III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026

FEDEMA

Federación de Asociaciones de Esclerosis Múltiple de Andalucía

Entidad Declarada de Utilidad Pública

1) INTRODUCCIÓN.

2) ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS QUE RIGEN EL III PLAN.

- MARCO LEGAL DE REFERENCIA.
- I y II PLAN DE IGUALDAD.

3) III PLAN DE IGUALDAD.

- **FASE I**

A) ÁMBITO PERSONAL.

B) VIGENCIA DEL PLAN.

C) COMISIÓN DE IGUALDAD.

D) POLÍTICA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD.

- **FASE II**

E) DIAGNÓSTICO: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

- **FASE III**

F) DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

- GENERAL.
- ESPECÍFICOS.

- **FASE IV**

G) EJES Y ÁREAS DE ACTUACIÓN

- PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.
- RETRIBUCIONES.
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
- VIOLENCIA DE GÉNERO.
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
- LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA.
- SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

- **FASE V**

H) SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

- GLOSARIO DE DEFINICIONES.

1) INTRODUCCIÓN:

La Federación de Asociaciones de Esclerosis Múltiple de Andalucía, en adelante FEDEMA, se constituyó en el año 2001, en estos años de trabajo se ha consolidado como entidad representativa del colectivo de Esclerosis Múltiple dentro de nuestra Comunidad Autónoma de Andalucía.

FEDEMA está inscrita en el Registro de Asociaciones de Andalucía, con el nº 142, en la Sección Segunda, de Federaciones y Confederaciones, con fecha 27/09/2001, con CIF nº G91167197. Fue Declarada de **Utilidad Pública** con fecha 7 de abril de 2012 por el Ministerio del Interior. Está compuesta por 9 Asociaciones de Esclerosis Múltiple, con ámbito en todas las provincias de Andalucía, algunas de las Asociaciones con Delegaciones en diferentes puntos.

Dirección: A*vda. de Altamira, 29 – Blq.11-Acc. A - 41020 Sevilla*

Teléfono de contacto: 954523811 / 687 66 50 94

Email: fedemaem@hotmail.com

FEDEMA, desarrolla prioritariamente una serie de actividades, que se recogen estatutariamente y que pasamos a enumerar:

a) Promover y apoyar la agrupación de Asociaciones de Esclerosis Múltiple inscritas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, para poder trabajar de forma coordinada en la consecución de las posibles soluciones.

b) Sensibilizar a la opinión pública y a las Administraciones, tanto en la problemática e implicaciones sociales, laborales y de todo tipo, así como en la consecución de una mejora en la prevención, tratamiento y posible curación de esta enfermedad. Solicitar y defender ante la Administración e Instituciones, la eliminación de cualquier tipo de barreras.

c) Facilitar información sobre esta enfermedad a enfermos y a sus familiares, a través de las Asociaciones, con el fin de conseguir su mejor conocimiento e implicaciones de los mismos.

d) Potenciar todos los canales de información y sistemas de ayudas para las Asociaciones, con el propósito de proporcionar la integración social de los afectados: familia, enseñanza, formación profesional, relaciones laborales, etc.

e) Estimular y promover la investigación científica de esta enfermedad en todos sus procesos para mejorar las posibilidades terapéuticas y rehabilitadoras.

f) Cooperar con todas las entidades que tengan igual o similar finalidad, para conseguir los cambios de actitud social que permitan una mejora en la calidad de vida de los afectados.

g) Promocionar la igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo una participación activa de ambos en las mismas condiciones y en todos los ámbitos de la vida.

h) Promocionar el Voluntariado dentro de FEDEMA y de todas sus entidades, procurando una formación adecuada que permita la participación y fidelización del mismo.

i) Desarrollar Programas específicos para mujeres con Esclerosis Múltiple u otras enfermedades neurológicas similares, que permitan su empoderamiento y desarrollo personal, así como su participación activa en cualquier ámbito, procurando un cambio de roles en la sociedad, que conlleve una mejora en las condiciones de vida de las mujeres, en su autoestima y en sus logros personales.

j) Desarrollar Programas para jóvenes con Esclerosis Múltiple y/o enfermedades neurológicas similares, que les permitan un mejor desarrollo personal e inclusión social.

k) Llevar a cabo actividades deportivas y culturales, promoviendo hábitos de vida saludables.

l) Desarrollar Programas de Ocio y Tiempo Libre, que permitan normalizar las vidas de las personas con Esclerosis Múltiple y enfermedades neurológicas similares y ayudarles a que estén socialmente activos.

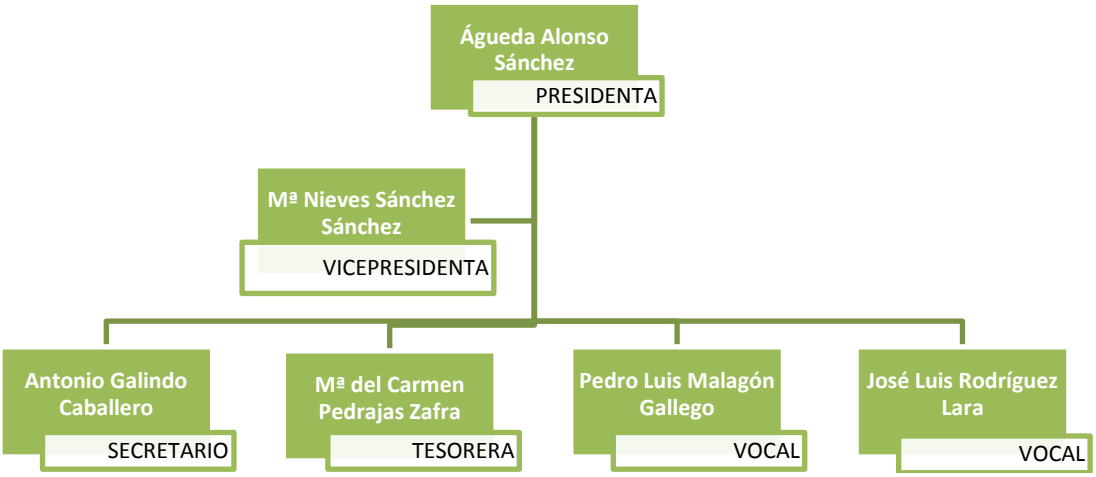
m) Realizar campañas en beneficio del medio ambiente, para concienciar sobre la problemática que existe y que afecta a todas las enfermedades en general.

n) Concienciar sobre la violencia de género, para cambiar mentalidades y costumbres, quitando hostilidades y ayudando a la convivencia de las familias en armonía y respeto.

Servicios que ofrecemos:

- INFORMACIÓN
- ATENCIÓN SOCIAL
- ATENCION PSICOLÓGICA
- SERVICIO DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO JURÍDICO
- PROGRAMA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL
- FORMACIÓN
- CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN
- JORNADAS CIENTÍFICAS
- PUBLICACIONES ESPECIALIZADAS

La Junta Directiva de FEDEMA está formada por los siguientes miembros:



La Junta Directiva de FEDEMA está compuesta por un 50 % de mujeres y un 50 % de hombres, cumpliendo con la paridad.

2) ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS QUE RIGEN EL III PLAN:

MARCO LEGAL DE REFERENCIA

Normativa Española:

La Constitución Española de 1978 establece la igualdad, como valor superior del ordenamiento jurídico español (art.1.1) y proclama el derecho a la igualdad, haciendo una prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo (art. 14). Así mismo, el Estatuto de los trabajadores (2015) contiene numerosos artículos referidos a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en las empresas.

Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEDH), establece la Igualdad de trato y Oportunidades para el acceso a la ocupación, formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo, tanto para la ocupación pública como privada (art.5). El Real Decreto 6/2019 modifica los artículos 45, concretando las obligaciones de las empresas en materia de igualdad y 46, definiendo el concepto y contenido del Plan de Igualdad.

Código Penal español, art.173.1 de la LO 5/2010. Reconoce el acoso laboral como un delito de torturas y contra la integridad moral.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley general de derechos de personas con discapacidad y su inclusión social.

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:

- Art.17.5. El establecimiento de Planes de Igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto Ley 9/2018 de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación.

Así mismo, el **Real decreto 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre**, por el que se regulan los Planes de Igualad y establece las medidas específicas para hacer efectivo el derecho de igualdad, vincula al Plan de Igualdad el registro retributivo, desarrollando también reglamentos para el diagnóstico, las auditorias salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad, así como el registro.

Normativa autonómica:

Ley 12/2007, de 26 e noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tiene por objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la igualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, tiene por objeto la protección y promoción desde todos los ámbitos jurídicos del derecho a vivir dignamente, en libertad y sin vulneración de la integridad personal, tanto física como psicológica, como parte inalienable de los derechos humanos universales. Destaca que la violencia de género supone una manifestación extrema de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres en todo el mundo, y representa una clara conculcación de los derechos humanos.

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía, tiene por objeto avanzar en el desarrollo de la normativa de igualdad de género andaluza a fin de conseguir profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles, para que la igualdad legal se plasme en la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía.

Ley 7/2018 de 30 de Julio, por la que se modifica la Ley 13/2007 de 26 de Noviembre de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. En la que se trabaja contra la violencia de género, a través de medidas para prevenir la violencia de género, para proteger a las víctimas, para atender a las víctimas y para educar a los niñas y niñas en igualdad.

I PLAN DE IGUALDAD Y II PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad nace en 2018 con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra Federación, inspirado por el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, que establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Pese a que la Ley de Igualdad solo obligaba a las empresas de más de 50 trabajadores a implementar un Plan como el que aquí realizamos, nuestra Federación considera imprescindible un instrumento de estas características, para hacer realidad la igualdad de oportunidades y el derecho a conciliar la vida personal, laboral y familiar.

El II Plan de Igualdad fue aprobado el 20 de abril de 2022. Se le han realizado las modificaciones necesarias, para cumplir con los requisitos exigidos para su registro.

Tras las carencias detectadas en la fase de diagnostico y en aras de mejora de las condiciones laborales de la plantilla de la Federación, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como principales los siguientes objetivos:

• Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.

• Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Federación.

• Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la Federación.

• Asegurar que la gestión de Recursos Humanos sea conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

• Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

• Reforzar el compromiso de nuestra entidad de mejorar la calidad de vida de los empleados y las empleadas y de sus familias, así como fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

• Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de FEDEMA.

3) III PLAN DE IGUALDAD:

FEDEMA considera que es necesario para la mejora continua de esta Entidad, actualizar su **Plan de Igualdad,** y es por ello que presentaremos nuestro III Plan de Igualdad.

El proceso de diseño, elaboración y desarrollo se realizará de acuerdo con las siguientes **fases**:

FASE I

- A) Ámbito personal.
- B) Vigencia del Plan.
- C) Comisión de Igualdad.
- D) Política de Igualdad y Diversidad.

FASE II

- E) Diagnóstico: Análisis de la situación de la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres.

FASE III

- F) Definición de objetivos: General y Específicos.

FASE IV

- G) Ejes y áreas de actuación.

FASE V

- H) Seguimiento y Evaluación.

- **FASE I**

A) ÁMBITO PERSONAL:

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por la modificación del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes, para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, para entidades de menos de 50 trabajadores y trabajadoras es voluntaria, normativa por la que se rige FEDEMA.

El presente Plan de Igualdad, será de aplicación a las trabajadoras y trabajadores de FEDEMA.

B) VIGENCIA DEL PLAN:

Tendrá vigencia desde su aprobación hasta marzo de 2026.

C) COMISIÓN DE IGUALDAD:

La Comisión de FEDEMA, adquiere el compromiso de crear y aprobar un Plan de Igualdad, en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y en la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Teniendo en cuenta la modificación del RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad de FEDEMA, es el Órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, para ello, se constituye dicho grupo de trabajo flexible, voluntario y competente para organizar y coordinar un Plan de Acciones de Medidas Positivas de Igualdad, que pretende:

- Fijar las bases para la elaboración de sucesivos Diagnósticos de Igualdad.

- Establecer un proceso de evaluación con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan.

Integrantes de la Comisión de Igualdad:

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

- Águeda Alonso Sánchez – DNI. 28.550.586-L Presidenta
- Suplente: Antonio Galindo Caballero – DNI: 30.946.043-A - Secretario

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS:

- Mercedes Rodríguez Alonso – DNI: 28.640.917-Y – Delegada Sindical de los/as trabajadores/as.
- Suplente: David Rosa González – DNI: 31.691.126-R – Departamento RRHH

ASESORAMIENTO LEGAL:

- Carmen Fátima Ruíz Rodríguez – DNI: 28.737.829-L - Abogada

ASESORAMIENTO EN GÉNERO:

- Mónica Ramón García – DNI: 28.627.459-L – Trabajadora Social

Funciones de la Comisión:

- Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.

- Elaborar y actualizar el Plan de Igualdad tantas veces sean necesarias, adaptándolo a la normativa vigente y por decisión unánime de la Comisión.

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.

- Organizar la puesta en práctica de las acciones proyectadas.

- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La Comisión, salvo acuerdo expreso, tendrá al menos una reunión anual y/o a petición de cualquiera de los miembros que la componen.

En las actas de dicha Comisión, se delimitarán las acciones acordadas que se han de afrontar y el plazo estimado de realización.

Será la Comisión la que se encargue de verificar el progreso conseguido en materia de equidad en la composición de la plantilla y la que deberá difundir todas las acciones que se promuevan, para alcanzar los objetivos que se marcan en el Plan de Igualdad.

D) POLÍTICA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD:

FEDEMA considera la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, comprometiéndose a integrar en su gestión ordinaria la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

De igual modo, FEDEMA defiende la Diversidad, como un elemento de innovación y enriquecimiento, tanto en la gestión interna de sus recursos, como en los servicios que ofrece a sus socios, socias y sus familias.

Por tanto, FEDEMA asume los siguientes principios y compromisos, que conforman su Política de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:

- ✓ Asegurar la dignidad e integridad de la persona y el libre desarrollo de su personalidad.

- ✓ Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación.

- ✓ Promover condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso sexual, por razón de sexo, moral o de cualquier otra índole.

- ✓ Fomentar entre sus trabajadores y trabajadoras estos valores de igualdad de trato, respeto la diversidad, dignidad, integridad y libre desarrollo de la personalidad.

Por su parte, FEDEMA quiere hacer saber que todos los trabajadores y trabajadoras, están obligados/as, a respetar estos principios, debiendo en todo momento,

abstenerse de realizar comportamientos, actuaciones, o manifestaciones encaminadas a vulnerar estos principios y, específicamente, a discriminar a cualquier miembro de nuestro colectivo.

FEDEMA promueve la igualdad de oportunidades en todos los Programas que realizamos, utilizando un lenguaje no sexista y promoviendo actividades y acciones encaminadas a mejorar la igualdad en todas las actividades que realizamos.

- **FASE II**

E) DIAGNÓSTICO: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

FEDEMA realiza su III Plan de Igualdad de forma voluntaria, lo que constituye un compromiso con la igualdad real entre hombres y mujeres, y contribuye a la concienciación en materia de género.

