

II PLAN DE IGUALDAD

2023-2027



INDICE

1-Presentación.....	3-10
2-Partes suscriptoras II Plan de Igualdad.....	11
3-Plan de Igualdad 2023-2027	
3.1-Introducción.....	12
3.2-Informe Diagnóstico de la Situación.....	12-13
3.3-Resultados Auditoria Retributiva.....	14
3.4-Ámbito Personal, territorial, temporal.....	14
3.5-Definición de objetivos cuantitativos y cualitativos del II Plan de Igualdad.....	15-16
3.6-Descripción de medidas concretas, indicadores, plazos de ejecución....	16-24
3.7-Calendario de actuaciones para la implantación seguimiento y evaluación de las medidas.....	24-26
3.8-Sistema de Seguimiento, evaluación y revisión periódica.....	26-27
3.9-Procedimiento de modificación o solventar posibles discrepancias que pudieran surgir para aplicación de las medidas.....	27-28
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	28-32



1. PRESENTACIÓN

Denominación: FEJIDIF

CIF: B-23058787

Nombre representación legal: Pilar Martínez López

Localización territorial: Provincial

Carácter de la representación: Presidenta

Domicilio postal: C/ Flores de Lemus, nº 3-5, bajo (Jaén)

Código postal: 23009

Nº de trabajadores actuales: 20

Naturaleza: Es una organización independiente, sin ánimo de lucro, aconfesional, no gubernamental, declarada de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior, con personalidad jurídica propia e independiente de la de sus asociados y con plena capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones.

Misión: dar respuesta a todas las necesidades de las personas con discapacidad física y orgánica de la provincia de Jaén, así como desarrollar todo tipo de investigaciones, actividades, programas, servicios, que sean necesarios para generar una imagen de respeto y una actitud positiva de la sociedad hacia las personas con discapacidad.

Los centros de trabajo de FEJIDIF son:

Domicilio de los centros de trabajo	Código postal
C/ Flores de Lemus, nº 3-5, bajo (Jaén)	23009
Avenida Ciudad de Linares, nº19 (Úbeda)	23400

Convenio Colectivo: XV Convenio Colectivo general de Centros y Servicios de Atención a personas con Discapacidad , vigente hasta el día 31-12-2021 y prorrogado por anualidades al no haber denuncia expresa y por escrito al mismo (art. 7 del XV Convenio)

Código Convenio Colectivo: 99000985011981

Web: www.fejidif.org

Correo electrónico: raquelalmansa@fejidif.org

Constitución de la Comisión Negociadora: 28-11-2022

Plan Obligatorio/Voluntario: Voluntario

Plan de Igualdad Periodo de Vigencia: 26/04/2023-25/04/2027

Damos a conocer el II Plan de Igualdad de FEJIDIF continuando el compromiso de la entidad por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que desde el año 2018, con la aprobación del I Plan de Igualdad, viene cuidando todos los aspectos que inciden en ella, en especial lo que se refiere a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como a la corresponsabilidad, esencial para que la igualdad sea efectiva.

Reconocemos que aún queda camino por recorrer para lograr una sociedad igualitaria ya que la realidad muestra una sociedad todavía lejos de la igualdad con datos de violencia de género estremecedores.

El compromiso de FEJIDIF con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente tanto en las relaciones entre las personas que la forman como hacia las personas a las que se atienden en servicio y proyectos, y con empresas externas a las que ofrecemos servicios.

FEJIDIF reconoce como principio básico y transversal de la entidad, y así se señala en sus Estatutos, el incluir dentro de los Principios y Valores que inspiran y orientan su actuación la igualdad, solidaridad y compromiso con las personas con discapacidad física y orgánica (Artículo 7)

Entre los compromisos que asume FEJIDIF con carácter general el de **respetar la dignidad y diversidad de las personas, evitando cualquier tipo de discriminación y procurando la accesibilidad universal en sus centros**; y en relación con el equipo humano, destacan, por lo que a la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se refiere**, los siguientes compromisos:

- Cuidar de la salud y seguridad del equipo humano mediante procedimientos que aseguren **un entorno de trabajo saludable y la adopción de medidas preventivas adecuadas**, incluyendo medidas para la prevención del acoso.
- Garantizar la **igualdad de trato y de oportunidades** de las personas desde el momento en que sean seleccionadas para un puesto de trabajo hasta la extinción de su relación laboral con FEJIDIF y, en particular, garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el **acceso a la formación y a la promoción**, comprometiéndose a la capacitación del personal mediante la formación continua.
- Facilitar la **conciliación de la vida laboral, personal y familiar**.
- **Respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones** del personal, incluyendo el derecho a la **desconexión digital**.
- **Seleccionar al personal de una forma objetiva y equitativa**, buscando incorporar a los mejores profesionales en la plantilla y la estabilidad en el empleo.

