



PLAN DE IGUALDAD
FEDERACIÓN DE ESCUELAS FAMILIARES
AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA

ÍNDICE

- 1) INTRODUCCIÓN
- 2) ENCAJE NORMATIVO
- 3) FEDERACIÓN ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICAS.
 - a) Contexto.
 - b) Ámbito temporal, territorial, personal y vigencia.
 - c) Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT).
 - d) Compromiso de igualdad.
- 4) METODOLOGÍA
 - a) Normativa y herramientas del Ministerio de Igualdad.
 - b) Recogida de datos.
 - c) El papel de la consultora.
- 5) ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?
 - a) Compromiso de la Dirección de la entidad.
 - b) Creación de una comisión negociadora.
 - c) Diagnóstico.
 - d) Creación del Plan de igualdad.
 - e) Implantación y evaluación del plan.
- 6) RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO y AUDITORÍA SALARIAL.
- 7) MEDIDAS.
- 8) SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.
 - a) Seguimiento.
 - b) Sistema de evaluación.
 - c) Procedimiento de modificación de medidas.
- 9) RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.
- 10) CALENDARIO DE ACTUACIONES.

1.- INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La organización FEDERACIÓN ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA, ha decidido implantar un plan de igualdad, tarea para la que contará con el apoyo de la consultora especializada en igualdad: Igualándote.

El presente plan de igualdad, se realiza tomando como referencia los materiales, herramientas y guías establecidas por el Ministerio de Igualdad. Su fin último es la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en los términos que propone la normativa aplicable.

2.- ENCAJE NORMATIVO

El principio rector de los Planes de Igualdad no puede ser otro que el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres. Este principio ya aparece recogido en la Constitución Española de 1978 (artículos 9 y 14).

Este es un principio jurídico universal, que también ha impulsado importantes directivas a nivel europeo: Directivas 2010/41/UE, 2006/54/CE y 2004/113/CE, principalmente.

Los planes de igualdad, son parte de las medidas a impulsar en el ámbito de la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 en la que se establecen los objetivos estratégicos y las acciones clave que la Comisión Europea ha previsto para el período 2020-2025.

A nivel nacional, el legislador ha publicado cronológicamente una serie de normas que regulan el contenido, la implantación y registro de un plan de igualdad. La normativa específica y más relevante aplicable a esta materia la encontramos, entre otras en:

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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.

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

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

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

Aparte del principio de igualdad entre mujeres y hombres, los planes de igualdad son herramientas susceptibles de combatir la discriminación por razón de sexo, ya sea la discriminación directa (art 6 LO 3/2007) que es la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable; discriminación indirecta (art 6 LO 3/2007) que es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse.

Otro de los principios rectores que rigen un plan de igualdad es que sus disposiciones deben proceder de la negociación colectiva entre la plantilla y la dirección de una organización (art 5 y 6 del RD 901/2020). A tal efecto, se establece la necesidad de crear una comisión negociadora que apruebe el diagnóstico de la situación de la organización.

En cuanto al fondo, los planes de igualdad deben detectar las contingencias en materias de igualdad que existan en una organización y proponer medidas correctoras que permitan establecer situaciones más igualitarias. La variable más evidente es la retribución, que formalmente debe responder a la equivalencia: igual valor aportado - igual salario (art 28 del Estatuto de los Trabajadores). La auditoría retributiva necesaria en todo plan de igualdad (art 7 del RD 901/2020) debe revelar la existencia de brechas salariales.

No podemos olvidar otros aspectos importantes que también serán abordados por el plan de igualdad como: la conciliación (art 44 LO 3/2007), formación, promoción, infrarrepresentación femenina o la prevención del acoso sexual y por razón de género (art 7 del RD 902/2020).

3.- FEDERACIÓN DE ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA.

a) Contexto.

FEDERACIÓN ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA, es una entidad granadina que se dedica a la actividad económica de la enseñanza, en concreto, de la educación secundaria técnica y profesional con 56 personas trabajadoras en 2023 (ejercicio analizado en auditoría) y creada en el año 2000.

La FEDERACIÓN ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA, ha asumido el reto que plantean las normas sobre igualdad

con la expectativa de convertirse en una entidad más igualitaria, si ello fuera posible.

