentaje de candidaturas recibidas, preseleccionadas, entrevistadas y contratadas, desagregadas por sexo, puesto y área. 2. Porcentaje de candidaturas del sexo infrarrepresentado recibidas en los procesos en los que se utilizaron canales especializados. 3. Comparación entre las candidaturas del sexo infrarrepresentado recibidas mediante canales generales y mediante canales especializados, cuando sea posible identificar su procedencia. 4. Número y porcentaje de contrataciones del sexo infrarrepresentado. 5. Número de puestos o áreas que mejoran su equilibrio de representación respecto al año anterior.

Eje 2. Formación	
Medida 2	Formación en igualdad y desarrollo profesional.
Objetivo	Garantizar que la plantilla reciba formación en igualdad y que el acceso a la formación profesional se produzca en condiciones equitativas, favoreciendo la participación del sexo infrarrepresentado en cada puesto o área.
Descripción	Se organizarán periódicamente actividades, acciones de formación internas o externas y píldoras formativas a través del sistema de comunicación interno, relacionados con temas de interés como el uso del lenguaje no sexista, la corresponsabilidad y conciliación, permisos y licencias, nueva normativa, micromachismos, igualdad retributiva, etc. Se podrán incluir nuevos temas a propuesta de la plantilla. Las acciones formativas se desarrollarán preferentemente en horario laboral, impartido por la técnica de igualdad.
Personas Destinatarías	Toda la plantilla.
Fecha de Implementación	Durante toda la vigencia del plan.
Órgano Responsable	Dirección de Personas y Organización y Comisión de Igualdad
Recursos.	Plan anual de formación, personal docente interno o externo, plataformas formativas y presupuesto destinado a formación.

Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución 1. Número de acciones formativas impartidas en materia de igualdad. 2. Número de horas de formación en igualdad realizadas. 3. Número de acciones formativas sobre igualdad dirigidas específicamente a dirección, mandos y personal implicado en selección y promoción. 4. Número de medidas adoptadas para facilitar la asistencia de personas con reducción, adaptación de jornada u otras necesidades de conciliación. Indicadores de evaluación 1. Número y porcentaje de personas formadas, desagregadas por sexo, área y nivel de responsabilidad. 2. Porcentaje de cobertura de la formación en igualdad respecto al total de la plantilla. 3. Porcentaje de dirección, mandos y personal implicado en selección y promoción que ha recibido formación en igualdad. 4. Tasa de participación de las personas con medidas de conciliación. 5. Distribución por sexo de la participación en formaciones de liderazgo, promoción y desarrollo profesional. 6. Grado de satisfacción de las personas participantes. 7. Porcentaje de participantes que superan la evaluación de conocimientos o acreditan aprovechamiento.
----------------------------------	--

Eje 2. Formación	
Medida 3	Incorporación de la igualdad en el proceso de acogida
Objetivo	Garantizar que las nuevas incorporaciones conozcan desde el inicio el compromiso de Grupo FEMEPA con la igualdad de trato y de oportunidades, así como los derechos, protocolos y canales internos disponibles.
Descripción	Se incorporará al proceso y al Manual de Bienvenida, información sobre el Plan de Igualdad, las medidas de conciliación y corresponsabilidad, el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, protocolo de desconexión digital, protocolo de acoso laboral y los canales internos de consulta o comunicación. Esta información se facilitará de manera accesible a todas las nuevas incorporaciones y se dejará constancia de su entrega.
Personas Destinatarías	Tota la plantilla.
Fecha de Implementación	Durante toda la vigencia del plan.
Órgano Responsable	Dirección de Personas y Organización y Comisión de Igualdad
Recursos	Manual de Bienvenida, Plan de Igualdad, protocolos internos, Factorial, y personal responsable de la acogida.

Indicadores de Evaluación	Indicador de ejecución: 1. Incorporación de la materia de igualdad en la bienvenida del nuevo personal. 2. Número de personas informadas desagregado por sexo. 3. Número de sesiones o actuaciones de acogida realizadas. 4. Existencia de un sistema que permita acreditar la entrega y recepción de la información. Indicador de impacto: 1. Número y porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben la información, desagregados por sexo. 2. Porcentaje de nuevas incorporaciones que confirman la recepción de la documentación. 3. Número de incidencias detectadas por falta de entrega o comprensión de la información.
----------------------------------	--

Eje 3. Promoción profesional	
Medida 4	Procedimiento objetivo y transparente de promoción profesional
Objetivo	Garantizar que los procesos de promoción profesional se desarrollen con criterios objetivos, transparentes y libres de sesgos de género, favoreciendo la igualdad de oportunidades.
Descripción	Grupo FEMEPA aprobará y aplicará un procedimiento de promoción interna que establezca la difusión de las vacantes, los requisitos del puesto, los criterios de valoración y el órgano evaluador. Todas las vacantes susceptibles de promoción se comunicarán a la plantilla.
Personas Destinatarias	Toda la plantilla con posibilidades de promoción interna.
Fecha de Implementación	Aprobación del procedimiento durante el primer año del Plan y aplicación durante toda su vigencia, con seguimiento anual.
Órgano Responsable	Dirección de Personas y Organización y Comisión de Igualdad
Recursos	Procedimiento de promoción interna, descripciones de puestos, baremos de valoración, canales internos de comunicación y herramientas de gestión de personal.
Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución: 1. Elaboración, negociación y aprobación del procedimiento de promoción interna. 2. Número y porcentaje de vacantes susceptibles de promoción difundidas internamente. 3. Número de procesos en los que se publicaron previamente los requisitos, criterios de valoración y composición del órgano evaluador. 4. Número de comunicaciones realizadas a la plantilla sobre oportunidades de promoción.