El presente Plan, es el segundo plan voluntario de Igualdad procediéndose a la renovación y a la adaptación del mismo a la actual legislación, para ser la herramienta de FEJIDIF para la transformación efectiva que propicie la implantación real del principio universal de igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres, tengan o no discapacidad. Los documentos normativos utilizados para el diseño del plan:

1.- En el ámbito de la Organización de Naciones Unidas:

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945)¹.
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos².
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 de diciembre de 1966)³.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 de diciembre de 1966)⁴.
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación hacia la mujer (1967).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979)⁵.
- Las conclusiones de Las Cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer organizadas por las Naciones Unidas en el último cuarto del siglo XX⁶.
- La Aprobación de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)⁷.
- Resolución del Consejo de Derechos Humanos 20/6, de 5 de Julio de 2012.
- Convención de los derechos humanos de las personas con discapacidad.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de la ONU Mujeres

2.- En el marco de la Unión Europea:

¹ Esta organización tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).

² Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).

³ Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (artículo 3).

⁴ Los Estados se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres la igualdad en todos los derechos económicos, sociales y culturales emanados de este Pacto (artículo 3).

⁵ Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.

⁶ Conferencias celebradas, respectivamente, en México, Copenhague, Nairobi y Beijing que han contribuido a situar la igualdad en el centro de las agendas de las políticas internacionales.

⁷ Que ha fomentado una nueva concepción de las mujeres como impulsoras de desarrollo y progreso en todos los sectores y a todos los niveles. Puede considerarse uno de los instrumentos jurídicos más importantes a nivel internacional en lo que a la defensa de los derechos de las mujeres se refiere.

- Tratado de Roma⁸.
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (ECHR) del Consejo de Europa. Roma, 4 de noviembre de 1950.
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales¹⁰ (ECHR) del Consejo de Europa.
- Tratado de la Unión Europea¹¹
- Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa, firmada en 1977, en Estrasburgo.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre Mujeres y Hombres (Roma octubre de 1993).
- IV Conferencia Ministerial sobre igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa (Estambul, 1997).
- Tratado de Amsterdam¹²
- Tratado de la Constitución Europea¹³
- Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁴.
- Directivas de la Unión Europea¹⁵.

⁸ En virtud del cual, adoptado en Roma el 25 de marzo de 1957, se constituye la Comunidad Económica Europea. Es de destacar que su artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

⁹ Ratificada por España en 1977 y cuyo artículo 14 contiene expresamente la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

¹⁰ Dicho Convenio, aprobado en Roma el 4 de noviembre de 1950 no sería ratificado por España hasta el 24 de noviembre de 1977. Es de destacar que su artículo 14 contiene, expresamente, la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

¹¹ Adoptado en Maastricht el 9 de febrero de 1992, en su artículo 6 contempla que el principio de igualdad no impedirá que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

¹² Dicho Tratado, adoptado el 1 de mayo de 1997, modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (artículo 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que «en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad» (artículo 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (artículo 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (artículo 141 TCEE). Por lo que puede afirmarse que recoge la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental de la Unión, al tiempo que establece la eliminación de desigualdades entre ambos como un objetivo transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la UE y en la de sus Estados miembros.

¹³ Acordado por el Consejo Europeo celebrado en Bruselas el 18 de junio de 2004, recoge la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión (artículo 1-2, parte 1) al tiempo que establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

¹⁴ Dicho Reglamento, aprobado el 21 de abril de 2004, busca fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Cooperación al Desarrollo y tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.

¹⁵ Entre ellas, cabe citar a las siguientes:

- *Directiva 75/117/CEE del Consejo, de febrero de 1975, Aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en la aplicación del principio*

- Programas Comunitarios entre la Igualdad entre Mujeres y Hombres¹⁶.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030.
- “Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y Hombres 2016-2019” de la Comisión Europea¹⁷.

de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

- *Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.*
- *Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.*
- *Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.*
- *Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.*
- *Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.*
- *Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.*
- *Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.*
- *Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.*
- *Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.*
- *Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.*
- *Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.*
- *Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998.*
- *Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.*
- *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.*

¹⁶ Aprobados y puestos en marcha por la UE entre 1982 y nuestros días, siendo de reseñar: I (1982-1985); II (1986-1990); III (1991-1995); IV (1996-2000); V (2001-2006); Plan de Trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010); Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).

¹⁷ Documento que prioriza 5 áreas claves de acción: igual dependencia económica para mujeres y hombres; Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; Igualdad en la toma de decisiones; Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; Igualdad en la acción exterior.

3- Respeto a la normativa aprobada por el *Gobierno de España* creemos oportuno destacar:

- Constitución Española de 1978¹⁸, que, a lo largo de su articulado, presenta la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, e incide en la obligación de los poderes públicos de hacerla efectiva, removiendo los obstáculos que dificulten su consecución.
- Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.¹⁹
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, que introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad²⁰.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, (LOIEMH)²¹.
- 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 ocupación²².

¹⁸ Especial mención merecen tanto el artículo 14 que recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo como el artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo/a y de los grupos en los que se integra, sea real y efectiva.

¹⁹ Cuyo artículo 4 establece que las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa e indirectamente por razones de sexo, al tiempo que el artículo 17 declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

²⁰ Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para alcanzar dicho equilibrio en situaciones concretas:

- *Se modifican los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.*
- *Se amplía el derecho a la reducción de la jornada y excedencia para aquellas personas que tengan personas dependientes a su cargo.*
- *Se facilita el acceso a los padres para el cuidado del niño/a recién nacido.*
- *Se amplía el permiso de maternidad en caso de parto múltiple.*
- *Se modifica la regulación de los permisos por adopción o acogida de menores.*

²¹ Esta Ley que persigue hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Insta, especialmente a las Administraciones Públicas a integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las políticas públicas, aunque también en su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral instándolas, igualmente, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

²² Por el que se incorporan modificaciones al Estatuto de Trabajadores y a la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- art. 3, 22, 23, 35, 36 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- 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 mayo²³.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.²⁴
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, que desarrolla reglamentariamente el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

4.- En relación al ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía:

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía²⁵.
- Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía²⁶ y la Ley 5/2010, de 11 de Junio, de Autonomía Local de Andalucía²⁷.

