

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 DE FISEVI



**Fundación Pública Andaluza para la Gestión de la
Investigación en Salud de Sevilla**

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 1/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Fundación Pública Andaluza para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla, 2022.

Hospital Universitario Virgen del Rocío Edificio de Laboratorios 6ª Planta

Avenida Manuel Siurot s/n, 41013 - Sevilla

T: 955 01 28 19 (312819) | T: 955 01 36 49 (313649)

www.fisevi.com

Ficha técnica:

Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de **FISEVI**.

Texto: Equipo Técnico de Talention.

Diseño y Maquetación: Marta Aquino (Técnica de Igualdad Talention).

Fotografías y vectores: Banco de Imágenes Talention

Supervisado por: Mónica Cortés Olmo (Responsable Unidad de Gestión de Profesionales de **FISEVI**)

Aprobado por: Comisión Negociadora de **FISEVI**.

Este documento tiene como objetivo describir las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de **FISEVI**. La información recogida en el mismo contempla las directrices generales del Ministerio de Igualdad y las Legislaciones vigentes en materia de Derechos Fundamentales y Laborales.

Referido contenido con lenguaje igualitario tiene fines de aprobación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de **FISEVI** como Empresa pública comprometida con su plantilla y sociedad.

Por políticas de gestión eficiente y bajo impacto medioambiental estará disponible en formato digital para su consulta.

Se denunciará a las autoridades pertinentes el uso de un fragmento o parte de este documento sin la previa comunicación y autorización de **FISEVI**.



FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 2/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Índice

1. Presentación	5
1.1. Compromiso con la Igualdad de Mujeres y Hombres.....	5
1.2. Contexto Legal, Normativo, Prescriptivo.....	6
1.3. Ficha de Datos de FISEVI.....	7
1.4. Contextualización de FISEVI	8
1.4.1. Misión / Fines fundacionales	8
1.4.2. Centros de Referencia.....	8
2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad	10
3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal	12
4. Informe Diagnóstico	12
4.1 Contexto y Marco de Actuación.....	12
4.2. Composición de la Plantilla e Infrarrepresentación de Mujeres y Hombres	12
4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación.....	13
4.4. Clasificación Profesional y Política Retributiva	14
4.5. Tiempo, Lugar de Trabajo y Conciliación	15
4.6. Seguridad y Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.....	16
5. Ámbito de Actuación y Objetivos del Plan de Igualdad	17
5.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Promoción y Formación	17
5.2 Bloque 2.- Clasificación Profesional.....	17
5.3 Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres	17
5.4 Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional	17
5.5 Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina.....	17
5.6 Bloque 6.- Ámbito Retributivo.....	18
5.7. Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo.....	18
5.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género	18
5.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género	18
6. Medios y Recursos para la Implantación del Plan	19
7. Medidas de Igualdad.....	20
7.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Formación y Promoción	20

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 3/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



7.2 Bloque 2.- Clasificación Profesional.....	21
7.3 Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres	22
7.4 Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional	23
7.5 Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina.....	24
7.6 Bloque 6.- Ámbito Retributivo.....	25
7.7. Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo.....	26
7.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género	27
7.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género	27
8. Aplicación y Seguimiento	30
8.1 Funciones de la Comisión de Seguimiento:.....	30
9. Evaluación y Revisión	32
10. Calendario de Actuaciones.....	33
11. Procedimiento de Modificación	34
Anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad	35

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 4/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



1. Presentación

1.1. Compromiso con la Igualdad de Mujeres y Hombres

Fundación Pública Andaluza para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (en adelante FISEVI) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de mujeres y hombres, estableciendo dicha Igualdad como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con las orientaciones que establecen los reales Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de **FISEVI**, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

El aseguramiento del principio enunciado se buscará mediante la implantación del I Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El objetivo principal de este Plan se centra en potenciar una cultura empresarial que atienda a la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, consolidando un camino ya emprendido en el seno de nuestra organización.

El compromiso de la Dirección con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, son una obligación, si se quiere conseguir que este Plan para la Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora.

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 5/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



1.2. Contexto Legal, Normativo, Prescriptivo

El presente Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres atiende a la reciente legislación laboral desarrollada para ello desde 2007 y hasta el pasado octubre de 2020. Se enumeran a continuación los referentes legales:

- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.

Por último, se atiende también a las siguientes referencias del entorno cercano que ayudan a identificar los principales ejes de trabajo para la igualdad de mujeres y hombres en el contexto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de protección y prevención integral contra la violencia de género
- Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

Si procediera la actualización del presente I Plan para la igualdad como consecuencia de nuevos desarrollos legales, se abordarían todos aquellos cambios que fuesen necesarios para su adaptación.