Este diagnóstico está marcado por el análisis de la estructura interna organizativa, para ello hemos recogido tanto datos cualitativos como cuantitativos que nos han permitido conocer el estado de la igualdad entre hombres y mujeres de FEDEMA.

A continuación se incluyen las principales conclusiones de diagnóstico a fecha de diciembre de 2022.

DATOS DE LA EMPRESA:

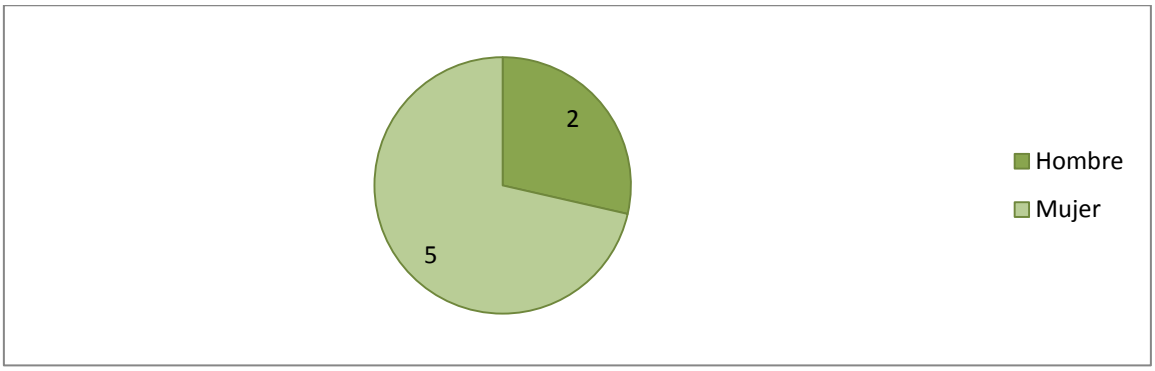
Razón Social	Federación de Asociaciones de Esclerosis Múltiple de Andalucía (FEDEMA)
CIF	G91167197
Domicilio social	Avda. de Altamira, 29 – Bloq. 11 – Acc. A - 41020 - Sevilla
Forma Jurídica	Federación
Año constitución	2001

Responsable de la entidad	Águeda Alonso Sánchez (Presidenta)
Teléfono	954523811
Email	fedemaem@hotmail.com
Responsable de Igualdad	Mercedes Rodríguez Alonso (Delegada Sindical de los/as trabajadores/as)
Teléfono	954523811 / 687 66 50 94
Email	trabajosocialfedema@hotmail.com
Actividad	Atención a personas con Esclerosis Múltiple y/o enfermedades neurológicas similares.
CNAE	9499
Descripción de la actividad	Federación dedicada a la atención de personas afectadas de Esclerosis Múltiple y/o enfermedades neurológicas similares.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Autónoma
Dimensión	
Personas trabajadoras	5 mujeres y 2 hombres: 7 personas trabajadoras
Centros de trabajo	Avda. Altamira, 29 – Bloq. 11 – Acc. A - Sevilla
Ingresos anuales 2021	155.563,34 €
Organización de la gestión de personas	
Dispone de departamento de personal	si
Representación legal de los/as trabajadores/as	Mercedes Rodríguez Alonso

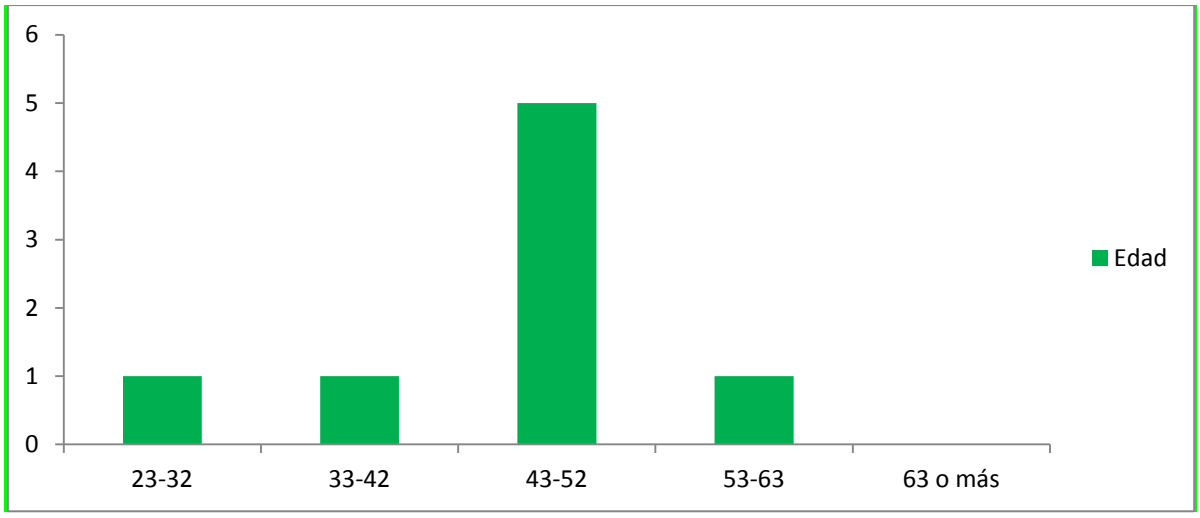
Datos del personal:

La plantilla de FEDEMA está compuesta por 7 personas, de las cuales 2 (28,58%) son hombres y 5 son mujeres (71,42%). El porcentaje de mujeres es muy superior al de hombres. A pesar de ser una plantilla fija donde hay poco movimiento de contratación, se está intentando priorizar la contratación de hombres en las nuevas incorporaciones que se realizan, para la ejecución de Proyectos puntuales, equiparando poco a poco el número de hombres al de mujeres.

HOMBRES	MUJERES	OTROS
2	5	0



La media de edad de la plantilla de FEDEMA se encuentra en la franja de 31 a 58 años, por lo que se deduce que la edad no es un factor a tener en cuenta en las contrataciones, puesto que en los procesos selectivos se valora la valía profesional y no sus características personales. En la Entidad no se observa ningún tipo de barreras para incorporar a sus nuevos empleados y empleadas.



Selección y contratación:

Los procesos de selección y contratación en FEDEMA se realizan según los proyectos aprobados.

En el proceso de selección y contratación, se publican las ofertas en los colegios profesionales y en el SAE, utilizando un lenguaje no sexista y no haciendo distinción en cuanto al sexo a la hora de exigir las características del puesto a cubrir. Las entrevistas son realizadas por personal técnico, sin discriminación por razón de sexo.

Hay que tener en cuenta la dificultad de encontrar en el mercado laboral hombres, para la contratación de profesiones como el Trabajo Social o la Psicología, predominando el número de mujeres en estas categorías y presentándose siempre a las ofertas un número más elevado de mujeres que de hombres.

Clasificación profesional:

En cuanto a la categoría profesional, a continuación se detalla un cuadro gráfico representativo.

OCUPACIÓN	HOMBRES	MUJERES	ANTIGÜEDAD	TIPO DE CONTRATO	JORNADA
TRABAJADORA SOCIAL		1	01/05/2020	INDEFINIDO	Parcial
TÉCNICO WEB		1	10/05/2021	INDEFINIDO	Parcial
DISEÑADOR GRÁFICO	1		04/10/2022	INDEFINIDO	Parcial
JEFE ADMINISTRACIÓN	1		04/01/2013	INDEFINIDO	Parcial
ABOGADA		1	03/05/2016	INDEFINIDO	Parcial
PSICÓLOGA		1	29/05/2019	INDEFINIDO	Parcial
TRABAJADORA SOCIAL		1	01/01/2022	TEMPORAL	Parcial

Para la descripción de los perfiles profesionales y los puestos de trabajo se emplean criterios objetivos relacionados con la formación y experiencia que el puesto requiere.