²³ 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, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto.

²⁴ Este Real Decreto complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

También, define dos elementos básicos en sus diferentes aspectos sustantivos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación: el principio de transparencia, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas; y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración.

²⁵ Destacar especialmente que en su art. 10 establece “que la comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y la mujer andaluza promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política y social”.

²⁶ Dicha Ley insta a los poderes públicos a implantar la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género, siendo de aplicación a la administración andaluza y a las entidades que integran la Administración Local.

²⁷ Incidiendo en lo expuesto en la Ley de Promoción de la Igualdad de Género, que tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado y entre toda la normativa andaluza, nos merece especial atención el hecho de que la Ley 5/2010, LAULA, al regular las competencias municipales y provinciales, en su artículo 12.1 establece la integración de la igualdad de género en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales, al tiempo que en el artículo 27, que define los principios informadores de los servicios locales de interés general, se prioriza, en el número 2, la igualdad y la no discriminación. Cuestiones que entendemos claves para la igualdad en todos los territorios de nuestra Comunidad.

- *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género*²⁸.
- Decreto por el que se regula la validación de los planes de igualdad de las empresas, así como la concesión y utilización del reconocimiento «marca de excelencia en igualdad».
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.²⁹
- Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.
- Decreto 293/2009 de 7 de julio, por el que se aprueba el reglamento que regula las normas para la accesibilidad en las infraestructuras en urbanismo la edificación y el transporte en Andalucía.
- III Plan de acción integral para las personas con discapacidad en Andalucía.

²⁸Que establece un conjunto de servicios especializados en el ámbito de la Comunidad Andaluza para la información, asesoramiento y atención a las mujeres víctimas de violencia de género.

²⁹ Esta Ley, de artículo único, por el que se modifican distintos artículos y disposiciones de la Ley 12/2007, recoge cincuenta y cuatro apartados y una disposición derogatoria. Profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, se adapta a los nuevos tiempos, implementando nuevos mecanismos para hacer más eficaces estas políticas y aporta renovados elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, de una forma real y efectiva.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Reunidos/as la Comisión Negociadora el día 28 de noviembre de 2022:

De una parte, en representación de la ENTIDAD FEJIDIF Pilar Martínez López, Presidenta, Raquel Almansa Prieto, Responsable del Servicio de Intermediación Laboral

De otra parte, en representación de la RLPT:

María del Carmen Garrido Prieto como Secretaria de las Mujeres y planes de igualdad de U.P CCOO Jaén

Virginia Alameda Jiménez, Secretaría Igualdad UGT Servicios Públicos de Jaén

Suplente: Manuel Buitrago Martínez, Asesor Jurídico de la Secretaría de Igualdad UGT Servicios Públicos Jaén

Dicha comisión negociadora acuerda inicio de la negociación para la Renovación del II Plan de Igualdad de FEJIDIF y un reglamento de funcionamiento aprobado el 14 de diciembre de 2022.

3. PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

3.1- Introducción

Para la elaboración del **II Plan de Igualdad de FEJIDIF 2023-2027**, la Comisión Negociadora partió del diagnóstico de situación realizado el 15 de marzo de 2023. Dicho diagnóstico analiza pormenorizadamente los datos cuantitativos y cualitativos de la plantilla en 2022: número de trabajadoras y trabajadores, distribución geográfica, por niveles, tipo de contrato, permisos concedidos, cursos de formación realizados, etc. Su conclusión es que no hay desigualdades o discriminaciones por razón de sexo manifiestas y generalizadas, aunque sí hay ámbitos donde se pueden corregir sesgos, potenciar principios de igualdad entre mujeres y hombres, o facilitar herramientas para seguir manteniendo la perspectiva de género.

El nuevo plan, pues, pretende avanzar en la línea de las conclusiones del diagnóstico realizado y la adaptación al **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

3.2- Informe Diagnóstico de la Situación

Una vez analizados los datos, tanto cualitativos como cuantitativos, se plantean unas pequeñas conclusiones base para la puesta en marcha de las acciones que se implementarán durante los 4 años de vigencia del **II Plan de Igualdad de FEJIDIF 26/04/ 2023-25/04/2027**.

FEJIDIF presenta un escenario feminizado, en el que más de la mitad del personal directivo y responsables, así como el resto de personas trabajadoras son mujeres. Se mantiene el objetivo de incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección y contratación. Por tanto, la formación del equipo de personas que intervienen en estos procesos es básico, junto con la continuación de la sensibilización a toda la plantilla. De igual modo, para fomentar efectivamente el principio de igualdad en el acceso al empleo, a igualdad de méritos y capacidad del desempeño del puesto de trabajo a cubrir, se debe priorizar la contratación del sexo menos representado en el puesto correspondiente, así como en la clasificación profesional.