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 6/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8X0EV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



1.3. Ficha de Datos de FISEVI

Datos de la Empresa							
Razón social	FUNDACION PUBLICA ANDALUZA PARA LA GESTION DE LA INVESTIGACION EN SALUD DE SEVILLA (FISEVI)						
NIF	G41918830						
Domicilio social	AVDA. MANUEL SIUROT S/N – EDIFICIO LABORATORIOS 6ª PLANTA 41013 SEVILLA						
Forma jurídica	Fundación Pública						
Año de constitución	1997						
Responsable de la Entidad							
Nombre	José Francisco Cañón Campos						
Cargo	Gerente						
Telf.	955012820						
e-mail	jose.canon.sspa@juntadeandalucia.es						
Responsable de Igualdad							
Nombre	Mónica Cortés Olmo						
Cargo	Responsable RRHH						
Telf.	697956862						
e-mail	monica.cortes@juntadeandalucia.es						
Actividad							
Sector Actividad	Investigación y desarrollo						
CNAE	72						
Descripción de la actividad	Gestión de la investigación en salud						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Sevilla						
Dimensión							
Personas Trabajadoras (actualidad)	Mujeres	401	Hombres	137	Total	538	
N.º Centros de trabajo	4						
N.º de personas en ERTE durante 2020	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0	
Organización de la Gestión de Personas							
Dispone de departamento de personal	SI						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Actualmente en Fase de Consecución del Sello HRS4R						
Representación Legal y/o sindical de las Personas Trabajadoras	Mujeres	9	Hombres	4	Total	13	
Dispone de Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo	NO						

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 7/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8X0EV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



1.4. Contextualización de FISEVI

FISEVI es una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo principal es la gestión de la investigación en salud de los hospitales y centros de investigación públicos de la provincia de Sevilla.

Hasta 2009 en la provincia de Sevilla coexistían varias entidades que bajo diferentes formas jurídicas y con ámbito de actuación principalmente hospitalario, prestaban servicios de gestión de I+D+i, a la comunidad investigadora de naturaleza fundamentalmente administrativa.

En este sentido, la reorganización de las estructuras de gestión y apoyo de la investigación en el SSPA descrito en el apartado anterior que da lugar a la RFGI y a la constitución de **FISEVI**, surge de la motivación de ofrecer servicios de gestión de I+D+i de calidad y más profesionalizados, mejorar la eficiencia económica y la equidad en el acceso de la comunidad investigadora.

FISEVI tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad jurídica y de obrar, está constituida con carácter permanente y por tiempo indefinido y se rige por sus Estatutos y por las leyes y reglamentos que les sean aplicables y, en particular, la Ley 10/2005, de 31 de Mayo, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía y el Decreto 32/2008, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía y cuantas normas o disposiciones complementarias o concordantes fueran aplicables.

Está inscrita en el registro de Fundaciones, Sección primera F “Docentes, científicas y desarrollo” con el numero SE/621 y reúne los requisitos para estar incluida y ser beneficiaria del régimen de mecenazgo establecido por el artículo 16 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre de Régimen Fiscal de las Entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo. Tiene afectado de modo duradero su patrimonio al desarrollo de la docencia, la investigación científica y el desarrollo tecnológico en Ciencias de la Salud.

1.4.1. Misión / Fines fundacionales

Promocionar y realizar Investigaciones biomédicas de calidad en Andalucía, así como promover y desarrollar innovaciones en tecnologías sanitarias, en la docencia y en la gestión de los servicios sanitarios, a través de la optimización de las actividades de gestión y fomento de la investigación en los centros y organismos del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) a los que presta sus servicios.

1.4.2. Centros de Referencia

Los hospitales y centros de investigación de **FISEVI** cuentan con más de 22.000 profesionales médicos especializados en diferentes disciplinas relacionadas con la salud. Además, cuenta con más de 4.000 personas investigadoras que mantienen alrededor de 500 líneas de I+D+i en activo, muchas de ellas en colaboración con la industria.

Desde **FISEVI** se ayuda a identificar e involucrar personas investigadoras interesadas en colaborar con el sector empresarial desde el diseño y la realización de ensayos clínicos, pasando por proyectos de investigación preclínica, hasta el diseño y validación de dispositivos médicos y soluciones tecnológicas de *e-health* aplicadas a la salud.

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 8/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Se entiende, por actuaciones de gestión y fomento de la investigación, todas aquellas encaminadas a impulsar de forma efectiva el desarrollo, extensión y consolidación de la I+D+i de excelencia en salud, mediante el soporte, la producción y prestación de servicios de gestión de la investigación, con relación a su Cartera de Servicios, con la mayor calidad, equidad y eficiencia posible a los beneficiarios de su actividad.

Del mismo modo, y también orientado a la consecución de los objetivos identificados, la RFGI y FISEVI como parte de esta, han definido una Cartera de Servicios común. La Cartera de Servicios de Gestión y Apoyo de la RFGI-SSPA a la comunidad investigadora es la siguiente:

- Gestión de convocatorias de ayudas propias.
- Asesoramiento para la captación de financiación y establecimiento de colaboraciones.
- Gestión de ayudas.
- Asesoramiento de proyectos europeos / internacionales.
- Apoyo metodológico – estadístico.
- Difusión y transferencia de resultados.
- Apoyo y gestión de ensayos clínicos.
- Promoción de la investigación y coordinación de eventos.
- Asesoramiento jurídico-económico y de gestión.
- Tramitación de ayudas de intensificación de la actividad investigadora.
- Gestión de centros e institutos de investigación sanitaria vinculados al Sistema Sanitario Público de Andalucía.