	Indicadores de impacto: 1. Número y porcentaje de candidaturas presentadas, preseleccionadas y promovidas, desagregadas por sexo, área, categoría y nivel de responsabilidad. 2. Tasa de participación de mujeres y hombres en los procesos de promoción. 3. Porcentaje de promociones cubiertas mediante convocatoria interna.
--	---

Eje 4. Condiciones de trabajo	
Medida 5	Aprobación, implantación y seguimiento de la política de desconexión digital
Objetivo	Garantizar el derecho a la desconexión digital y promover una utilización responsable de las herramientas tecnológicas, evitando que las comunicaciones fuera de la jornada laboral afecten de forma desigual a mujeres y hombres o dificulten la conciliación.
Descripción	Grupo FEMEPA elaborará, negociará y difundirá una política de desconexión digital que establezca criterios claros sobre el envío y la respuesta a comunicaciones fuera de la jornada laboral. La política será comunicada a toda la plantilla y se realizará una acción informativa, especialmente dirigida a dirección y mandos. Asimismo, se habilitará un canal para comunicar posibles incumplimientos y se evaluará periódicamente su aplicación desde la perspectiva de género.
Personas Destinatarias	Toda la plantilla de FEMEPA, con especial atención a dirección, mandos y personas con responsabilidades de coordinación.
Fecha de Implementación	Elaboración y aprobación durante el primer año del Plan. Difusión, aplicación y seguimiento durante toda su vigencia.
Órgano Responsable	Dirección de Personas y Organización y Comisión de Igualdad.
Recursos	Política de desconexión digital, medios internos de comunicación, Factorial, personal interno y recursos formativos.

Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución: 1. Elaboración, negociación y aprobación de la política de desconexión digital. 2. Número de comunicaciones realizadas para difundirla. 3. Número de sesiones informativas o formativas impartidas. 4. Número y porcentaje de personas informadas o formadas, desagregadas por sexo y nivel de responsabilidad. Indicadores de impacto: 1. Porcentaje de la plantilla que conoce la política y sus principales derechos. 2. Porcentaje de dirección y mandos que ha recibido información o formación específica. 3. Número de consultas o comunicaciones recibidas sobre posibles incumplimientos, desagregadas por sexo cuando sea posible.
---	---

Eje 4. Condiciones de trabajo	
Medida 6	Seguimiento de las condiciones de trabajo desde la perspectiva de género
Objetivo	Garantizar que las condiciones de trabajo se apliquen de forma objetiva y equitativa, detectando y corrigiendo posibles diferencias entre mujeres y hombres que no respondan a causas justificadas.
Descripción	Grupo FEMEPA analizará anualmente las principales condiciones de trabajo. El análisis comprenderá, entre otras materias, la modalidad contractual, el tipo de jornada, la flexibilidad horaria, el trabajo a distancia y las prolongaciones o excesos de jornada. Cuando se detecten diferencias relevantes, se analizarán sus causas y, si no existe una justificación objetiva, se acordarán medidas correctoras.
Personas Destinatarías	Toda la plantilla
Fecha de Implementación	Seguimiento anual durante toda la vigencia del Plan.
Órgano Responsable	Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y del Talento y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con la colaboración de las direcciones de área.
Recursos	Factorial, registros de jornada, información contractual, datos sobre flexibilidad y trabajo a distancia e información de la plantilla desagregada por sexo.
Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución: 1. Elaboración de un informe anual sobre las condiciones de trabajo con perspectiva de género. 2. Número y tipo de variables analizadas con datos desagregados por sexo. 3. Número de áreas, centros, puestos y niveles de responsabilidad incluidos en el análisis.

Indicadores de impacto:

4. Utilización de la flexibilidad horaria y del trabajo a distancia por sexo.
5. Número medio de prolongaciones o excesos de jornada por sexo y nivel de responsabilidad.
6. Número y porcentaje de diferencias justificadas por causas objetivas.
7. Número y porcentaje de diferencias sin justificación objetiva.
8. Porcentaje de medidas correctoras implantadas respecto de las acordadas.

Eje 5. Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
Medida 7	Información y orientación sobre los derechos de conciliación
Objetivo	Mejorar el conocimiento de la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación y facilitar su ejercicio.
Descripción	Grupo FEMEPA elaborará y difundirá una guía actualizada que recoja los permisos, reducciones y adaptaciones de jornada, excedencias, flexibilidad horaria y demás medidas legales, convencionales e internas. La guía indicará los requisitos, documentación, procedimiento de solicitud, efectos y canal de consulta. Se incorporará al Manual de Bienvenida y se actualizará cuando se produzcan cambios normativos o internos.
Personas Destinatarias	Toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
Fecha de Implementación	Elaboración durante el primer año; difusión y actualización durante toda la vigencia.
Órgano Responsable	Dirección de Personas y Organización y Comisión de Igualdad.
Recursos	Guía de conciliación, Manual de Bienvenida, Factorial y canales internos.
Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución 1. Elaboración y aprobación de la guía. 2. Número de derechos y medidas incluidos. 3. Número de comunicaciones realizadas. 4. Inclusión de la guía en el proceso de acogida. 5. Número de actualizaciones realizadas.