FEDEMA ofrece contratación de personal en función de los Proyectos aprobados, por lo que la categoría profesional que se exige va en función de las tareas a desarrollar

dentro de cada Proyecto, y la duración del contrato estará condicionada a la duración del mismo.

La dirección corresponde a la Junta Directiva de FEDEMA, por lo que la promoción interna en los puestos de trabajo se ve reducida al puesto a desempeñar, según el servicio ofrecido, sin posibilidades de ascenso.

Desde FEDEMA, apostamos por la formación continuada de la plantilla de trabajadores/as:

La Formación que realizan los/as trabajadores la realizan en horario laboral. En 2022 se ha ofrecido desde FEDEMA una formación básica de género y en prevención de riesgos laborales de manera específica para cada puesto. Los/as trabajadores/as disponen de la posibilidad de realizar cursos de formación de manera gratuita, a través de las diferentes plataformas asociadas con FEDEMA (CODISA- PREDIF Andalucía, CAMPUS DE COCEMFE, etc.).

FEDEMA se rige por el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad.

Todo el personal tiene un contrato indefinido, menos una trabajadora, que pasará a tener un contrato indefinido en enero de 2023, cuando finalice su contrato actual y se incorporará después de su baja por maternidad.

En el caso de la plantilla, no se observan movimientos con respecto al año anterior. Se mantiene el mismo personal.

Condiciones de trabajo, auditoria salarial y retribuciones:

A continuación, mostramos un resumen de los datos obtenidos en la Auditoría Salarial.

La retribución salarial que se sigue en la Entidad para establecer los conceptos salariales referentes a cada categoría profesional son los regidos por los convenios colectivos.

PERIODO DE REFERENCIA: Desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022.

XV Convenio Colectivo de atención a personas con discapacidad.

Identificador nº trabajador/a:	Sexo	Fecha de nacimiento	Nivel de estudios	Situación familiar	Nº hijos/as	Fecha antigüedad	Fecha inicio contrato	Fecha fin contrato	Tipo de contrato y % jornada laboral con respecto a la jornada 38.5 H	Salario base + pagas extraordinarias	Com. Antigú.	Com. Grat. Extraord.	Com. Horas extraord.	Total anual	Grupo de cotización
1.	H	11-03-65	secundarios	CASADO	1	04-10-22	04-10-22	**NO**	Contrato 200 Jornada:10.38%	1.857				*1.857*	GRUPO 3
2.	M	12-06-76	superior	CASADA	1	01-05-20	01-05-20	**no**	Contrato 289 Jornada:26%	5.269			103	*5.269*	GRUPO 2
3.	M	18-10-78	secundarios	CASADA	2	10-05-21	10-05-21	**NO**	Contrato: 289 Jornada:42%	7.268				*10.384*	GRUPO 3
4.	M	12-05-72	superior	CASADA	3	03-05-16	03-05-16	**NO**	Contrato :289 Jornada: 62%	15.646	1.043			*16.689*	GRUPO 1
5.	H	26-06-74	secundarios	CASADA	2	04-01-13	04-01-13	**NO**	Contrato: 289 Jornada:57,14%	13.350	629		378	*14.357*	GRUPO 3
6.	M	12-06-76	superior	CASADA	1	29-05-19	29-05-19	**NO**	Contrato: 200 Jornada:25,97%	6.489,12	120		48	*6.657*	GRUPO 1
7.	M	14-09-89	superior	CASADA	1	01-01-22	01-01-22	**Dic.22**	Contrato:502 Jornada:51,94%	6.900				*6.900*	GRUPO 2

En lo referente a estabilidad laboral, el 85,72 % de los/as trabajadores tienen un contrato indefinido, y un 14,28 % (trabajadora nº 7) tiene un contrato temporal, aunque pasará a indefinido en enero de 2023, por lo que el 100 % de la plantilla mantiene un contrato estable.

La trabajadora nº 7 ha estado de baja por maternidad desde octubre de 2022. El trabajador nº 5 y la trabajadora nº 4 y nº 6 son las personas que tienen complemento por antigüedad, debido a que los/as demás trabajadores/as aun no han cumplido los años suficientes de antigüedad para cobrarlo.

FEDEMA ha ido gradualmente incorporando personal indefinido a su plantilla, al disponer de pocos medios económicos y depender económicamente de las subvenciones concedidas.

A las trabajadoras con hijos menores de 12 años, se les ha permitido adaptar su horario laboral para compatibilizar su vida laboral y familiar.

Hay dos trabajadoras y un trabajador que han cobrado un complemento por horas extras, al ser los/as únicos/as trabajadores/as que han realizado un trabajo extra fuera del horario correspondiente a su jornada laboral.

<u>Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:</u>

La entidad refiere la existencia de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidas normativamente por Los derechos fundamentales de la Constitución Española y Estatuto de los Trabajadores, así como en toda la Legislación en materia de Igualdad: La *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto –Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación.*

Media de hijos/as por trabajador/a:

CATEGORÍA PROFESIONAL	SEXO	EDAD	Nº DE HIJOS/AS	EDADES
Abogada	Mujer	50	3	20/18/10
Psicóloga	Mujer	48	1	7
Contable	Hombre	48	2	15/12
Trabajadora Social	Mujer	46	1	16
Trabajadora Social	Mujer	37	1	5 meses
Técnico Web	Mujer	44	2	15/12
Diseñador Gráfico	Hombre	58	1	36

FEDEMA apuesta por la conciliación familiar y laboral, los/as trabajadores/as con hijos/as menores, tienen la facilidad de conciliar su trabajo en la medida que el puesto lo permite.

El 100 % de la plantilla tiene una media de 1,4 hijos/as. Sólo 3 trabajadoras tienen hijos menores de 12 años. Una trabajadora tiene una hija menor de un año y estará de baja maternal hasta enero de 2023. Se le ha facilitado e informado sobre sus derechos, a la hora de ampliar el tiempo de baja con la acumulación de las horas dedicadas a la lactancia. En enero se le renovará su contrato pasando de temporal a indefinido.

A las 3 trabajadoras con hijos mejores de 12 años, se les ha facilitado la adaptación de sus consultas a los cuidados de su hijo/a. Una de ellas tiene una hija con discapacidad y se le facilita adaptar sus horarios a las terapias de su hija.

A todos/as los/as trabajadores se le facilita la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral en la medida en la que el puesto lo permite, cuando se producen situaciones familiares que requieren de atención (citas médicas, reuniones escolares, cuidado de menores cuando se encuentran enfermos, hospitalizaciones, etc.).

Valoración de los puestos de trabajo:

Para la Valoración de los puestos de trabajo de FEDEMA, se ha utilizado la herramienta "Valoración Puestos de Trabajo" que aporta el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración, siendo estos objetivos neutros con respecto al género.