Igualmente, **FISEVI** actúa como impulsora de sinergias con organismos públicos y privados, nacionales e internacionales tales como: Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, Consejería de Salud y Familias, Red de Entidades Gestoras de Investigación Clínica, Instituto de Salud Carlos III y Janssen (Johnson & Johnson Farmacéutica).

FISEVI tiene la capacidad de articular los instrumentos necesarios para desarrollar una investigación de excelencia y dar cobertura a las necesidades de un conjunto de profesionales para intentar dar respuesta a las causas de las enfermedades, así como encontrar nuevas maneras de tratarlas y prevenirlas.

FISEVI ofrece a las personas colaboradoras servicios personalizados que facilitan la gestión profesionalizada de su acción social. **FISEVI** se adapta a las necesidades demandas, por lo que se entiende como un instrumento fundamental para que las empresas y demás colaboradores puedan utilizar sus fondos destinados a labor social de acuerdo con sus políticas internas.

El apoyo de los profesionales de **FISEVI** permite:

- Contar en todo momento con información actualizada, independiente y objetiva sobre las posibilidades de colaboración.
- Tener acceso a nuevas fórmulas de colaboración diseñadas por FISEVI con un enfoque eminentemente práctico.
- Una mayor visibilidad de su acción social a través de la estructura y ámbito de actuación de FISEVI.

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 9/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8X0EV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



- Acceso a una amplia cartera de servicios personalizados que permiten a sus responsables de acción social seleccionar con rigor los proyectos con los que colaborar.
- Apoyo para la definición de acciones de colaboración que promuevan la participación de los diferentes públicos objetivo de la empresa (empleados, clientes, proveedores, investigadores, empresas, etc.).

2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad

La implantación del Plan estará liderada por el **Departamento de Gestión de Profesionales (RR.HH.)**, asumiendo así las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan para la Igualdad, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, la coordinación de las personas responsables implicadas, su seguimiento, así como los plazos para su evaluación.
- Aclarar las dudas que surjan a la plantilla con el fin de facilitar la correcta interpretación y la comunicación en lo que al Plan se refiere.
- Realizar las labores de información, comunicación y sensibilización a la plantilla en todos los temas referidos al Plan para la Igualdad, junto con la Comisión de Igualdad.
- Proponer modificaciones o nuevas medidas y actuaciones al Plan para la Igualdad.
- Seguir y evaluar periódicamente el cumplimiento del Plan, actualizar al final del periodo de vigencia el diagnóstico, realizar la evaluación final y emitir informes de valoración indicando las medidas a tomar en cada caso.

La composición de la comisión negociadora del Plan de Igualdad de **FISEVI** es la siguiente:

Representación de la Empresa:

- José Cañón Campos (Director Gerente)
- Mónica Cortés Olmo (Responsable Unidad Gestión de Profesionales)
- Carlos García Pérez (Responsable Unidad de EECC)
- Eva Guerrero Quintero (Responsable Unidad Gestión Económica)
- Samuel Pérez Lagares (Técnico de Prevención de Riesgos Laborales)
- Amalia Arrixaca Villalobos Gómez (Responsable Unidad Jurídica)

y por otra, la **Representación de las Personas Trabajadoras:**

- Rocío Luque Marín (SATSE)
- Pedro Vicente Marín Sereno (SATSE)
- Carlos Galindo Pérez de Azpillaga (CCOO)
- Carmen Jordán Pérez (CCOO)

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 10/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑÓN CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/



- Manuel Jesús Morales Torrero (CCOO)
- Mercedes Villegas Villegas (CCOO)

Se constituye también la **Comisión de Igualdad** de **FISEVI**, que tiene entre sus funciones:

- Velar por el cumplimiento de las acciones que constituyen el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, los plazos y los recursos para llevarlas a cabo, así como realizar las actuaciones relacionadas con el seguimiento y evaluación de las mismas.
- Recibir, gestionar y responder las dudas o cuestiones que surjan a la plantilla en materia de igualdad de mujeres y hombres o relacionadas con la redacción, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.
- La Comisión de Igualdad será la encargada de identificar y promover la realización de todas las labores de sensibilización necesarias en cuanto al Plan para la Igualdad a la plantilla.