	Indicadores de impacto 1. Porcentaje de plantilla que ha recibido o accedido a la guía. 2. Porcentaje de nuevas incorporaciones informadas. 3. Porcentaje de plantilla que conoce los principales derechos y el procedimiento para solicitarlos. 4. Evolución del conocimiento respecto de la encuesta inicial.
--	---

Eje 5. Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
Medida 8	Procedimiento objetivo y homogéneo para la gestión de las solicitudes
Objetivo	Garantizar que las solicitudes de conciliación se tramiten con criterios objetivos, transparentes y homogéneos, independientemente del área, puesto o responsable directo.
Descripción	Grupo FEMEPA establecerá un procedimiento para solicitar y tramitar permisos, adaptaciones, reducciones de jornada, excedencias y demás medidas de conciliación. Se identificarán el canal de solicitud, documentación, órgano competente, y criterios de valoración. Las denegaciones o propuestas alternativas deberán estar motivadas. Las direcciones y mandos recibirán instrucciones comunes para evitar diferencias de aplicación entre departamentos.
Personas Destinatarias	Toda la plantilla, direcciones de área y personas con responsabilidades de gestión de equipos.
Fecha de Implementación	Aprobación durante el primer año y aplicación durante toda la vigencia.
Órgano Responsable	Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y del Talento y direcciones de área.
Recursos	Procedimiento, formularios, Factorial, registros de solicitudes y documentación interna.
Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución 1. Elaboración y aprobación del procedimiento. 2. Creación de formularios o canales específicos de solicitud.

	3. Número de responsables informados sobre los criterios aplicables. Indicadores de impacto 5. Número de reclamaciones o incidencias relacionadas con la tramitación. 6. Percepción de facilidad para solicitar medidas de conciliación. 7. Evolución del porcentaje de personas que manifiestan dificultades para solicitarlas.
--	--

Eje 5. Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
Medida 9	Garantía de ausencia de perjuicio profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación
Objetivo	Evitar que la utilización de permisos, reducciones, adaptaciones o excedencias produzca consecuencias negativas en la formación, evaluación, promoción o desarrollo profesional.
Descripción	Grupo FEMEPA garantizará que el ejercicio de los derechos de conciliación no genere un trato desfavorable en el acceso a la formación, la evaluación del desempeño, la promoción profesional, la asignación de funciones o la participación en proyectos. Se realizará un seguimiento específico de las personas que utilicen excedencias, reducciones o adaptaciones de jornada y se facilitará su reincorporación cuando proceda.
Personas Destinatarias	Personas que soliciten o utilicen medidas de conciliación.
Fecha de Implementación	Durante toda la vigencia, con seguimiento anual.
Órgano Responsable	Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y del Talento, direcciones de área y Comisión de Seguimiento.
Recursos	Registros de formación, promoción, desempeño y utilización de medidas de conciliación.
Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución 1. Inclusión expresa de la garantía de ausencia de perjuicio en los procedimientos internos. 2. Número de personas que utilizan cada medida, desagregado por sexo.

	3. Número de reincorporaciones después de excedencias o suspensiones prolongadas. 4. Número de actuaciones de acompañamiento a la reincorporación. Indicadores de impacto 8. Participación en formación de las personas con medidas de conciliación. 9. Participación y resultados en procesos de promoción. 10. Resultados de la evaluación del desempeño antes y después de utilizar la medida, cuando sea posible. 11. Número de casos en los que se detecte un posible perjuicio profesional. 12. Porcentaje de incidencias analizadas y corregidas. 13. Percepción de la plantilla sobre las consecuencias profesionales de utilizar una excedencia, reducción o adaptación.
--	---

Eje 6. Infrarrepresentación femenina	
Medida 10	Reducción de la segregación horizontal y vertical en la plantilla del Grupo FEMEPA
Objetivo	Reducir progresivamente la segregación horizontal y vertical, favoreciendo una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los puestos, áreas y niveles de responsabilidad en los que exista infrarrepresentación.
Descripción	Grupo FEMEPA realizará un seguimiento anual de la distribución de mujeres y hombres por puestos, áreas, grupos profesionales y niveles jerárquicos. En los procesos de selección y promoción correspondientes a puestos con infrarrepresentación se fomentará la participación del sexo menos representado mediante canales de difusión adecuados, revisión del lenguaje y contenido de las ofertas y acciones de captación de candidaturas. Cuando exista equivalencia de idoneidad, podrá aplicarse una acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado, de acuerdo con la normativa vigente. Las actuaciones se aplicarán sin establecer automatismos ni afectar a los principios de mérito, capacidad e idoneidad.
Personas Destinatarías	Toda la plantilla y personas candidatas a procesos de selección o promoción en puestos, áreas o niveles con infrarrepresentación.
Fecha de Implementación	Aplicación durante toda la vigencia del Plan, con seguimiento anual.
Órgano Responsable	Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y del Talento, direcciones de área y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Recursos	Datos de plantilla desagregados por sexo, descripciones de puestos, procedimientos de selección y promoción, canales de reclutamiento y herramientas de gestión de personal.

Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución 1. Elaboración anual del análisis de distribución por sexo, puesto, área y nivel jerárquico. 2. Identificación de los puestos, áreas o niveles en los que alguno de los sexos esté infrarrepresentado. 3. Número de procesos de selección o promoción realizados en puestos con infrarrepresentación. 4. Número de procesos en los que se hayan utilizado canales o actuaciones dirigidas a fomentar candidaturas del sexo infrarrepresentado. 5. Número de ofertas revisadas para evitar sesgos y estereotipos de género. 6. Número de procesos en los que se haya valorado la aplicación de una acción positiva. Indicadores de evaluación 1. Distribución de mujeres y hombres por puesto, área, grupo profesional y nivel jerárquico. 2. Evolución de la representación femenina en puestos técnicos y especializados. 3. Evolución de la representación por sexo en los niveles de dirección y máxima responsabilidad. 4. Número y porcentaje de candidaturas de cada sexo en puestos con infrarrepresentación. 5. Evolución anual del número de puestos, áreas o niveles con una distribución desequilibrada. 6. Tasa de incorporación del sexo infrarrepresentado en los puestos afectados. 7. Diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a puestos de responsabilidad.
---	--

Eje 7. Retribuciones	
Medida 11	Revisión de la descripción, clasificación y valoración de los puestos de trabajo
Objetivo	Garantizar que la descripción, clasificación y valoración de los puestos reflejen adecuadamente las funciones, responsabilidades, competencias y condiciones reales de su desempeño, facilitando la correcta comparación de los trabajos de igual valor.
Descripción	FEMEPA y Fundación FEMEPA revisarán las descripciones y valoraciones de sus puestos de trabajo con perspectiva de género. En FEMEPA se prestará especial atención a los grupos profesionales que integran puestos con funciones, responsabilidades y niveles retributivos heterogéneos, especialmente los grupos 05, 06 y 07
Personas Destinataria s	Plantillas de FEMEPA y Fundación FEMEPA, especialmente las personas que ocupen puestos incluidos en agrupaciones heterogéneas o cuyas funciones hayan experimentado cambios relevantes.
Fecha de Implementación	Revisión durante los dos primeros años de vigencia del Plan. Actualización cuando se creen puestos o se modifiquen sustancialmente sus funciones.
Órgano Responsable	Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y del Talento, Secretaría General, direcciones de área y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Recursos	Organigramas, descripciones de puestos, convenio colectivo, auditorías retributivas, información salarial y sistema de valoración de puestos con perspectiva de género.
Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución 1. Número y porcentaje de puestos con descripción revisada o actualizada. 2. Número de agrupaciones profesionales analizadas. 3. Revisión específica de los grupos 05, 06 y 07 de FEMEPA. 4. Número de desajustes detectados entre funciones, clasificación, valoración y retribución. 5. Número de propuestas de adecuación o reclasificación formuladas. 6. Número de adecuaciones aprobadas e implantadas. Indicadores de evaluación 1. Porcentaje de puestos con descripción y valoración actualizadas. 2. Grado de correspondencia entre las funciones realizadas y la descripción del puesto. 3. Número de puestos cuya descripción, clasificación o valoración se haya modificado. 4. Evolución de las diferencias retributivas en los grupos 05, 06 y 07 de Grupo Femepa 5. Número de diferencias que continúan sin una justificación objetiva suficientemente documentada. 6. Distribución por sexo de las personas afectadas por adecuaciones o reclasificaciones.

Eje 7. Retribuciones	
Medida 12	Objetivación y transparencia de los complementos salariales
Objetivo	Garantizar que la asignación y cuantificación de los complementos salariales respondan a criterios objetivos, transparentes, verificables y neutros desde la perspectiva de género.
Descripción	FEMEPA y Fundación FEMEPA identificarán y documentarán los complementos salariales y extrasalariales existentes, especificando su finalidad, puestos destinatarios, requisitos de acceso, criterios de concesión, forma de cálculo, duración, mantenimiento, revisión y supresión. Se revisarán especialmente las comisiones, incentivos, incentivos variables, complementos de responsabilidad, diferencias salariales y demás conceptos que no deriven automáticamente del convenio colectivo. Las decisiones sobre su concesión o cuantía deberán quedar justificadas y documentadas.
Personas Destinatarias	Plantillas de FEMEPA y Fundación FEMEPA, especialmente quienes perciban o puedan percibir complementos variables o vinculados a funciones o responsabilidades específicas.
Fecha de Implementación	Inventario, revisión y documentación durante el primer año del Plan. Aplicación y seguimiento durante toda su vigencia..
Órgano Responsable	Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y del Talento, Secretaría General y Dirección Económica.
Recursos	Nóminas, registros retributivos, auditorías salariales, descripciones de puestos, documentación sobre