En cuanto a la formación, es necesario elaborar planes formativos consolidados en los que participen los trabajadores y trabajadoras de la entidad, así como personal responsable de las áreas de trabajo. Hay necesidad de realizar formación específica para el personal directivo, mandos intermedios y personas trabajadoras en materia de igualdad dentro del horario laboral.

En cuanto a las retribuciones, no se encuentran diferencias por encima del 25% de brecha salarial, pero al respecto se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional, complementario al registro retributivo para cumplimiento del principio de transparencia retributiva. Adaptar la denominación de los puestos a los establecidos en el Convenio Colectivo.

En relación a la **Ordenación del tiempo de trabajo y medidas de conciliación, así como el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral habría que** analizar las necesidades de la plantilla para abordar estas necesidades con medidas que faciliten la conciliación, siempre desde la perspectiva de la corresponsabilidad.

Para ello hay que realizar una encuesta de necesidades de conciliación actuales, revisión del Calendario Laboral actual de la entidad para adaptarlo a nuevas medidas de conciliación reguladas en base a las necesidades.

En cuanto a medidas de prevención del acoso sexual y por razones de sexo, FEJIDIF mantiene su compromiso con la sociedad y personas trabajadoras facilitándoles el ejercicio de su derecho a asistencia social integral y/o hacer efectiva su protección. Para ello, FEJIDIF actualiza el **“protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razones de sexo”**.

En el área de comunicación, hay que realizar un esfuerzo para hacer un uso no sexista del lenguaje con la revisión de la documentación en uso y la potenciación de una guía de comunicación. Se mantendrá el uso de las herramientas de comunicación para sensibilizar y comunicar acciones de igualdad, tanto internamente como externamente.

3.3. Resultados de Auditoría Retributiva (Documento Anexo)

Los resultados de la auditoría retributiva refiere que se han encontrado algunas dificultades a la hora de asimilar los puestos facilitados por la empresa y los contemplados en el Convenio Colectivo, así como también se ha encontrado alguna dificultad a la hora de equiparar las agrupaciones con los Grupos reflejados en el Convenio. Se ha podido realizar un estudio sobre el armonizado del salario. Es decir, ha resultado posible poner en el mismo plano de estudio a todas las personas empleadas de la entidad. Es por ello, que se han podido extrapolar los datos de todas las personas trabajadoras a un 100% de la jornada laboral y como si hubieran trabajado en la empresa los 365 días del año para analizarlos en igualdad de condiciones.

En segundo lugar, no aparece ninguna brecha SALARIAL a destacar. Por tanto, se puede concluir que FEJIDIF basa su política salarial en criterios objetivos y no discriminatorios y que las condiciones salariales se fijan en base al Convenio Colectivo de aplicación.

Se recomienda adaptar la denominación de los puestos a los establecidos en el Convenio Colectivo, así como llevar a cabo con carácter anual un registro salarial y una valoración de puestos.

3.4- Ámbito personal, territorial y temporal

El II Plan de Igualdad de FEJIDIF tendrá una vigencia de 4 años desde el año 2023 a 2027 y se aplicará a la totalidad de las personas contratadas por la entidad y que desarrollen su actividad en sede principal de FEJIDIF ubicada en c/ Flores de Lemus nº3-5 Local Bajo C.P 23009 Jaén, y en Centro Multiservicios entre Olivos c/ Avenida de Linares s/n 23400 Úbeda, así como en resto de la provincia donde se ejecuten actividades anuales propias de la entidad y en su caso cuando se ejecuten proyectos en todo el territorio nacional. En los mismos términos será de aplicación a las personas que realicen prácticas de empresa, al igual que a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los periodos de prestación de servicios en FEJIDIF.

En definitiva, el presente Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras, propios/as o cedidos/as, que presten servicios o colaboren en cualquier Centro de trabajo, programa o servicio de titularidad o dependiente de FEJIDIF.

3.5- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del II Plan de Igualdad

El objetivo general del II Plan de Igualdad de FEJIDIF es continuar promoviendo la plena igualdad de trato de mujeres y hombres en la acción de FEJIDIF, tanto en la esfera representativa, de incidencia social y asociativa, así como en la esfera interna, corrigiendo los posibles desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Ello supone que, a igualdad de mérito y capacidad, mujeres y hombres desempeñarán sus tareas sin que su sexo, edad, raza o etnia, religión o cualquier otra circunstancia representen un obstáculo, y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción. Ligado a este objetivo, y necesario para su consecución, se promueve la corresponsabilidad en el ámbito interno, así como todos los aspectos relacionados con la igualdad en el ámbito externo cuando ello es posible. Y, además, el plan pretende también contribuir a acabar con la lacra de la violencia de género, mediante la sensibilización y el apoyo a las víctimas.