Esta herramienta de valoración de puestos de trabajo se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su

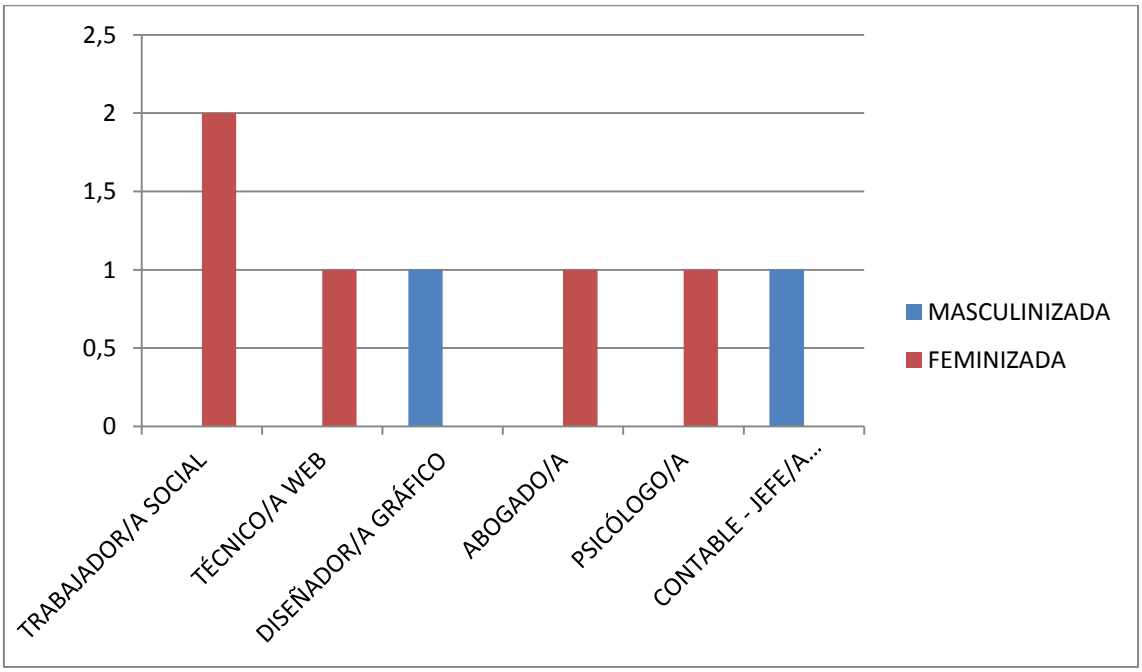
Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, contribuye a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Tras la valoración de los puestos de trabajo de los que se compone esta Federación, los resultados obtenidos han sido los que se muestran a continuación:

DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS

TÍTULO DEL PUESTO	Nº DE MUJERES	Nº DE HOMBRES	CATEGORIZACIÓN
Trabajador/a Social	2		Feminizada
Técnico/a Web	1		Feminizada
Diseñador/a Gráfico		1	Masculinizada
Abogado/a	1		Feminizada
Contable Jefe/a de Administración		1	Masculinizada
Psicólogo/a	1		Feminizada

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



PUNTOS POR CATEGORÍA DE VALORACIÓN

TRABAJADOR/A SOCIAL	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
67% Mujeres en el puesto	257	143	100	9	**509**

TÉCNICO/A WEB	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
100% Mujeres en el puesto	96	114	53	9	**272**

DISEÑADOR/ GRÁFICO	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
0% Mujeres en el puesto	96	114	78	9	**297**

ABOGADO/A	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
100% Mujeres en el puesto	253	143	88	9	**493**

CONTABLE JEFE/A ADMINIST.	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
0% Mujeres en el puesto	282	143	100	0	**525**

PSICÓLOGO/A	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
100% Mujeres en el puesto	248	143	123	9	**523**

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

La Dirección de FEDEMA manifiesta su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe, para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

FEDEMA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Con el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo de FEDEMA, queremos subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

FEDEMA, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva, tanto en la prevención del acoso, sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias, para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Se seguirán los procedimientos marcados en el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo firmado por FEDEMA en todos los casos detectados.

Hasta la fecha de firma de este III Plan de Igualdad no se ha detectado ningún caso de acoso de ninguna índole, y por consiguiente no ha habido ninguna denuncia.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL DE FEDEMA:

ÍNDICE

1. Compromiso de la empresa FEDEMA, en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo.

2. Características y etapas del protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual y/o por razón de sexo.

2.1. La tutela preventiva frente al acoso.

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.
2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

2.2. El procedimiento de actuación.

2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.
2.2.2. La resolución del expediente de acoso.
2.2.3. Seguimiento.

3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

1. COMPROMISO DE FEDEMA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Con el presente protocolo, FEDEMA, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, FEDEMA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, FEDEMA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, a todos/as sus trabajadores/as.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

A. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

B. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

C. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

D. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen:

- Los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- El RD 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) y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (de Prevención de Riesgos Laborales).

En efecto, FEDEMA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, FEDEMA, implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

- Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO.

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.

FEDEMA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en FEDEMA.

FEDEMA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo generan siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de FEDEMA, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos FEDEMA, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

Si una persona está siendo acosada o se tiene conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad, mediante queja o denuncia, de activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, FEDEMA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual, que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional,

al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Definición de acoso por razón de sexo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

- Que no se trate de un hecho aislado.

- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las

funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo, en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.

- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).

- Ignorar su presencia.

- No dirigirle la palabra.

- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con él/ella.

- No permitir que se exprese.

- Evitar todo contacto visual.

- Eliminar o restringirle los medios de comunicación disponibles (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.

- Amenazas verbales o por escrito.

- Gritos y/o insultos.

- Llamadas telefónicas atemorizantes.

- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.

- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicarle/la.

- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

- Exigirle realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.

- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.

- La empresa designa a Mercedes Rodríguez Alonso, Delegada Sindical de los/as trabajadores/as, como persona instructora, para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento.

  En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Mónica Ramón García, trabajadora. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

- Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

- El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es trabajosocialfedema@hotmail.com . Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

- Se deberá garantizar la confidencialidad. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

- Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

- La persona instructora de la queja o denuncia de acoso, Mercedes Rodríguez Alonso, Delegada Sindical de los/as trabajadores/as, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

- En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya.

  En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

- Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones

laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de FEDEMA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

- Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

- Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

- Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

- Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2.- La resolución del expediente de acoso:

La dirección de FEDEMA una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de FEDEMA procederá a:

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

- Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del Procedimiento de Acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

  - ✓ Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

  - ✓ Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previstas en el Convenio Colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- La suspensión de empleo y sueldo.
- La limitación temporal para ascender.
- El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de FEDEMA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesarios su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de FEDEMA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

2.2.3. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja, Mercedes Rodríguez Alonso, Delegada Sindical de los/as trabajadores/as, vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado.

Se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de WhatsApp y manteniéndose válido hasta la vigencia del Plan. Se le ha enviado a toda la plantilla el día 26 de enero de 2023.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- 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.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo y organización.

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal**.**

Violencia de género:

La entidad se rige por la normativa relativa a violencia de género, siendo referente la 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género a nivel estatal, y en el marco autonómico la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y por el 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.

Siguiendo el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores reconoce a las víctimas de violencia de género el derecho a reducir su jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y a la reordenación de su tiempo de trabajo mediante adaptación del horario, aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se usen en la empresa.

Estos derechos se ejercitarán de la forma establecida en los Convenios Colectivos, en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o en el acuerdo de la empresa con las trabajadoras afectadas.

A falta de esos acuerdos, será la propia trabajadora víctima de violencia de género la que determinará cómo ejercita esos derechos.

Se considerará como justificadas sus faltas de puntualidad o asistencia al trabajo, debidas a su situación física o psicológica derivada de la violencia de género, registrado en el artículo 52.d del Estatuto de los trabajadores, ya que no se consideran faltas de asistencias o puntualidad a efectos de sanciones o despido, las de trabajadora víctima de violencia de género, siempre que se deban a su situación física o psicológica derivada de esa circunstancia y ello se acredite por los servicios de salud o los servicios sociales de atención, aunque sí deben ser comunicadas a la empresa a la mayor brevedad posible.