	objetivos, comisiones e incentivos y herramientas de gestión de personal.
Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución 1. Elaboración del inventario de conceptos salariales y extrasalariales de cada entidad. 2. Número y porcentaje de complementos con criterios documentados. 3. Elaboración y aprobación del documento interno regulador de los complementos. 4. Número de comisiones, incentivos e incentivos variables revisados. 5. Número de complementos de responsabilidad revisados. 6. Número de criterios de concesión o cálculo modificados. 7. Número de decisiones sobre complementos justificadas documentalente. Indicadores de evaluación 1. Distribución de cada complemento por sexo, puesto, área y nivel de responsabilidad. 2. Porcentaje de complementos con criterios objetivos, transparentes y documentados. 3. Número de diferencias retributivas con justificación objetiva acreditada. 4. Número de diferencias sin justificación suficiente. 5. Evolución de las diferencias en comisiones, incentivos e incentivos variables. 6. Número de consultas, incidencias o reclamaciones relacionadas con complementos.

Eje 7. Retribuciones	
Medida 13	Seguimiento de la igualdad retributiva y corrección de diferencias injustificadas
Objetivo	Detectar, analizar y corregir posibles diferencias retributivas entre mujeres y hombres que no respondan a causas objetivas, adecuadas y proporcionales.
Descripción	FEMEPA y Fundación FEMEPA elaborarán anualmente sus respectivos registros retributivos y analizarán separadamente las medias y medianas de las retribuciones, desagregadas por sexo, clasificación profesional, puesto, agrupación de trabajos de igual valor y concepto retributivo. Las diferencias detectadas serán objeto de un análisis específico que tenga en cuenta, entre otros factores, el puesto desempeñado, la jornada, el tipo de contrato, la antigüedad, las responsabilidades y los criterios de asignación de complementos. Cuando una diferencia no cuente con una justificación objetiva, adecuada, proporcional y documentada, se acordará una actuación correctora, indicando la persona responsable y su plazo de aplicación. La auditoría retributiva se actualizará conforme a la normativa y, como mínimo, cuando se renueve o revise el Plan de Igualdad.
Personas Destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha de Implementación	Elaboración y análisis anual de los registros retributivos. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Órgano Responsable	Dirección de Personas y Organización y Comisión de Igualdad.
Recursos	Registros retributivos, nóminas, auditorías retributivas, valoraciones de puestos, datos de contratación y jornada y herramientas de gestión de personal.
Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución 1. Elaboración anual de un registro retributivo para cada entidad. 2. Número de agrupaciones de trabajos de igual valor analizadas. 3. Número de diferencias con justificación objetiva documentada. 4. Número de diferencias sin justificación suficiente. 5. Número de actuaciones correctoras acordadas. 6. Número y porcentaje de actuaciones correctoras implantadas dentro del plazo previsto. 7. Presentación anual de los resultados generales a la Comisión de Seguimiento, respetando la confidencialidad. Indicadores de evaluación 1. Diferencia retributiva total entre mujeres y hombres, en promedio y mediana, en cada entidad. 2. Diferencia por grupo profesional y agrupación de trabajos de igual valor. 3. Porcentaje de diferencias con una causa objetiva acreditada. 4. Número y porcentaje de diferencias sin justificación objetiva. 5. Porcentaje de actuaciones correctoras ejecutadas dentro del plazo establecido. 6. Número de reclamaciones o incidencias relacionadas con la igualdad salarial. 7. Resultado de la siguiente auditoría retributiva respecto de las auditorías utilizadas como punto de partida.

Eje 8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	
Medida 14	Difusión, aplicación, actualización y seguimiento del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo
Objetivo	Garantizar que toda la plantilla conozca el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, sepa identificar las conductas prohibidas y conozca los canales y garantías del procedimiento de actuación.
Descripción	FEMEPA y Fundación FEMEPA difundirán periódicamente el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y facilitarán su acceso permanente a toda la plantilla. Se realizarán acciones de información y sensibilización sobre las conductas que pueden constituir acoso, incluidas las producidas mediante medios digitales, los canales de comunicación o denuncia, las personas responsables de intervenir y las garantías de confidencialidad, protección de la intimidad, presunción de inocencia, diligencia, celeridad y prohibición de represalias. El protocolo será revisado periódicamente y siempre que se produzcan cambios normativos, organizativos o deficiencias en su aplicación. Las personas encargadas de recibir comunicaciones, investigar o intervenir en el procedimiento recibirán formación específica. Se realizará un seguimiento anual de su difusión y aplicación, sin revelar datos personales ni información que permita identificar a las personas afectadas.
Personas Destinatarías	Toda la plantilla.
Fecha de Implementación	Difusión inicial durante el primer año del Plan; recordatorio, al menos, anual y en cada nueva incorporación. Formación específica durante los dos primeros años y actualización cuando sea necesario. Revisión anual del funcionamiento del protocolo.