La Comisión de Igualdad de **FISEVI** está constituida por las siguientes **personas**:

Representación de la Empresa:

- Mónica Cortés Olmo (Responsable Unidad Gestión de Profesionales)
- Samuel Pérez Lagares (Técnico de Prevención de Riesgos Laborales)

y por otra, la **Representación de las Personas Trabajadoras**:

- Carmen Jordán Pérez (CCOO)
- Manuel Jesús Morales Torrero (CSIF)

Para las **quejas o sugerencias** relacionadas con este tema, **FISEVI** ha dispuesto la siguiente dirección de mail dirigida a la Comisión de Igualdad.

igualdad.fisevi@juntadeandalucia.es

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente.

Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad quedarán anexados al presente Plan para la Igualdad (acta de constitución de la Comisión de igualdad, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.).

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 11/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8X0EV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal

El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de **FISEVI** entrará en vigor el **01/09/2022** y tendrá un periodo de vigencia de 4 años hasta el **01/09/2026** tal y como contempla el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Su contenido deberá ser revisado y renovado anualmente desde su firma, para evaluar qué se ha conseguido globalmente cada año de implantación del Plan.

Transcurrido el periodo de vigencia, se procederá en un plazo máximo de 12 meses a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y un nuevo plan que dé respuesta a la realidad de la organización.

Será de aplicación a todas las personas pertenecientes a **FISEVI**, con independencia de su nivel jerárquico o cualquier otro aspecto.

4. Informe Diagnóstico

4.1 Contexto y Marco de Actuación

FISEVI cuenta con un marco para las relaciones laborales que atiende a la igualdad de trato y de oportunidades a nivel formal y que se encuentra citada específicamente en diferentes soportes documentales - código de conducta, protocolos, etc.-.

Con respecto al uso no sexista del lenguaje en sus materiales escritos y contenidos online, hay una predominancia por el masculino genérico. En ocasiones, se observa la utilización de /a en los documentos oficiales.

4.2. Composición de la Plantilla e Infrarrepresentación de Mujeres y Hombres

Se da una composición desequilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla con un 75% y 25% respectivamente. Este dato sobre la presencia de mujeres y hombres en **FISEVI** refleja la labor de la entidad para aminorar la inercia de un sector que es tradicionalmente masculinizado.

Analizados los contratos, se identifica el contrato temporal a jornada completa como el modelo general de contratación.

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 12/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Sobre la segregación vertical o techo de cristal, se observa una desigual presencia de mujeres y hombres. A nivel directivo, se da la presencia sólo de 1 hombre, y a nivel de mandos intermedios, 19 mujeres y 10 hombres. El nivel siguiente, el operativo, ya cuenta con 440 mujeres y 138 hombres.

La mayoría de las áreas de trabajo o departamentos se encuentran con presencia de mujeres y hombres.

La limitación en el desarrollo profesional dentro de la estructura por la escasez de vacantes y movilidad interna por ser un ente instrumental, junto con cierta solicitud de mayores facilidades para la conciliación, son las principales áreas de mejora identificadas por este diagnóstico.

Se puede adoptar un procedimiento para el Proceso de Identificación y Planificación de Talento corporativo, donde se aborde el fenómeno de la fuga de talento, para prevenirla y evitarla, en la medida de lo posible.

4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación

No se identifican sesgos de género en la provisión de vacantes para la plantilla, principalmente para los puestos del nivel operativo.

Para los niveles de dirección y de mayor responsabilidad, se abordan procesos de selección igualmente sistematizados, si bien no se puede analizar o evidenciar la participación e influencia de mujeres y hombres a lo largo de las diferentes fases de los procesos de selección desde el propio reclutamiento.

No se observa sesgo de género en los procedimientos de selección y contratación en sus procedimientos escritos, se rigen por los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, garantizando a su vez la transparencia, imparcialidad, profesionalidad y discrecionalidad técnica de los órganos de selección, la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones a desarrollar; así como, la agilidad, sin perjuicio de la objetividad en los procesos de selección.

El principal motivo de las bajas es por finalización de contrato tanto de mujeres como de hombres.

Los procesos de promoción en **FISEVI** son objetivos y transparentes, y se rigen principalmente por criterios demostrables de valía profesional mediante nuevos puestos ofertados.

Cabe señalar que esta opción de promoción, se establece mediante el acceso a nuevas ofertas de empleo que son publicadas por **FISEVI** de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Se da un desarrollo profesional más horizontal - en la adopción de nuevas responsabilidades o interlocuciones- que vertical -promociones dentro del organigrama.

Con respecto al proceso de promoción, no cuenta con un procedimiento de promoción *per se*, aunque facilita toda la información sobre las convocatorias llevadas a cabo por organismos externos a la plantilla que desee mejorar su situación laboral dentro de la Fundación. **FISEVI** por ser un ente instrumental que tiene marcada sus dinámicas laborales en este aspecto, al ser un ente

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 13/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8X0EV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



público instrumental de la Junta de Andalucía, está supeditada a los límites presupuestarios establecidos en las Leyes de Presupuestos. Aunque se observa todos los esfuerzos de **FISEVI** en fomentar y mejorar la situación profesional y laboral de sus personas trabajadoras.