Algunos de los valores de esta entidad son: la libertad personal, el esfuerzo, la responsabilidad, el servicio, la lealtad y el respeto a los demás. Estos valores contribuyen a la formación integral de la persona, dando como resultado la correcta y ordenada aplicación a la actividad de la FEDERACIÓN DE ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA, que le permiten alcanzar sus objetivos empresariales, a saber: lograr el desarrollo del medio rural y por ende promover entre los jóvenes una formación para su desarrollo y mejora de las condiciones de vida y trabajo que les rodea.

Ficha de la entidad	
Nombre o Razón Social	FEDERACION DE ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA.
CIF	V-18517987
Forma Jurídica	OTRAS FORMAS JURIDICAS
CNAE-Actividad	8532. Educación Secundaria técnica y profesional.
Sede Social	Granada
Código convenio colectivo aplicación	Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (99008725011994)
Recogida diagnóstico	Febrero a octubre de 2024
Fecha de finalización del informe	Octubre 2024

b) **Ámbito temporal, territorial, personal y vigencia.**

El presente plan de igualdad se ha gestado entre los meses de febrero a octubre de 2024. Para ejecutarlo, se han tomado como referencias los datos económicos consolidados del ejercicio de 2023.

El plan afecta a toda la plantilla de esta entidad cuyos centros de trabajo se encuentran en Granada y Almería. El ámbito territorial del plan es autonómico, por lo que el plan se registrará en el REGCON correspondiente a esta comunidad.

El plan desplegará efectos desde su fecha de aprobación **(28/10/2024)** y tendrá una vigencia de cuatro años, esto es hasta **28/10/2028**.

c) Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

La FEDERACIÓN ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA posee representantes legales de las personas trabajadoras (RLPT) contando con delegados de personal en sus centros de trabajo.

Para conformar la comisión negociadora se ha notificado a las personas pertenecientes de la RLPT de ambos centros de trabajo designando a tres personas para la negociación del plan de igualdad, dos de los cuales pertenecen a un mismo centro y un delegado que pertenece al otro centro de trabajo.

Las personas de la RLPT han sido oportunamente notificados con anterioridad suficiente de todas las reuniones de la comisión negociadora y de su contenido.

En cada reunión se ha levantado acta con el contenido de la misma, la cuál ha sido puesta a disposición de todas las personas de la comisión con anterioridad a su firma.

Todas las personas integrantes de la comisión han tenido la oportunidad de solicitar aclaraciones o enmiendas a las actas levantadas tras cada reunión. Igualmente, se les ha suministrado la información que legalmente fuera de su interés. También se ha promovido la participación igualitaria de todos los miembros de la comisión.

d) Compromiso de igualdad.

El compromiso de la dirección va más allá del mero cumplimiento legal siendo el objetivo la implicación de la plantilla en la creación de un instrumento que sea eficaz para mejorar las relaciones, el clima laboral y la igualdad real.

La elaboración del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de la FEDERACIÓN ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA, declaró su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato entre mujeres y hombres sin discriminar por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.

Extraemos el tenor literal de parte de este compromiso que se adjunta al presente plan de igualdad como ANEXO UNO.

Acogemos el principio de igualdad en todos los sectores y departamentos de esta empresa. También en el ámbito de nuestras comunicaciones internas y externas. Todo ello con el objetivo de contribuir al avance de una sociedad que pueda ser cada día más igualitaria y justa.

4.- METODOLOGÍA

a) Normativa y herramientas del Ministerio de Igualdad.

En el desarrollo del presente plan de igualdad, se han seguido todas las exigencias normativas consignadas en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

En este sentido, se ha realizado un diagnóstico completo de la situación de la entidad que sigue el esquema esbozado en el artículo 7 del RD 901/2020, y que ha analizado las siguientes áreas:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- i) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- j) Violencia de género.
- k) Comunicación y lenguaje inclusivo.
- l) Convenio colectivo.

Además de las áreas señaladas en el RD 901/2020, se han analizado a efectos de hacer un plan de igualdad más completo las áreas de: comunicación, violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión, política social y prevención de riesgos laborales.

Igualmente, se ha trabajado con las herramientas publicadas por el Ministerio de Igualdad y herramientas propias que respetan las previsiones que establece el Ministerio de Igualdad.

b) Recogida de datos.

La consultora ha remitido al cliente diversas plantillas Excel en las que el departamento correspondiente de la entidad ha podido volcar los datos necesarios para llevar a cabo el diagnóstico. Estas plantillas abarcaban todos los ámbitos recogidos en el artículo 7 del RD 901/2020 sobre diagnóstico.