Órgano Responsable	Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y del Talento, Secretaría General, Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y personas designadas para intervenir en el protocolo.
Recursos	Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, Código de Conducta, canales internos de comunicación, Factorial, Laycos, acciones formativas y asesoramiento especializado cuando resulte necesario.
Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución 1. Revisión y, en su caso, actualización del protocolo realizada: sí/no. 2. Número de revisiones o actualizaciones efectuadas. 3. Número y tipo de canales utilizados para su difusión. 4. Número de comunicaciones o recordatorios realizados. 5. Porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben información sobre el protocolo. 6. Número de acciones de sensibilización desarrolladas. 7. Número y porcentaje de personas participantes, desagregadas por sexo. 8. Número de acciones formativas dirigidas a las personas responsables del procedimiento. 9. Disponibilidad permanente del protocolo en los canales internos: sí/no. Indicadores de evaluación 1. Porcentaje de la plantilla que manifiesta conocer la existencia del protocolo. 2. Porcentaje de la plantilla que identifica correctamente el canal de comunicación o denuncia. 3. Grado de conocimiento de las conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo. 4. Número de consultas, comunicaciones o denuncias recibidas, diferenciadas por tipología y sin datos identificativos. 5. Número de propuestas de mejora formuladas y porcentaje implantado.

	6. Valoración anónima de las acciones de información y formación.
--	---

Eje 9. Salud laboral desde la perspectiva de género	
Medida 15	Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales
Objetivo	Integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales periódicamente, identificando, evaluando y abordando los riesgos que afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres.
Descripción	Realizar periódicamente una evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género y se revisarán anualmente los indicadores de accidentalidad y siniestralidad en clave de género. Teniendo en cuenta los resultados y tendencia, se adoptarán medidas de salud laboral específica.
Personas Destinataria s	Toda la plantilla.
Fecha de Implementación	Durante toda la vigencia del plan.

Órgano Responsable	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Recursos	Servicio de prevención, evaluaciones de riesgos, planificación preventiva, información sobre accidentes e incidentes, datos agregados de incapacidad temporal, cuestionarios psicosociales y herramientas de gestión de personal.
Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución 1. Incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos: sí/no. 2. Número y porcentaje de puestos evaluados con perspectiva de género. 3. Revisión anual de los datos de accidentalidad y siniestralidad desagregados por sexo: sí/no. 4. Revisión anual de los datos agregados de incapacidad temporal desagregados por sexo: sí/no. 5. Evaluación o actualización de los riesgos psicosociales realizada conforme a la planificación preventiva: sí/no. 6. Número de factores psicosociales analizados con perspectiva de género. 7. Número de riesgos o diferencias relevantes detectados. Indicadores de evaluación 1. Índice de incidencia de accidentes laborales por sexo. 2. Distribución de los accidentes e incidentes por sexo, puesto, área y tipología. 3. Distribución agregada de las bajas por incapacidad temporal por sexo, preservando la confidencialidad. 4. Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales desagregados por sexo cuando la metodología y el tamaño de la muestra lo permitan. 5. Diferencias detectadas entre mujeres y hombres en la exposición a riesgos laborales. 6. Número y porcentaje de riesgos diferenciados que han dado lugar a actuaciones preventivas. 7. Evolución de los indicadores de salud laboral durante la vigencia del Plan.

--	--

Eje 10. Comunicación e imagen interna y externa	
Medida 16	Uso de lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en la comunicación interna y externa.
Objetivo	Garantizar que las comunicaciones, publicaciones y materiales internos y externos utilicen un lenguaje inclusivo y una representación equilibrada, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.
Descripción	FEMEPA y Fundación FEMEPA revisarán progresivamente sus comunicaciones y materiales para detectar y corregir usos sexistas del lenguaje, imágenes estereotipadas, infrarrepresentaciones o contenidos que puedan transmitir roles de género. La revisión comprenderá especialmente la página web, redes sociales, ofertas de empleo, formularios, comunicaciones internas, publicaciones, campañas, materiales informativos y formativos y contenidos audiovisuales. Se elaborarán o adoptarán pautas prácticas de comunicación inclusiva y se facilitarán a las personas responsables de redactar, diseñar, revisar o publicar contenidos. Los materiales nuevos deberán ajustarse a estas pautas desde su elaboración, mientras que los contenidos ya existentes se corregirán de manera progresiva, priorizando los de mayor difusión o utilización.
Personas Destinatarías	Toda la plantilla, especialmente las personas que elaboren, revisen o publiquen comunicaciones y materiales internos o externos. También las empresas o profesionales externos que elaboren contenidos por encargo de las entidades.

Fecha de Implementación	Elaboración o adopción de las pautas durante el primer año de vigencia del Plan. Revisión progresiva de materiales durante toda su vigencia y comprobación anual de una muestra representativa de comunicaciones.
Órgano Responsable	Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y del Talento, responsables de Comunicación, direcciones de área y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Recursos	Web, redes sociales, Laycos, Factorial, formularios, publicaciones, materiales corporativos y formativos, guía de comunicación inclusiva y recursos técnicos internos o externos.
Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución 1. Elaboración o adopción de pautas de comunicación inclusiva: sí/no. 2. Difusión de las pautas entre las personas responsables: sí/no. 3. Número de personas que reciben información o formación sobre comunicación inclusiva, desagregado por sexo. 4. Número y tipo de canales y materiales revisados. 5. Número de páginas o secciones de la web revisadas. 6. Número de publicaciones en redes sociales incluidas en la muestra de revisión. 7. Número de ofertas de empleo y materiales de selección revisados. 8. Número de formularios y comunicaciones internas revisados. 9. Número de contenidos en los que se detectan aspectos susceptibles de corrección. 10. Número y porcentaje de contenidos corregidos. 11. Realización de la revisión anual de una muestra representativa: sí/no. Indicadores de evaluación 1. Porcentaje de la muestra revisada que cumple las pautas de comunicación inclusiva. 2. Evolución anual del número de contenidos que requieren corrección. 3. Porcentaje de ofertas de empleo que utilizan lenguaje inclusivo y no incorporan requisitos discriminatorios.