Lenguaje y comunicación no sexista:

Desde FEDEMA, una de las líneas de trabajo es el desarrollo de Campañas de Comunicación y Concienciación sobre la enfermedad a través de Jornadas, ponencias, acciones informativas, en las que se infiere que la entidad garantizará un uso de lenguaje no sexista e inclusivo.

Utilizamos un lenguaje no sexista en todos los proyectos que realizamos y aplicamos el género a todas las actividades que se realizan en los proyectos, especialmente aquellos que están dirigidos a trabajar con las unidades familiares de los/as pacientes, donde se fomenta la igualdad equitativa en el reparto de roles.

Prevención de riesgos laborales y salud laboral:

FEDEMA cuenta con un Protocolo de Prevención de Riesgos Laborales General y tiene un contrato con la empresa Quirón Prevención, que es la encargada de ofrecer el servicio a FEDEMA.

Todos/as los/as trabajadores/as siguen el protocolo desde el inicio de su contratación, ofreciéndoles información sobre el puesto a desarrollar, realizando la formación específica en materia de prevención en relación a su puesto y sobre las medidas de prevención frente al COVID-19.

La empresa Quirón Prevención, realiza las revisiones necesarias en el cumplimiento del protocolo a seguir, actualiza la formación e información sobre las medidas de Prevención de Riesgos Laborales de los/as trabajadores/as y anualmente emite una evaluación sobre el seguimiento de la empresa, especificando todas las correcciones a seguir en materia de Prevención.

Cultura organizacional y compromiso con la igualdad:

FEDEMA considera la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, comprometiéndose a integrarlo en su gestión ordinaria, en base a nuestros Estatutos.

- **FASE III**

F) DEFINICIÓN DE OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

Mantener en **FEDEMA** la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, consolidándola en todos sus ámbitos y en su modo de gestión y seguir facilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que integran la plantilla de la Federación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN:

Proceso de selección, contratación y clasificación profesional:

Objetivos:

- Seguir revisando e incorporando la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción.

- Promover la contratación de hombres (candidatos menos representado en nuestro caso), con el fin de igualar gradualmente el número de hombres al de mujeres contratados/as en la medida en la que los puestos ofertados lo permitan.

- Seguir garantizando procesos de selección transparentes para que no existan sesgos.

Retribuciones:

Objetivos:

- Seguir garantizando el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial.

Formación:

Objetivos:

- Ampliar anualmente la formación en materia de igualdad de oportunidades de la plantilla.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar:

Objetivos:

- Seguir estudiando e implementando metodologías de trabajo que favorezcan la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

- Seguir garantizando el acceso a las medidas de conciliación.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivos:

- Seguir garantizando la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la Federación.

- Seguir garantizando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. Elaborar, aprobar y difundir el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo de FEDEMA.

- Informar a todos/as los/as trabajadores/as sobre el protocolo y los pasos a seguir en caso de que se produzca una situación de acoso.

Cultura organizacional y compromiso con la Igualdad:

Objetivos:

- Seguir mejorando la comunicación de FEDEMA sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la cultura organizacional de la entidad.

- Seguir velando por la igualdad en el acceso a actividades de la organización.

- Seguir con el Compromiso con la igualdad y diversidad en la cultura organizacional.

- Seguir incorporando la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad.

Lenguaje y Comunicación no sexista

Objetivo:

- Seguir promoviendo y difundiendo una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

Violencia de género:

Objetivo:

- Seguir desarrollando una cultura comprometida contra la violencia de género.

Salud laboral desde la perspectiva de género:

Objetivo:

- Seguir garantizando la seguridad y salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.

- **FASE IV**

G) EJES Y ÁREAS DE ACTUACIÓN:

Las acciones que deberán seguirse serán veladas por la Comisión de Seguimiento del Plan. Todas ellas deberán ir dirigidas a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de FEDEMA.

Eje:	**PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**
Actuación:	**Aumentar la contratación de personas del sexo menos representados por la entidad, ante condiciones de idoneidad, priorizar al candidato o candidata menos representado/a teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por categoría profesional.**
Objetivo específico:	• Seguir revisando e incorporando la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción. • Promover la contratación de hombres (candidatos menos representados en nuestro caso), con el fin de igualar gradualmente el número de hombres al de mujeres contratados/as en la medida en la que los puestos ofertados lo permitan.
Responsable:	Responsable de recursos humanos
Temporalidad:	Periodo de vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento:	• % ofertas de empleo • Nº personas contratadas por sexo • Distribución de la plantilla según clasificación profesional y sexo.

Eje:	**FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**
Actuación 1:	**Formar y sensibilizar en Igualdad de Oportunidades y Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Género a todo el equipo contratado y a la Junta Directiva de la entidad.**
Objetivo específico:	Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación a toda la plantilla.
Responsable:	Delegada Sindical de los/as trabajadores/as.
Temporalidad:	Durante toda la vigencia del Plan a toda la plantilla y nuevas incorporaciones de forma gradual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento:	• % personas formadas (equipo directivo y plantilla) desagregado por sexo.
Actuación 2:	**Ofrecer la oportunidad de promoción interna en primer lugar a la plantilla y posteriormente a nivel externo.**
Objetivo específico:	Reducir la segregación vertical y horizontal tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres.
Responsable:	Departamento de RRHH.
Temporalidad:	Vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	• % procesos de selección • Distribución porcentual de la plantilla según sexo y categoría profesional.

Eje:	**RETRIBUCIONES**
Actuación:	**Revisión desde la perspectiva de género de la asignación de las retribuciones salariales y realizar el seguimiento de la igualdad retributiva.**
Objetivo específico:	Seguir garantizando el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial.
Responsable:	Delegada Sindical de los/as trabajadores/as.
Temporalidad:	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento:	• Revisión anual y realización de una Auditoria Salarial de la plantilla de FEDEMA.

Eje:	**CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
Actuación:	**Promover el reparto equilibrado de las responsabilidades entre hombres y mujeres, así como favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a los trabajadores y trabajadoras.**
Objetivo específico:	Garantizar a la plantilla de FEDEMA el acceso a las medidas de conciliación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o el acuerdo que se llegue con FEDEMA.
Responsable:	Departamento de RRHH.
Temporalidad:	Vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento:	• % Aplicación de medidas de conciliación diferenciada por sexo

Eje:	**VIOLENCIA DE GÉNERO**
Actuación:	**Diseñar un procedimiento de actuación en casos de violencia de género.**
Objetivo específico:	Incorporar la perspectiva de género en los proyectos y servicios que desarrolle la entidad.
Responsable:	Delegada Sindical de los/as trabajadores/as.
Temporalidad:	2022/2026
Indicadores de seguimiento:	• El cumplimiento de las obligaciones legales. • Difusión al 100% plantilla. • Nº de casos detectados de víctimas de violencia de género.

Eje:	**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
Actuación:	**Aprobación y difusión de un protocolo que recoja las actuaciones de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente.**
Objetivo específico:	• Elaborar, aprobar y difundir el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo de FEDEMA. • Informar a todos/as los/as trabajadores/as sobre el protocolo y los pasos a seguir en caso de que se produzca una situación de acoso.

	• Seguir garantizando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.
Responsable:	Delegada Sindical de los/as trabajadores/as.
Temporalidad:	2022/2026
Indicadores de seguimiento:	• Difusión al 100% plantilla. • Nº de casos detectados. • Valoración cualitativa de la resolución de los casos detectados según el protocolo de acoso de FEDEMA.