No se identifican sesgos o subjetividades a la hora de prescribir la realización de formación a determinadas personas de la organización, en tanto que las áreas están compuestas por un número reducido de personas y la formación necesaria se identifica muy fácilmente dentro de cada área.

En el proceso de formación continua, no se identifican sesgos de género en el diagnóstico de necesidades formativas ni en la adscripción a ella. La formación continua no está unida a procesos de promoción o de planes de carrera.

4.4. Clasificación Profesional y Política Retributiva

FISEVI cuenta con una descripción de puestos de trabajo sistematizada que regula los perfiles y la adaptación persona-puesto. No se identifican sesgos que puedan suponer una mayor adscripción de mujeres o de hombres a puestos o grupos profesionales. Se incluyen elementos descriptivos objetivos y sin impacto de género.

En lo que respecta a la descripción de los perfiles profesionales, solo se tienen en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

Con respecto a la política retributiva, la organización cuenta con unas tablas salariales a las que está adscrita la plantilla de **FISEVI**, si bien se da una política retributiva basada en la personalización y el puesto específico que desempeña. Se da por lo tanto una política retributiva específica, conocida y compartida.

Tras el análisis de género del SVPT o los puntos del SVPT por género y en el caso de **FISEVI** son todos neutros.

Atendiendo a los resultados del registro retributivo de FISEVI, se puede comprobar que hay una brecha salarial del -7 % en el total de la retribución equiparada en su media y el 3% en la mediana según datos del registro retributivo. Cabe resaltar que, estos datos no alcanzan el 25% de brecha salarial en la media y el 10 % en la mediana según 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, establece en su artículo 28, la necesidad de justificar diferencias salariales superiores al 25% no siendo aplicable a **FISEVI**.

Las diferencias en los complementos salariales y extrasalariales son las siguientes, 13% en los primeros y el -6% en los segundos, indicando que la diferencia por sí misma no supone discriminación.

En **FISEVI** no existen puestos ocupados por mujeres y hombres (masa salarial masculina-masa salarial femenina) con una diferencia porcentual en el total de las retribuciones del 25% o superior, no siendo necesario determinar los criterios de aplicación por puesto de complementos y percepciones extrasalariales.

No existen incoherencias en la manera de describir el trabajo masculino y femenino.

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 14/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8X0EV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Se recomienda considerar el uso del currículum oculto de las personas que ocupan los puestos de trabajo. El currículum formal solo ofrece información sobre la formación de la persona y experiencia de ámbito laboral, por el contrario, el currículum oculto nos aporta datos sobre cualidades y actitudes de los perfiles concretos de las personas que ocupan los puestos de trabajo

El acceso a los complementos salariales es en iguales condiciones para ambos sexos, atendiendo a criterios de grupos profesionales y categorías a las que les vincula su relación contractual, salvo los complementos personales que están vinculados a la persona que ocupa el puesto y no a éste.

4.5. Tiempo, Lugar de Trabajo y Conciliación

En los documentos de trabajo de **FISEVI** recogen el conjunto de condiciones de prestación del trabajo -espacios y tiempos. Así como las diferentes medidas que para la conciliación se encuentran disponibles. Son permisos disponibles para el conjunto de la plantilla, y conocidos por todas las personas.

Con respecto al espacio y al tiempo de trabajo - teletrabajo, cumplimiento del horario, exceso de horas, etc.- se considera necesario desarrollar con mayor claridad en el compromiso de la organización para con la flexibilidad del tiempo, el espacio de trabajo, el control de los excesos horarios y desconexión digital.

FISEVI dispone de una cultura de trabajo que facilita la adopción de medidas para la conciliación. Así:

- Todas las medidas disponibles son públicas en **FISEVI**.
- Dado que no se observa el uso de las medidas de conciliación por parte de la plantilla, bien porque no ha necesitado bien porque no están informadas adecuadamente por la Empresa y/o Parte Social de FISEVI. Sería conveniente comunicar cómo se plasmarían las medidas no contempladas en la normativa relacionadas con la conciliación en **FISEVI**.
- No se han dado prerrogativas empresariales que hayan supuesto la afectación particular a las personas con responsabilidades de cuidado, es decir, todas las personas que han requerido tiempo para las responsabilidades de cuidado han obtenido el disfrute de este derecho por parte de **FISEVI**.

Sólo un 12% del total de la plantilla que tiene responsabilidad de cuidados han disfrutado de medidas de conciliación propuesta por **FISEVI**. Se observa la necesidad de profundizar el compromiso con la conciliación y responsabilidades de cuidado con mejores estrategias de comunicación y difusión.

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 15/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8X0EV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



4.6. Seguridad y Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

No se identifican riesgos físicos para la salud de las mujeres en situaciones como embarazo, maternidad, lactancia, etc., atendiendo la política de prevención y de evaluación de riesgos a las incidencias que pudieran surgir.