OBJETIVOS CUALITATIVOS:

- ✚ Garantizar el principio de Igualdad en el sistema de Clasificación Profesional.
- ✚ Desarrollar planes anuales de formación interna o externa en base a necesidades formativas manifestadas por personal contratado/a por la entidad y plan de formación en materia de Igualdad
- ✚ Revisar las medidas actuales de la entidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla
- ✚ Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios. Diseñar un Plan de Comunicación. Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS:

- ✚ Nº de denominaciones de puestos adaptados/as al Convenio Colectivo Vigente
- ✚ Nº herramientas desarrolladas para valoración de puestos de trabajo
- ✚ Nº de Planes de Formación desarrollados
- ✚ Nº de formaciones ejecutadas
- ✚ Nº de medidas modificadas en Anual de FEJIDIF 2023-2027

- + Nº de Planes de comunicación.
- + Nº de acciones formativas realizadas para dar a conocer Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razones de sexo”.
- + Nº de noticias o imágenes difundidas por la entidad relacionadas con la igualdad

3.6- Descripción de medidas concretas, indicadores, plazos de ejecución

ÁREA DE MEJORA 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivos 1: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Entidad, garantizando este equilibrio en las categorías superiores	
Medida	Preferencia, a la hora de selección, del sexo infrarrepresentado a igualdad de mérito y capacidades. Garantizar en todo el proceso el principio de igualdad.
Acciones	Afianzar en el proceso de selección criterios de igualdad para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Formación área de RRHH y responsables de Áreas
Destinatarios/as	Nuevas incorporaciones laborales de personal Área de Recursos Humanos Toda la plantilla en general
Responsable	Personal de Recursos humanos junto con responsables de Áreas de la entidad
Recursos para aplicar la medida	Plan de formación en Género de todo el personal vinculado a los procesos de selección y contratación
Indicadores	Nº de puestos de trabajo ofertados Nº y porcentajes, desagregados por sexo, candidaturas presentadas Nº y porcentajes, desagregados por sexo, personas efectivamente incorporadas Revisión semestral por comisión de seguimiento
Plazo de Ejecución	Durante toda la vigencia del Plan revisable cada 6 meses

ÁREA DE MEJORA 2: FORMACIÓN	
Objetivos 1: Desarrollar un Plan de Formación en materia de Igualdad	
Medida	Utilizar la formación en Igualdad como instrumento de difusión del Plan de Igualdad, logrando mejorar de manera positiva la cultura de FEJIDIF, generando una ventaja competitiva con una mejora de la imagen y aumentando la confianza de las personas trabajadoras y con ello la productividad.
Acciones	Formación genérica para la totalidad de las personas trabajadoras de FEJIDIF y una formación más específica para los puestos de dirección, Recursos Humanos y Responsables de áreas
Destinatarios/as	Toda la plantilla, incluyendo personal voluntario
Responsable	Área de Formación
Recursos para aplicar la medida	Utilización de los recursos propios para algunas acciones formativas, contratando aquellos otros necesarios para acciones formativas más específicas.
Indicadores	<p>Nº de acciones formativas propuestas</p> <p>Verificar que la información de convocatoria ha llegado a todas las personas trabajadoras</p> <p>Nº de acciones formativas puestas en marcha dentro de la jornada laboral</p> <p>Nº y porcentaje de asistentes, desgradados por sexo, en cada acción formativa</p> <p>Encuesta de valoración de asistentes a cada acción</p> <p>Datos generales: horas totales de formación en igualdad y horas generales de otras formaciones</p> <p>Revisión anual por la Comisión de Seguimiento</p>
Plazo de Ejecución	Desde la entrada en vigor del plan revisable de manera anual

ÁREA DE MEJORA 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivos: Garantizar el desarrollo profesional de la totalidad de la plantilla, asegurándose que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres en la ocupación de puestos de responsabilidad	
Medida	Dar a conocer criterios objetivos de promoción
Acciones	Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla, especificando las condiciones y requerimientos del puesto, al tiempo que se garantiza las mismas posibilidades de ascenso laboral a toda la plantilla.
Destinatarios/as	A la totalidad de las trabajadoras y trabajadores.
Responsable	Junta Directiva, Recursos Humanos y Responsables de Áreas
Recursos para aplicar la medida	Difusión de oferta por canales propios
Indicadores	Revisión semestral por parte de la Comisión de Seguimiento Valoración del nivel de implantación Número de procesos de promoción realizados Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.
Plazo de Ejecución	Desde la entrada en vigor del presente plan y en Seis meses para la publicación.

ÁREA DE MEJORA 4: GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Objetivos: regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género. Adaptar la denominación de los puestos a los establecidos en el Convenio Colectivo	
Medida	- Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional.

	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminar cualquier criterio discriminatorio en relación con parámetros como sexo, edad, etc. - Definir los criterios para encuadrar a las personas trabajadoras en los grupos y las categorías profesionales.
Acciones	Adaptar la denominación de los puestos a los establecidos en el Convenio Colectivo. Revisar herramienta estandarizada de valoración de puestos de trabajo. Crear herramienta estandarizada de registro retributivo.
Destinatarios/as	A la totalidad de trabadores y trabajadoras
Responsable	Recursos Humanos
Recursos para aplicar la medida	Los propios de la entidad y empresa externa para información y/o asesoramiento
Indicadores	<p>Revisión semestral por parte de la Comisión de Seguimiento</p> <p>Nº de actualizaciones realizadas de denominación de puestos de trabajo</p> <p>Nº de cambios realizados en la clasificación profesional del puesto</p> <p>Revisión herramienta de valoración de puestos de trabajo</p> <p>Verificar si se ha realizado, o que grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional</p> <p>Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género</p> <p>Nº y porcentaje desgradado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional</p> <p>Revisión registro retributivo</p>
Plazo de Ejecución	Desde la entrada en vigor de este Plan y revisable en seis meses

ÁREA DE MEJORA 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivos: Promover una cultura que facilite la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres	
Medida	Promover cambios organizativos que permitan el equilibrio entre el desarrollo profesional y el personal, así como promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.