Eje:	**LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA**
Actuación:	**Revisar el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos tanto internos como externos, página web, en los procesos de selección, Campañas de Sensibilización, etc.**
Objetivo específico:	• Aplicar una comunicación inclusiva. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
Responsable:	Departamento de comunicación.
Temporalidad:	Hasta marzo de 2026.
Indicadores de seguimiento:	• Revisión de la documentación.

Eje:	**SALUD LABORAL DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO**
Actuación:	**Salud Laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
Objetivo específico:	Seguir ofreciendo un servicio de Prevención de Riesgos Laborales a los/as trabajadores/as y cumplir con las revisiones y formaciones requeridas según los puestos a desarrollar.
Responsable:	Delegada Sindical de los/as trabajadores/as.
Temporalidad:	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento:	• Evaluación anual de la empresa de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género.

- **FASE V**

H) SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

SEGUIMIENTO:

El seguimiento del Plan de Igualdad permitirá conocer su desarrollo y la consecución de los objetivos propuestos para cada medida de cada área de actuación.

Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Presente Plan de Igualdad, se crea una Comisión de seguimiento cuya finalidad es la siguiente:

- Establecer objetivos específicos y medidas concretas, y programar su implantación.
- Perseguir la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
- Proponer acciones de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.
- Realizar un seguimiento de las denuncias que puedan tener lugar en materia de igualdad, y especialmente a lo referente al acoso sexual o discriminación por razón de género, siempre que la persona responsable así lo autorice.

EVALUACIÓN:

Para la realización de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información.

Se realizarán evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la plantilla de FEDEMA, en función de la medida de los indicadores establecidos en cada actividad y del diagnostico retributivo que se hará anualmente.

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este Plan y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán negociados por la Comisión de Igualdad.

- **GLOSARIO DE DEFINICIONES:**

Acción positiva o discriminación positiva: Son medidas temporales y específicas a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

Acoso sexual: Recibe tal tratamiento cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, de índole sexual, dirigido hacia una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

Agente de Igualdad: Profesional cuya misión es diseñar, implementar y evaluar políticas de igualdad de oportunidades; asesorar en la puesta en marcha de proyectos, programas o planes para la integración de la perspectiva de género en instituciones, empresas y organizaciones varias; así como dirigir, gestionar, coordinar, dinamizar y evaluar planes, programas y proyectos de acción positiva en los diferentes escenarios profesionales.

Androcentrismo: Este término proviene del griego andros (hombre) y sitúa la mirada masculina en el centro del Universo, erigiéndose como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, omitiendo la existencia de las mujeres como iguales. De esta forma, además de distorsionar la realidad, el androcentrismo también implica una reducción de ésta, ya que se imponen ideas universales a partir de particulares, teniendo sólo en cuenta el punto de vista masculino.

Coeducación: Es un método de intervención educativa que, yendo más allá de la educación mixta, asienta sus bases en el reconocimiento del potencial y la individualidad de niños y niñas, con independencia de su sexo. Supone educar sin discriminar, pero reconociendo el valor de las diferencias entre los sexos.

Composición equilibrada o paritaria: Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. (Disposición adicional primera de la Ley Orgánica *3/2007,* de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.)

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Así, las políticas en materia de conciliación, suponen la introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental y maternal, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y domésticas.

Corresponsabilidad: Se trata de un concepto que va más allá de la mera "conciliación" que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Declaración y Plataforma de Acción de Pekín: La Declaración de Pekín y la Plataforma de Acción fue adoptada por la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer: Acción por la Igualdad, Desarrollo y Paz, celebrada en Pekín el 15 de septiembre de 1995. El documento acordado por los distintos gobiernos del mundo en la Conferencia, es un marco exhaustivo de acciones estratégicas que deben adoptarse para concretar y mejorar los objetivos de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW en inglés). Aunque por su propia naturaleza no es un documento de obligado cumplimiento, contiene una serie de compromisos políticos que suponen una declaración de principios con un gran valor simbólico.

Desagregación de estadísticas por sexo: Para poder llevar a cabo un análisis desde la perspectiva de género, todos los datos deben estar separados por sexo con el fin de poder medir los impactos diferenciales sobre mujeres y hombres. Los datos desagregados por sexo ofrecen información estadística cuantitativa sobre las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres.

Discriminación por razón de género: Se refiere a cualquier distinción, exclusión o restricción fundamentada en la construcción social de normas y roles de género, que impiden a una persona el pleno disfrute de los Derechos Humanos.

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

Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aún habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas. Es uno de los exponentes más claros de las falsas conquistas de la igualdad.

Empoderamiento: Este término hace referencia tanto al proceso como al resultado mismo de la toma de control, por parte de mujeres y hombres, de sus propias vidas. Esto se concreta en el establecimiento de sus prioridades; la capacidad para desarrollar sus propias habilidades y le (o que le sean reconocidas esas mismas habilidades y sus conocimientos); el incremento de su autoestima; la resolución de problemas; y el desarrollo de la autoconfianza. El empoderamiento implica el desarrollo de la capacidad de la mujer para tomar sus decisiones vitales estratégicas en un contexto en que ésta le era previamente negada.

Equidad: La equidad deriva del concepto de justicia social. Representa la creencia de que hay ciertas cosas que todas las personas deberían tener, que hay ciertas necesidades básicas que deben tener cubiertas y que determinadas cargas y facilidades no deberían ser distribuidas de manera demasiado divergente entre los miembros de la comunidad. Así, la equidad implica el desarrollo de políticas que deberían ser dirigidas desde la imparcialidad, la transparencia y la justicia hacia esos fines. Supone, además, que debe existir un nivel de ingresos y unas determinadas condiciones de vida en el entorno bajo los que nadie puede caer.

Equidad de género: Es un término que se refiere a la justicia en el trato a mujeres y hombres, conforme a sus necesidades respectivas. Esto incluye la posibilidad de dar un tratamiento diferenciado a mujeres y hombres pero que se sigue considerando como igual en tanto que es equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y

oportunidades. Para su desarrollo, se requiere en muchas ocasiones de medidas que compensen situaciones históricas de desventaja social.

Estereotipo de género: Idea impuesta, simplificada y fuertemente asumida, acerca de los rasgos, actitudes y aptitudes de mujeres y hombres.

Feminicidio: Se define como el asesinato de mujeres y niñas debido a su sexo. Las causas y factores de riesgo de este tipo de violencia están relacionadas con la desigualdad de género, la discriminación y la falta de independencia económica, que son el resultado de una minusvaloración sistemática de los Derechos Humanos de las mujeres. Los feminicidios se ven potenciados en entornos en los que los actos de violencia son aceptados y la impunidad es facilitada por la negativa de las autoridades a enfrentarse a esos problemas.

Feminismo: Aunque existen varias definiciones, recurrimos a la de la autora Nuria Varela, que define el feminismo como "una teoría y práctica política articulada por mujeres que, tras analizar la realidad en la que viven, toman conciencia de las discriminaciones que sufren por la única razón de ser mujeres y deciden organizarse para acabar con ellas."

Género: Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Según la OMS se refiere a conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada Sociedad considera apropiados para los hombres y mujeres.

Igualdad: Es un término que se fundamenta en la obligación legal de desarrollar legislación no discriminatoria. La igualdad protege a las personas de grupos minoritarios de ser discriminadas por rasgos tales como sexo, raza, discapacidad, creencias, edad, religión u orientación sexual.