En materia de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dispone de un protocolo actualizado en el año 2022 que contempla entre otros elementos: Aspectos como la confidencialidad, la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, Mención sobre la prohibición de represalias contra cualquier persona que reporte situaciones de acoso o participe de alguna manera a lo largo del procedimiento, La tipificación de faltas y el correspondiente régimen sancionador, Establecer plazos para cada una de las fases del procedimiento -se establece un plazo máximo de resolución de 30 días, Fecha de vigencia del referido protocolo, Canal (buzonacoso.fisevi@juntadeandalucia.es) para realizar las denuncias y definir la comisión instructora para los casos de acoso.

No se han identificado en el momento actual ni en el pasado reciente de la organización comportamientos de este tipo.

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 16/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



5. Ámbito de Actuación y Objetivos del Plan de Igualdad

5.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Promoción y Formación

Bloque 1.- Selección, Contratación, Promoción y Formación

- Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género
- Disponer de un proceso de contratación y de salida de la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.
- Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres.
- Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género.

5.2 Bloque 2.- Clasificación Profesional

Bloque 2.- Clasificación Profesional

- Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas.

5.3 Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres

Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres

- Abordar actuaciones para una mejor gestión del tiempo y el espacio de trabajo.
- Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento.

5.4 Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

- Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje.
- Fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones a través de acciones formativas e informativas.

5.5 Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina

Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 17/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



- Favorecer con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de la organización.
- Medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones.

5.6 Bloque 6.- Ámbito Retributivo

Bloque 6.- Ámbito Retributivo

- Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora.
- Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización.

5.7. Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo

Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo

- Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida.

5.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género

Bloque 8.- Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

- Representar a FISEVI en las colaboraciones que puedan darse con instituciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Dotar al personal de Gestión de Personas (RR.HH.) formación específica sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.
- Asesorar, en la medida de lo posible, a las víctimas de violencia de género trabajadoras de FISEVI.

5.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género

Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género

- Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada.
- Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades.
- Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de FISEVI que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres.
- Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de FISEVI.
- Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional.

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 18/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8X0EV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



6. Medios y Recursos para la Implantación del Plan

El Plan para la Igualdad contará con los equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos propuestos. Asimismo, parte de las acciones planteadas no requerirán de dotación presupuestaria específica, puesto que constituyen iniciativas que se desarrollarán dentro de actuaciones ya vigentes o que serán desarrolladas por personas de la plantilla y con recursos materiales, económicos y temporales ya disponibles.

Así las cosas, el esfuerzo inversor que se estima vendrá determinado por el posible coste económico de la implantación de algunas acciones, principalmente pensando en la dedicación que tendrá la gestión global e implantación interna -en número de personas y en número de horas.

- Coste económico externo: se realizarán estimaciones anuales, según el plan de gestión anual de cada ejercicio.
- Coste derivado de la participación de personas de **FISEVI**: al tratarse de un proceso de nueva implantación, se desconoce la dedicación real que tendrá internamente tanto para su gestión como para el desarrollo de actividades. Para cada ejercicio se realizará el cálculo del gasto salarial correspondiente, entendido éste como una inversión.

Estas partidas presupuestarias se irán revisando periódicamente en el procedimiento de evaluación y seguimiento del Plan para la igualdad de mujeres y hombres con el fin de comprobar su adecuación e idoneidad.

Al mismo tiempo, la empresa podrá solicitar cuantas subvenciones y ayudas económicas públicas sean convocadas para la realización de las actividades.

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 19/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8X0EV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



7. Medidas de Igualdad

7.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Formación y Promoción

Ficha de Medida 1		Prioridad: Alta
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación	
Medida	Solicitar currículos ciegos	
Objetivos que persigue	- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. - Establecer procedimientos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género. - Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.	
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección se solicitarán currículos ciegos en los que no conste ni el sexo, ni la edad de las personas y evitar en las entrevistas de trabajo preguntas relacionadas con la vida personal (estado civil, responsabilidades de cuidados, guarda legal, etc.).	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FISEVI asociados al reclutamiento y selección. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• % de CV ciegos recibidos respecto del total de CV • Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Disminución segregación horizontal • Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (sí/no)	

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 20/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



7.2 Bloque 2.- Clasificación Profesional

Ficha de Medida 2		Prioridad: Alta
Área de actuación	Clasificación Profesional	
Medida	Denominaciones neutras en el sistema de clasificación profesional.	
Objetivos que persigue	- Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas. - Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.	
Descripción detallada de la medida	Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FISEVI asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no) • Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)	

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 21/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8X0EV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



7.3 Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres

Ficha de Medida 3		Prioridad: Baja
Área de actuación	Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres	
Medida	Zona de comedor (café, almuerzo, snack, etc.)	
Objetivos que persigue	- Abordar actuaciones para una mejor gestión del tiempo y el espacio de trabajo. - Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento.	
Descripción detallada de la medida	Ofrecer a la plantilla, en un espacio habilitado, café, fruta, fiambre, etc, para poder desayunar y/o almorzar.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FISEVI asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• Zona habilitada (sí/no)	

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 22/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8X0EV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