Acciones	A través de unas encuestas periódicas, remitidas a la totalidad de la plantilla, conocer las necesidades de conciliación, estudio y negociación de medidas. Revisión Calendario Laboral anual aprobado en 2023 para actualizar algunas medidas a normativa vigente Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla por email o mediante reunión presencial o vía telemática Formación en materia de conciliación para sensibilizar a responsables y trabajadores en general para transmitir una imagen interna de igualdad y apoyo a la corresponsabilidad
Destinatarios/as	Totalidad de la plantilla
Responsable	Junta Directiva, Recursos Humanos, Responsables de Áreas
Recursos para aplicar la medida	Propios de la entidad
Indicadores	Revisión anual por parte de la Comisión de Seguimiento Nivel de implantación de la medida Número de encuestas realizadas en una anualidad Número y porcentaje, desagregado por sexo, de respuestas Número de medidas negociadas Número de medidas puestas en marcha Número y porcentaje, desagregado por sexo, del personal que hace uso de dicha medida Valoración de los resultados la medida. Valoración de revisión Calendario Laboral 2023
Plazo de Ejecución	Desde la entrada en Vigor de este Plan, durante el último trimestre anualmente se realizará proceso de encuestas. Durante el primer trimestre del año posterior elaboración de medidas, publicación de calendario laboral, y solicitud de permisos de conciliación.

ÁREA DE MEJORA 6: SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

Objetivos: Mantener la garantía de salud laboral de mujeres y hombres.

Medida	Seguir incentivando la formación en con perspectiva de género en los agentes de Prevención de Riesgos Laborales y los correspondiente Planes
---------------	--

Acciones	A través de un análisis exhaustivo, verificar que la política de prevención de riesgos laborales respeta las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres
Destinatarios/as	Totalidad de la plantilla
Responsable	Prevención de Riesgos Laborales Responsable RRHH
Recursos para aplicar la medida	Asignación de tarea y dotación presupuestaria para el departamento de Prevención Riesgos laborales.
Indicadores	Revisión por la comisión de seguimiento anual. Verificar que el Plan de Prevención de Riesgos laborales incorpora la perspectiva de género. Verificar que las medidas de seguridad, equipos de protección y material necesario, se adaptan a las necesidades específicas y ergonómicas de mujeres y hombres.
Plazo de Ejecución	Con la entrada en vigor de este Plan con revisión anual

ÁREA DE MEJORA 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivos: Seguir garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección e intermedios, así como en todos los niveles de la entidad

Medida	Promoción de la mujer para la ocupación de puestos en infrarrepresentación.
Acciones	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de la jornada y tipo de promoción.
Destinatarios/as	Totalidad de la plantilla
Responsable	Área de RRHH
Recursos para aplicar la medida	Personal propio de la entidad
Indicadores	Revisión semestral por parte de la comisión de seguimiento Número y porcentaje, desagregado por género, de las incorporaciones en los distintos grupos profesionales. Cambios realizados en la distribución de la plantilla, desagregada por sexos, por grupo profesional y por puesto de trabajo.
Plazo de Ejecución	Entrada en vigor con la aprobación de este Plan.

ÁREA DE MEJORA 8: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA	
Objetivos: Garantizar la igualdad retributiva por trabajos, no sólo iguales sino también de igual valor.	
Medida	Mantener los conceptos retributivos, así como los complementos salariales y extrasalariales, con criterios objetivos, claros y neutros.
Acciones	Además del cumplimiento del Convenio Colectivo del Sector, revisar con una valoración de los puestos de trabajo su correlación con la política retributiva. Llevar a cabo un registro salarial anual
Destinatarios/as	Totalidad de la Plantilla Área de Recursos Humanos y Administrativa
Responsable	Junta Directiva
Recursos para aplicar la medida	Personal propio de la entidad
Indicadores	Revisión semestral por parte de la Comisión de Seguimiento. Análisis anual del registro retributivo y comprobación de percepciones salariales. Verificación anual de la valoración de los puestos de trabajo
Plazo de Ejecución	Entrada en Vigor con la aprobación de este Plan

ÁREA DE MEJORA 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivos: Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en toda la empresa.	
Medida	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
Acciones	Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo medidas que faciliten la divulgación del contenido y procedimientos.
Destinatarios/as	Totalidad de la Plantilla
Responsable	Área de RRHH

Recursos para aplicar la medida	Personal propio de la entidad
Indicadores	Revisión semestral por parte de la Comisión de seguimiento. Verificar número de actuaciones informativas. Verificar conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregada por sexo.
Plazo de Ejecución	Desde la entrada en Vigor de este Plan revisable en 6 meses