	4. Grado de representación equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes utilizadas. 5. Número de estereotipos o representaciones sexistas detectados y corregidos. 6. Porcentaje de personas responsables de comunicación que conocen las pautas aprobadas. 7. Número de consultas, incidencias o propuestas de mejora relacionadas con la comunicación. 8. Porcentaje de incidencias corregidas dentro del plazo establecido.
--	--

Eje 10. Comunicación e imagen interna y externa	
Medida 17	Difusión del V Plan de Igualdad y de sus resultados de seguimiento y la Marca de Excelencia del DIE.
Objetivo	Garantizar que toda la plantilla conozca el V Plan de Igualdad, sus objetivos, medidas, derechos, responsabilidades, canales de participación y principales resultados de seguimiento.
Descripción	Grupo Femepa difundirá el V Plan de Igualdad entre toda la plantilla y facilitarán su consulta permanente a través de los canales internos disponibles. La información incluirá sus principales objetivos, medidas, vigencia, personas responsables, composición y funciones de la Comisión de Seguimiento y canales para realizar consultas o propuestas. Las nuevas incorporaciones recibirán información sobre el Plan dentro del proceso de acogida. Periódicamente se comunicarán los avances alcanzados, las actuaciones realizadas y los resultados generales del seguimiento, utilizando información comprensible y respetando la confidencialidad y la protección de datos. También se difundirá externamente el compromiso de las entidades con la igualdad y, en su caso, la vigencia y actuaciones relacionadas con el Distintivo de Igualdad en la Empresa.

Personas Destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha de Implementación	Difusión inicial tras la aprobación y registro del Plan. Información a cada nueva incorporación. Comunicación de avances, al menos, una vez al año y difusión de los resultados de las evaluaciones intermedia y final.
Órgano Responsable	Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y del Talento, responsables de Comunicación y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Recursos	Documento del V Plan de Igualdad, resumen divulgativo, web, redes sociales, Factorial, correo electrónico, manual de bienvenida, sesiones informativas y materiales gráficos o audiovisuales.
Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución 1. Publicación del V Plan en los canales internos: sí/no. 2. Elaboración de un resumen divulgativo: sí/no. 3. Número y tipo de comunicaciones realizadas sobre el Plan. 4. Número de sesiones o acciones informativas desarrolladas. 5. Número y porcentaje de personas participantes, desagregado por sexo y entidad. 6. Incorporación del Plan al proceso de bienvenida: sí/no. 7. Porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben información sobre el Plan. 8. Número de comunicaciones anuales sobre el grado de ejecución. 9. Difusión de los resultados de las evaluaciones intermedia y final: sí/no. 10. Número de consultas, sugerencias o propuestas recibidas. 11. Número de contenidos externos publicados sobre el compromiso con la igualdad. Indicadores de evaluación 1. Porcentaje de la plantilla que conoce la existencia del V

	Plan de Igualdad. 2. Porcentaje que sabe dónde consultarlo. 3. Porcentaje que conoce sus principales objetivos o medidas. 4. Porcentaje que identifica algún canal para formular consultas o propuestas. 5. Alcance de las comunicaciones internas realizadas. 6. Grado de participación en las sesiones informativas. 7. Porcentaje de nuevas incorporaciones informadas. 8. Número y tipología de las consultas y propuestas recibidas. 9. Porcentaje de consultas y propuestas respondidas o analizadas. 10. Grado de satisfacción de la plantilla con la información facilitada. 11. Evolución del conocimiento del Plan durante su vigencia. 12. Alcance de las publicaciones externas relacionadas con la igualdad
--	---

Eje 11. Violencia de género	
Medida 18	Información, protección y apoyo laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género
Objetivo	Garantizar que toda la plantilla conozca los derechos legalmente reconocidos para las víctimas de violencia de género.
Descripción	La medida consiste en informar de forma clara, accesible a toda la plantilla, sobre: los derechos laborales reconocidos por ley para víctimas de violencia de género (reducción o reordenación de jornada, movilidad geográfica, suspensión de contrato, etc.)