7.4 Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

Ficha de Medida 4		Prioridad: Alta
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional	
Medida	Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes	
Objetivos que persigue	- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones a través de acciones formativas e informativas.	
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FISEVI asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• Documento difundido entre toda la plantilla (sí/no) • Documento realizado (sí/no)	

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 23/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



7.5 Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina

Ficha de Medida 5		Prioridad: Alta
Área de actuación	Infrarrepresentación Femenina	
Medida	Representación del sexo infrarrepresentado en la RLT	
Objetivos que persigue	- Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal. - Favorecer con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de la organización. - Medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones.	
Descripción detallada de la medida	Instar al Comité de empresa a que elabore listas con presencia equilibrada de mujeres y hombres en las elecciones sindicales que puedan tener lugar.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FISEVI asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• N° Envío de Comunicación a la RLT	

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 24/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

**7.6 Bloque 6.- Ámbito Retributivo**

Ficha de Medida 6		Prioridad: Alta
Área de actuación	Ámbito Retributivo	
Medida	Registro Salarial	
Objetivos que persigue	- Combatir la brecha salarial - Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. - Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización.	
Descripción detallada de la medida	Realizar un listado anual en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y debe ser accesible a toda la plantilla, a través de la RLT (en su caso). En caso de que la diferencia sea mayor del 25% incluir una justificación de que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (De acuerdo al R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres)	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FISEVI asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• % Brecha • Brecha supera el 25% (sí/no) • Registro actualizado regularmente (sí/no) • Registro realizado (sí/no)	

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 25/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

**7.7. Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo**

Ficha de Medida 7		Prioridad: Alta
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	
Medida	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual	
Objetivos que persigue	- Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida. - Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	
Descripción detallada de la medida	Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual entre todos/as los/as trabajadores/as a través de los canales de comunicación habituales.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FISEVI asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• Alcance • N° Denuncias/quejas/sugerencias recibidas • Protocolo difundido (sí/no) • Resolución de conflictos/casos de acoso (sí/no)	

Ficha de Medida 8		Prioridad: Alta
Áreas de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo / Condiciones Laborales Igualitarias	
Medida	Realizar un estudio de riesgos psicosociales	
Objetivos que persigue	- Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida. - Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. - Mantener evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres. - Adoptar medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.	
Descripción detallada de la medida	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de mujeres y hombres	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FISEVI asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 26/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Indicadores de seguimiento	Estudio de riesgos psicosociales realizado (sí/no)
----------------------------	--

7.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género

Ficha de Medida 9		Prioridad: Alta
Área de actuación	Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género	
Medida	Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género	
Objetivos que persigue	- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad. - Representar a FISEVI en las colaboraciones que puedan darse con instituciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres. - Dotar al personal de Gestión de Personas (RR.HH.) formación específica sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género. - Asesorar, en la medida de lo posible, a las víctimas de violencia de género trabajadoras de FISEVI.	
Descripción detallada de la medida	En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FISEVI asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	- Nº permisos atendidos - Nº solicitudes	

7.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género

Ficha de Medida 10		Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género	
Medida	Elaborar un manual de bienvenida con perspectiva de género	
Objetivos que persigue	- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés. - Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento. - Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada. - Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades. - Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de FISEVI.	

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 27/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



	- Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. - Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de FISEVI que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un manual de bienvenida con referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FISEVI asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	• Alcance • Manual realizado (sí/no) • Referencia incluida en el manual de bienvenida (sí/no)

Ficha de Medida 11		Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género	
Medida	Plan de Comunicación en materia de Igualdad.	
Objetivos que persigue	- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés. - Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento. - Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades. - Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de FISEVI. - Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. - Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de FISEVI que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres.	
Descripción detallada de la medida	Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la entidad en materia de Igualdad.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FISEVI asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• Alcance • Canales de información utilizados • Plan de comunicación puesto en marcha (sí/no) • Plan de comunicación realizado (sí/no)	

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 28/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8X0EV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Ficha de Medida 12		Prioridad: Baja
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género	
Medida	Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad	
Objetivos que persigue	- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés. - Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento. - Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada. - Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades. - Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de FISEVI. - Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. - Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de FISEVI que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres.	
Descripción detallada de la medida	Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FISEVI asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• Encuesta realizada (sí/no) • Informe de resultados realizado (sí/no) • N° de respuestas por sexo	

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 29/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8X0EV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



8. Aplicación y Seguimiento

Los informes de seguimiento serán hechos públicos también entre la plantilla de **FISEVI** compartiendo su contenido en la carpeta común que será habilitada para ello o en el *portal del empleado*.