ÁREA DE MEJORA 10: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Objetivos: Compromiso real de la Entidad en la lucha contra la violencia de género.	
Medida	Apoyo efectivo a las mujeres víctimas de violencia de género
Acciones	Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a las mujeres víctimas de violencia de género de la entidad, así como la posibilidad de suscribir protocolos de colaboración para facilitar la contratación a mujeres víctimas de violencia de género.
Destinatarios/as	Toda la plantilla en general, las mujeres víctimas de violencia de género en particular.
Responsable	área de Recursos Humanos
Recursos para aplicar la medida	Personal técnico de la entidad
Indicadores	Revisión semestral por parte de la Comisión de Seguimiento. Número de protocolos firmados. Número de mujeres víctimas de violencia de género contratadas. Número de mujeres acompañadas. Número de mujeres asesoradas.
Plazo de Ejecución	Desde la aprobación de este Plan revisable en 6 meses

ÁREA DE MEJORA 11: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	
Objetivos: Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios. Diseñar un Plan de Comunicación. Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad inclusiva y no sexista	
Medida	Implantación del uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
Acciones	Elaboración de un plan de comunicación como hoja de ruta dónde se plasme la forma de comunicación de FEJIDIF a nivel interno y externo Actualizar la comunicación y publicación de FEJIDIF para incorporar el uso del lenguaje no sexista e inclusivo Corregir imágenes y comunicación visual que solo representen a un sexo y/o que contienen estereotipos de género
Destinatarios/as	Toda la Plantilla
Responsable	Área de Comunicación de FEJIDIF
Recursos para aplicar la medida	Personal área de comunicación y área informática de la entidad Junta Directiva
Indicadores	Nº de Planes de Comunicación aprobados Nº de publicaciones revisadas y actualizadas Nº de cambios realizados Revisión Semestral Comisión seguimiento
Plazo de Ejecución	Desde la entrada en vigor con la aprobación de este Plan

3.7- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas

Área de mejora	Nº	ACCIONES	2023	2024	2025	2026	2027
1- Proceso de Selección y contratación	1	Afianzar en el proceso de selección criterios de igualdad para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	x	x	x	x	x
	2	Formación área de RRHH y responsables de Áreas	x	x			
2-Formación	3	Formación genérica para la totalidad de las personas trabajadoras de FEJIDIF y una formación más específica para los puestos de dirección, Recursos Humanos y Responsables de áreas	x	x	x	x	x



3- Promoción Profesional	4	Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla, especificando las condiciones y requerimientos del puesto, al tiempo que se garantiza las mismas posibilidades de ascenso laboral a toda la plantilla.	x	x	x	x	x
4- Garantizar el principio de Igualdad en el Sistema de Clasificación profesional	5	Adaptar la denominación de los puestos a los establecidos en el Convenio Colectivo.	x	x			
	6	Revisar herramienta estandarizada de valoración de puestos de trabajo. Crear herramienta estandarizada de registro retributivo.	x	x			
5-Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	7	A través de unas encuestas periódicas, remitidas a la totalidad de la plantilla, conocer las necesidades de conciliación, estudio y negociación de medidas.	x	x	x	x	x
	8	Revisión Calendario Laboral anual aprobado en 2023 para actualizar algunas medidas a normativa vigente	x				
	9	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla por email o mediante reunión presencial o vía telemática	x	x	x	x	x
	10	Formación en materia de conciliación para sensibilizar a responsables y trabajadores en general para transmitir una imagen interna de igualdad y apoyo a la corresponsabilidad	x	x			
6-Seguridad, Salud Laboral y Equipamientos	11	A través de un análisis exhaustivo, verificar que la política de prevención de riesgos laborales respeta las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.	x	x	x	x	x
7-Infrarrepresentación femenina	12	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de la jornada y tipo de promoción.	x	x	x	x	x
8-Retribuciones y Auditoria Retributiva	13	Además del cumplimiento del Convenio Colectivo del Sector, revisar con una valoración de los puestos de trabajo su correlación con la política retributiva.	x	x	x	x	x
	14	Llevar a cabo un registro salarial anual	x	x	x	x	x
9-Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	15	Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo medidas que faciliten la divulgación del contenido y procedimientos	x	x	x	x	x
10-Apoyo a las trabajadoras Víctimas de Violencia de Género	16	Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a las mujeres víctimas de violencia de género de la entidad, así	x	x	x	x	x

		como la posibilidad de suscribir protocolos de colaboración para facilitar la contratación a mujeres víctimas de violencia de género.					
11-Comunicación Inclusiva y no Sexista	17	Elaboración de un plan de comunicación como hoja de ruta dónde se plasme la forma de comunicación de FEJIDIF a nivel interno y externo	x	x			
	18	Actualizar la comunicación y publicación de FEJIDIF para incorporar el uso del lenguaje no sexista e inclusivo	x	x	x	x	x
	19	Corregir imágenes y comunicación visual que solo representen a un sexo y/o que contienen estereotipos de género	x	x	x	x	x

3.8- Sistema de Seguimiento, evaluación y revisión periódica

Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento. Para ello se constituye la Comisión de Seguimiento compuesta por:

De una parte, en representación de la ENTIDAD FEJIDIF Pilar Martínez López, Presidenta, Raquel Almansa Prieto, Responsable del Servicio de Intermediación Laboral

De otra parte, en representación de la RLPT:

María del Carmen Garrido Prieto como Secretaria de las Mujeres y planes de igualdad de U.P CCOO Jaén

Virginia Alameda Jiménez, Secretaría Igualdad UGT Servicios Públicos de Jaén

Suplente: Manuel Buitrago Martínez, Asesor Jurídico de la Secretaría de Igualdad UGT Servicios Públicos Jaén

FUNCIONAMIENTO:

Cada semestre desde la aprobación del Plan de Igualdad de FEJIDIF e inicio de implantación de las medidas del Plan de Igualdad, se realizará una evaluación en base a los datos contenidos en el siguiente informe:

1. Evaluación de resultados ("¿qué se ha hecho?"):

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de igualdad.

- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

2. Evaluación del proceso ("¿cómo se ha hecho?"):

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

3. Evaluación del impacto ("¿qué se ha conseguido?"):

- Cambios en la cultura de la entidad: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

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.

La Comisión de seguimiento se reunirá de manera presencial cada semestre para analizar los datos y conclusiones del informe de seguimiento. Se realizará, en un plazo máximo de 20 días, un informe de resultados con propuestas de mejora o nuevas actuaciones.

3.9- Procedimiento de modificación y resolución de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de las medidas del II Plan de Igualdad

El II Plan de Igualdad de FEJIDIF, se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su posible revisión en el cualquier momento a lo largo de su vigencia. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

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

- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e. Cuando una resolución judicial condene a la entidad 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. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

GLOSARIO DE TERMINOS

- **ACCIÓN POSITIVA**
Medida o conjunto de medidas dirigidas a un grupo determinado con el fin de suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.
- **ACOSO MORAL**
Conocido como mobbing cuando se da en el trabajo. Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen sobre otra un conjunto de comportamientos caracterizados por la violencia psicológica. Para que se produzca una situación de mobbing es necesario que se dé en el trabajo, que la conducta sea sistemática y prolongada en el tiempo, y que exista menoscabo de la integridad moral y de la dignidad de la persona
- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**
Cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **ACOSO SEXUAL**
Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

- **ANÁLISIS POR GÉNERO**

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre mujeres y hombres debido a los roles que tradicionalmente se les han asignado.

- **ANDROCENTRISMO**

Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ellas las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería “la universal”, la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina.

- **CARGA DE LA PRUEBA**

Se establece en el ámbito de la igualdad de trato entre mujeres y hombre, según la refundición de las directivas de igualdad laboral de los sexos establecidas en la Directiva 2006/54/CC de 5 de julio de 2006, que cuando una persona presenta una denuncia por haber sido víctima de discriminación, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación

- **CONCILIACIÓN**

Medida o conjunto de medidas que propician las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales

- **CORRESPONSABILIDAD**

Concepto que va más allá de la mera «conciliación» y que implica compartir la responsabilidad de una situación o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones. En el ámbito doméstico, implica la responsabilidad compartida en el cuidado de personas dependientes y en la realización de tareas domésticas

- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA**

Situación en que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúa a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- **DIVERSIDAD**

Noción que se refiere a la diferencia, variedad, abundancia de cosas diferentes, desemejanza, disparidad y multiplicidad. La diversidad supone la convivencia e interacción entre

distintas personas con diferentes valores, actitudes, perspectivas culturales, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida.

- **EMPODERAMIENTO**

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones

y acceso al poder. Se refiere al proceso mediante el cual tanto mujeres como hombres toman control sobre sus vidas: estableciendo sus propias agendas, adquiriendo habilidades, aumentando su autoestima y confianza en sí mismos, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es tanto un proceso colectivo, social y político como un proceso individual.

- **EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Imparcialidad en el trato a mujeres y hombres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades

- **ESTEREOTIPO**

Construcción mental que reproduce una concepción esquemática y simplificadora del mundo social y es un elemento determinante de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Los estereotipos varían en función de las épocas y las culturas. Son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo, la etnia u otras características.

- **ESPACIO DOMÉSTICO**

Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la “inactividad” donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

- **ESPACIO PRIVADO**

Es el espacio y el tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura cada una para sí misma, fuera del espacio doméstico o del público; un espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público.

- **ESPACIO PÚBLICO**

Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad en que tiene lugar

la vida laboral, social, política y económica; es el lugar de participación en la sociedad y el del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

▪ **GÉNERO**

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre mujeres y hombres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma cultura, mientras que el sexo hace referencia a las características biológicas de mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

▪ **IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Dado que todas las personas tienen el mismo valor independientemente de su sexo, y por ello son iguales, es necesario corregir las desigualdades y acabar con las barreras que existen para la plena participación económica, política y social de todas, de manera que mujeres y hombres reciban el mismo trato y tengan igualdad de oportunidades.

▪ **INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS**

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

▪ **PATRIARCADO**

Literalmente significa “gobierno de los padres”, pero las interpretaciones críticas desde el feminismo se refieren a él como un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia

Jaén a 26 de abril de 2023

Fdo. Pilar Martínez López
Representante de Entidad

Fdo. Raquel Almansa Prieto
Representante de Entidad

Fdo. Mari Carmen Garrido Prieto
Representante CCOO

Fdo. Virginia Alameda Jiménez
Representante UGT

Suplente
Manuel Buitrago Martínez
Representante UGT