Igualdad de oportunidades: Este concepto implica que mujeres y hombres gozan de iguales oportunidades para acceder y disfrutar bienes y recursos sociales. Esto no significa que el objetivo sea igualar a mujeres y hombres, sino que debe trabajarse para que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades.

Igualdad formal: Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas que, además, prohíbe la discriminación. Sin embargo, las inercias sociales siguen manteniendo las barreras estructurales que dificultan el logro de la igualdad.

Indicadores de género: Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral,

formativa y económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos.

Igualdad real: Este término designa la situación social, económica y política en la que han desaparecido las desigualdades construidas entre mujeres y hombres, permaneciendo las diferencias biológicas y las individuales entre las personas.

Informe de impacto de género: Mecanismo que permite identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Lenguaje sexista: Hace referencia a las expresiones que denigran a personas de ambos sexos respecto a sus atributos o funciones dentro de la sociedad o entorno.

Machismo: El machismo es un conjunto de creencias, costumbres y actitudes que sostienen que el hombre es superior a la mujer en inteligencia, fuerza y capacidad. Es decir, asignan a las mujeres características de inferioridad.

Misoginia: Actitud rencorosa, hostil y despreciativa hacia las mujeres que pueden llevar implícita la violencia.

Mutilación Genital Femenina (MGF): La mutilación genital femenina (MGF) comprende todos los procedimientos consistentes en la resección parcial o total de los genitales externos femeninos, así como otras lesiones de los órganos genitales femeninos por motivos no médicos. La MGF es reconocida internacionalmente como una violación de los derechos humanos de las mujeres y niñas. Refleja una desigualdad entre los sexos muy arraigada, y constituye una forma extrema de discriminación de la mujer.

Paridad: Relación de igualdad o semejanza de dos o más cosas entre sí.

Patriarcado: Estructura social sistémica en que se institucionaliza el poder económico, social y físico del hombre sobre la mujer.

Perspectiva de género: Consiste en tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito político.

Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Se trata de un Plan General que el Gobierno Regional aprueba en cada legislatura y que recoge de forma

coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Plan de igualdad en la empresa: Se trata de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Políticas de igualdad de oportunidades: Las Políticas de igualdad de oportunidades son aquellas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, empleo, participación, urbanismo, etc.

Roles de género: Son comportamientos adquiridos y aprendidos en una sociedad o comunidad u otro grupo determinado, que determinan qué actividades, tareas y responsabilidades son percibidas como masculinas y femeninas. En ellos influye la edad, la clase social, la raza, la religión y el grupo étnico, así como el entorno geográfico, político y económico. Los cambios en los roles de género suelen suceder como respuesta a cambios en este entorno, incluyendo especialmente las etapas en las que se producen cambios importantes en el desarrollo.

Segregación horizontal: Distribución no uniforme de mujeres y hombres en sectores y subsectores de actividad. Generalmente, la segregación horizontal de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de sectores y subsectores productivos caracterizados por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades realizadas en el ámbito doméstico.

Segregación vertical: Distribución no uniforme de mujeres y hombres en niveles diferentes de puestos de trabajo u ocupación Generalmente, la segregación vertical de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad, mientras que son los hombres quienes detentan los puestos más altos de la jerarquía.

Sexismo: Teoría basada en la inferioridad del sexo femenino que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. La construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipados que conducen a la subordinación de un sexo con respecto al otro.

Sistema sexo-género: El término sexo hace referencia a las características biológicas entre hombres y mujeres, que son universales y no cambian en el tiempo. Este conjunto de caracteres biológicos tienden a diferenciar a los seres humanos entre hombres y mujeres. En cambio, cuando nos referimos a género, estamos hablando de la construcción sociocultural que define características emocionales, intelectuales y de comportamiento, por el hecho de que la persona pertenezca a alguno de los dos sexos.

Techo de cristal: Es un concepto que suele referirse a los obstáculos que enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos y acceder a una mayor remuneración en corporaciones, organizaciones gubernamentales, educativas y sin fines de lucro.

Trabajo doméstico: Trabajo enfocado, principalmente, al mantenimiento del hogar y al cuidado de quienes viven en él. El trabajo doméstico incluye la cobertura de las necesidades de alimento, higiene, cuidado de hijos e hijas, personas enfermas, mayores, etcétera. El trabajo doméstico es desarrollado fundamentalmente por mujeres estando, en consecuencia, pobremente valorado tanto en términos sociales como económicos, lo que hace que sea calificado por muchos como trabajo invisible.

Transversalidad o *mainstreaming* de género: La transversalidad o *mainstreaming* de género se refiere al proceso de evaluar las implicaciones para mujeres y hombres en la planificación de cualquier acción, incluyendo la legislación, las políticas y los programas de actuación de cualquier área y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer que las inquietudes y necesidades de mujeres y hombres formen parte de una dimensión integral en el diseño, implementación, control y evaluación de las medidas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales con el fin de evitar la perpetuación de desigualdades entre mujeres y hombres. El objetivo último de la transversalidad es lograr la igualdad de género.

Unidad de igualdad: Unidad administrativa que propone, ejecuta e informa de las actividades de la Consejería u Organismo Autónomo al que está adscrita, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Uso sexista del lenguaje: El lenguaje en sí mismo no es sexista, sino que puede serlo el uso que de él se hace. Se suele entender por lenguaje sexista el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro, aunque sea, como en la mayoría de los casos, de manera involuntaria.

FEDEMA
Federación de Asociaciones de Esclerosis Múltiple de Andalucía
Entidad Declarada de Utilidad Pública

En Sevilla a 14 de marzo de 2023

28550586L AGUEDA ALONSO (R: G91167197)
Firmado digitalmente por 28550586L AGUEDA ALONSO (R: G91167197)
Fecha: 2023.04.03 10:56:36 +02'00'

Fdo.: Águeda Alonso Sánchez.
Dirección (Presidenta)

RAMON GARCIA MONICA - 28627459A
Digitally signed by RAMON GARCIA MONICA - 28627459A
Date: 2023.04.10 17:38:14 +02'00'

Fdo.: Mónica Ramón García
Asesoramiento en Género

RUIZ RODRIGUEZ CARMEN FATIMA - 28737829L
Firmado digitalmente por RUIZ RODRIGUEZ CARMEN FATIMA - 28737829L
Fecha: 2023.04.10 17:49:32 +02'00'

Fdo.: Carmen Fátima Ruiz Rodríguez
Asesoramiento Legal

RODRIGUEZ ALONSO MARIA MERCEDES - 28640917Y
Firmado digitalmente por RODRIGUEZ ALONSO MARIA MERCEDES - 28640917Y
Fecha: 2023.04.03 10:57:42 +02'00'

Fdo.: Mercedes Rodríguez Alonso
Delegada Sindical de los/as trabajadores/as

Convenio o Acuerdo: FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE DE ANDALUCÍA
Expediente: 71/11/0041/2023
Fecha: 17/05/2023
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: AGUEDA ALONSO SANCHEZ
Código 71111462112023.

Vista la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad de la entidad FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE DE ANDALUCÍA presentado ante esta Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, en fecha 14 de abril de 2023, y de conformidad con lo establecido en artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE nº57, de 7 de marzo de 2019), así como del artículo 2.1 f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, este centro directivo procede a su inscripción y publicación en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Planes de Igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos.

DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL,
LUIS RODA OLIVEIRA

FIRMADO POR: LUIS RODA OLIVEIRA
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

CSV : RCC-1290-2157-9e24-05f7-5037-ccf4-b468-2225
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : LUIS RODA OLIVEIRA | FECHA : 17/05/2023 09:11 | NOTAS : F