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes líneas de actuación tras su implementación. El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de **FISEVI**.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye al amparo de lo recogido en los apartados de Seguimiento y Evaluación del Plan firmado el **11 de julio de 2022**, con el cometido de interpretar, revisar, modificar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones que se le atribuyen en el Artículo 3 del presente reglamento y en virtud de lo expresado en el RD 901/ 2020.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará compuesta por la plantilla en Representación de la Empresa (50%) y en Representación de las Personas Trabajadoras de **FISEVI** (50%). Su composición:

En Representación de la Empresa:

- Mónica Cortés Olmo (Responsable Unidad Gestión de Profesionales)
- Samuel Pérez Lagares (Técnico de Prevención de Riesgos Laborales)

En Representación de las Personas Trabajadoras:

- Carmen Jordán Pérez (CCOO)
- Manuel Jesús Morales Torrero (CSIF)

Se establece que cualquiera de las partes, ante la imposibilidad de acudir a alguna reunión, la persona representante indicada podrá nombrar a una persona en su sustitución.

La duración del mandato de las personas de la Comisión será el de la vigencia del Plan (4 años) y hasta que no se negocie el siguiente.

8.1 Funciones de la Comisión de Seguimiento:

Además de los cometidos y competencias que expresamente se le encomiendan en el Plan de Igualdad, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 30/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



- Establecer un calendario de reuniones periódicas cada dos meses.
- La Comisión podrá establecer el número de reuniones extraordinarias necesarias siempre que las circunstancias lo indiquen.
- Proponer, y en su caso aprobar modificaciones a este reglamento.
- Atender y resolver reclamaciones formuladas por la plantilla de la empresa.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Realizar modificaciones o incluir alguna medida si se detecta la necesidad de hacerlo.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Recibir la información y documentación necesarias, por parte de la empresa, para realizar su labor de seguimiento y evaluación
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan.
- Quienes componen la Comisión, así como las asesorías, están obligadas a respetar la confidencialidad profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 31/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8X0EV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



9. Evaluación y Revisión

El seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del Plan se dispondrán de las siguientes herramientas:

- Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Cuestionario de Seguimiento.
- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación.

El órgano responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento, la Dirección de la empresa y la representación de trabajadores/as.

Cronograma del sistema de seguimiento¹:

1	Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad	Semestral
2	Cuestionario de Seguimiento	Semestral
3	Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.	Anual
4	Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación	Bienal

¹ Ver anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 32/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Junta de Andalucía

Consejería de Salud y Familias
Fundación Pública Andaluza para la
Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2022 - 2026 DE FISEVI

10. Calendario de Actuaciones

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad

Medida	Primer semestre	Segundo semestre	Tercer semestre	Cuarto semestre	Quinto semestre	Sexto semestre	Séptimo semestre	Octavo semestre	Noveno semestre
M.1									
M.2									
M.3									
M.4									
M.5									
M.6									
M.7									
M.8									
M.9									
M.10									
M.11									
M.12									

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO		25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 33/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA		22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ		22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO		21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS		21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS		21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

11. Procedimiento de Modificación

Incluir en la ficha las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Ficha de Procedimiento de Modificación de Medida XX por Medida XXX	
Motivos:	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	Incluir como criterio de selección de personal la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Objetivos que persigue	1.1. Equilibrar la participación de mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección se tomará la decisión de incorporar a mujeres en aquellos puestos donde estas estén infrarrepresentadas siempre que exista igualdad de condiciones y méritos.
Personas destinatarias	Personal de nuevo ingreso
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Gerencia - Dirección de la empresa. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Sin coste económico
Indicadores de seguimiento	- Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. - Número total de procesos de selección realizados. - Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 34/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3U0M356PBP8X0EV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad

1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		☐
	Falta de recursos materiales		☐
	Falta de tiempo		☐
	Falta de participación		☐
	Descoordinación con otros departamentos		☐
	Desconocimiento del desarrollo		☐
Otros motivos (especificar)		☐	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 35/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

2. CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 36/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

3. INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 37/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

4. MODELO DE INFORME INTERMEDIO Y FINAL DE EVALUACIÓN

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Nivel de obtención de resultados esperados	☐	☐	☐
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	☐	☐	☐
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	☐	☐	☐
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	☐	☐	☐

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	☐	☐	☐
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	☐	☐	☐
El presupuesto previsto ha sido	☐	☐	☐
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	☐	☐	☐

- Adecuación de los recursos asignados.

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 38/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	☐	☐	☐
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	☐	☐	☐

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 39/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



FIRMADO POR	EVA MARIA GUERRERO QUINTERO	25/07/2022 01:10:54	PÁGINA 40/40
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	22/07/2022 10:21:44	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	22/07/2022 09:58:55	
	CARLOS GALINDO PEREZ DE AZPILLAGA	22/07/2022 09:23:53	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	22/07/2022 08:53:00	
	AMALIA ARRIXACA VILLALOBOS GÓMEZ	22/07/2022 08:52:01	
	MONICA CORTES OLMO	21/07/2022 15:02:57	
	JOSE FRANCISCO CAÑON CAMPOS	21/07/2022 15:01:43	
	MERCEDES AUXILIADORA VILLEGAS VILLEGAS	21/07/2022 14:55:46	
VERIFICACIÓN	UUM32TJJCGSGCRM3UQM356PBP8XQEV	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	