Personas Destinatarías	Toda la plantilla.
Fecha de Implementación	Durante toda la vigencia del Plan. Designación de la persona o unidad de referencia y difusión inicial durante el primer año. Recordatorio informativo, al menos, anual y en cada nueva incorporación. Aplicación inmediata cuando se solicite una medida de protección o un derecho laboral.
Órgano Responsable	Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y del Talento, Secretaría General y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, dentro de sus respectivas funciones.
Recursos	Normativa laboral, documentación informativa, manual de bienvenida, Factorial, Laycos, servicios públicos especializados y asesoramiento jurídico o técnico cuando resulte necesario.
Indicadores de Evaluación	Indicadores de ejecución 1. Incorporación de la información al proceso de bienvenida: sí/no. 2. Número y porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben la información. 3. Número de personas responsables que han recibido formación específica, desagregado por sexo. 4. Número de consultas u orientaciones atendidas, sin datos identificativos. 5. Número y porcentaje de solicitudes tramitadas. 6. especializados, con consentimiento de la trabajadora. 7. Realización del seguimiento anual: sí/no. Indicadores de evaluación 1. Porcentaje de la plantilla que conoce la existencia de derechos laborales vinculados a la violencia de género. 2. Porcentaje que sabe a qué persona o unidad dirigirse.

	3. Porcentaje de responsables formados para gestionar estas situaciones. 4. Distribución de las medidas aplicadas por tipología, sin identificar a las trabajadoras. 5. Número de incidencias relacionadas con la confidencialidad o la protección de datos. 6. Número de dificultades comunicadas para ejercer los derechos. 7. Número de propuestas de mejora formuladas y porcentaje implantado. 8. Valoración confidencial y voluntaria de la atención recibida, cuando resulte posible. 9. Evolución del conocimiento de los derechos durante la vigencia del Plan.
--	--

13. CALENDARIO DE ACTUACIONES

TEMPORALIZACIÓN I PLAN DE IGUALDAD GRUPO FEMEPa																										
EJES	MEDIDAS	2026			2027												2028									
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Selección y contratación	1																									
2. Formación	2																									
	3																									
3. Promoción profesional	4																									
4. Condiciones de trabajo	5																									
	6																									
5. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	7																									
	8																									
	9																									
6. Infrarrepresentación femenina	10																									
7. Retribuciones	11																									
	12																									
	13																									
8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	14																									
9. Salud laboral desde la perspectiva de género	15																									
10. Comunicación inclusiva	16																									
	17																									
11. Violencia de género	18																									

14. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes medidas 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 del I Plan de Igualdad de Grupo Femepa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 3/2007 y en el art. 8 del RD 901/2020, 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, evaluación y revisión periódica de los objetivos fijados.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se constituye con el contenido a interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

El seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles dificultades y/o necesidades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección.

El seguimiento tiene como objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos y las medidas.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas, comprobando el nivel de ejecución, si se cumple la calendarización propuesta, etc.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

La evaluación tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos a lo largo de su periodo de vigencia.
- Comprobar si se han conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

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

15. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FEMEPA cuenta con representación legal de las personas trabajadoras mediante un comité de empresa. Fundación FEMEPA no dispone de representación unitaria propia –comité de empresa o delegados/as de personal–, si bien cuenta con una sección sindical constituida.

Por una parte, la representación de la empresa: Carmen Vega García: <i>Directora de Gestión y Desarrollo de Personas y del Talento</i> Irina León García: <i>Directora del Área de Innovación, Internacionalización y Sostenibilidad</i> Julián Martín Quesada: <i>Administrativo de Fundación Femepa</i>	y por otra, la representación de las personas trabajadoras: Yaiza Enríquez Cárdenes: <i>Miembro del Comité de Empresa</i> María Dolores Méndez Santana: <i>Miembro del Comité de Empresa</i> Amparo Arbelo Dávila: <i>Sección sindical de Fundación Femepa por CCOO</i>
--	--

16. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria con periodicidad semestral, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 5/10 días.

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

El informe de seguimiento resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

Las herramientas para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad son las siguientes:

Ficha de seguimiento de medidas. Debe recopilar toda la información sobre la implantación de cada medida, utilizando para ello los indicadores de seguimiento. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y control, o personas designadas para realizar el seguimiento. Los datos e información obtenidas a partir de estas fichas, o de cualquier otra herramienta utilizada, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento.

Informe de evaluación del plan de igualdad. Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho. La evaluación intermedia se realizará a mitad del periodo de vigencia del plan. La evaluación final del Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 2 años, mediante el cálculo de la

evolución de los indicadores y el grado de ejecución de las medidas. Se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora, teniendo en cuenta que servirá de base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización de un nuevo plan.

17. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, el mismo deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el art. 9.2. del RD 901/2020, esto es:

- En cualquier momento, cuando como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, resulte necesario revisar el plan a fin de añadir, reorientar, 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 (art.9.4 RD 901/2020)
- Cuando resulte preceptivo de conformidad con lo establecido en el calendario de revisión de cada una de las medidas del plan de igualdad.
- 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.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retribuidos, 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.
- 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, la cual se encargará de, en su caso, actualizar el diagnóstico, así como las medidas acordadas. Siempre y cuando las modificaciones no conlleven la realización de un nuevo Plan de Igualdad.

18. 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 Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia, siendo en Canarias competencia del SEMAC.

19. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad.

20. ANEXOS

ANEXO I. MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DE PLAN DE IGUALDAD

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		

ANEXO II. MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL			
[PERIODO DE REFERENCIA]			
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 empresarial.			
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.			