También se han llevado a cabo cuestionarios a una muestra representativa de la plantilla, en concreto a 43 personas (en torno al 76,78% del total de la plantilla) y a 4 personas de la dirección de la FEDERACIÓN ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA. Estos cuestionarios versan sobre aspectos cualitativos que es complejo extraer de otro modo. Para la confección de estos cuestionarios, se ha seguido igualmente las indicaciones del Ministerio de Igualdad, así como de las normas aplicables.

c) El papel de la consultora.

La consultora firmante ha servido de apoyo en la implantación del plan de igualdad a la FEDERACIÓN ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA. Como agente externo, se ha procedido a analizar los datos que ha aportado la entidad cumplimentando los cuestionarios y herramientas Excel que prevé a tal efecto el Ministerio de Igualdad.

Como consultora imparcial, Igualándote ha comparecido a través de su equipo en la comisión negociadora, como nexo y guía de su cometido, estando siempre disponible ante las sugerencias, comentarios y cuestiones que planteara cualquiera de sus miembros.

El plan de igualdad que se recoge en el presente documento es fruto por tanto de la negociación colectiva entre entidad y trabajadores/as.

5.- ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Según el artículo 46 de la Ley 3/2007 de igualdad, los planes de igualdad son:

Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El Plan de Igualdad de la entidad FEDERACIÓN ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA, se rige por los siguientes principios:

- **Global:** este plan está diseñado para todas las personas que trabajan en esta entidad.
- **Transversal:** Afecta a la estructura, dinámicas y principios rectores de la organización.
- **Corrector y preventivo:** este plan pretende detectar y eliminar discriminaciones presentes y futuras.
- **Dinámico:** el plan está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se detecten en las sucesivas evaluaciones.
- **Consensuado:** El contenido de este plan es fruto del diálogo y la participación de todos los agentes implicados.

En cuanto a las fases para la elaboración e implantación del plan de igualdad, independientemente del número de trabajadores que contenga la entidad, el procedimiento será igual para todas las organizaciones. Las fases son:

a) Compromiso de la dirección de la entidad.

La entidad debe manifestar su compromiso con la implantación de medidas en materia de igualdad y se trata de un requisito formal.

b) Creación de una comisión negociadora.

Es necesario crear una comisión negociadora compuesta de forma paritaria por representantes de la entidad y trabajadores/as. (art. 5 y 6 RD 901/2020). Sus funciones son principalmente:

- Negociar y elaborar un diagnóstico.
- Identificar las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico.
- Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

La comisión tendrá únicamente el cometido de implantar un plan de igualdad.

En este caso, la comisión negociadora ha estado compuesta por cinco personas: dos personas que han representado los intereses de la entidad (hombres) y tres personas que han representado los intereses de las personas trabajadoras (hombres). También ha comparecido en las sesiones una consultora externa que ha servido de apoyo en las tareas de la comisión (mujer).

Por su parte la comisión se ha reunido en las siguientes ocasiones:

Fecha	Objeto
23/09/2024	Constitución de la comisión. Discusión y aprobación del reglamento.
14/10/2024	Valoración y aprobación del diagnóstico completo.
28/10/2024	Valoración y aprobación de la propuesta de medidas. Aprobación del plan completo.

Se adjuntan las actas de las reuniones como Anexo II y el reglamento de la comisión como Anexo III.

c) Diagnóstico.

Se trata de una fase clave en la que se recoge y analiza la información que ha suministrado la entidad. Según se ha indicado, el diagnóstico se ha realizado en torno a las áreas requeridas por el artículo 7 del RD 901/2020 y ha sido aprobado por la comisión negociadora en los términos exigidos por el artículo 6 del RD 901/2020.

d) Creación del Plan de igualdad.

Una vez analizada la información establecidos los objetivos y áreas de mejora, hemos procedido a la redacción del plan de igualdad y lo hemos presentado a la comisión negociadora. El plan será la unificación de todo el trabajo realizado y recoge al menos el siguiente contenido (art. 8 del RD 901/2020):

- Participantes, ámbito personal, territorial y vigencia.
- Informe de diagnóstico y resultado de la auditoría retributiva.
- Objetivos, medidas destinadas a su consecución y medios previstos para su ejecución.

-Calendario, sistema de seguimiento y procedimiento para modificar las medidas y solventar las discrepancias en su aplicación.

e) Implantación y evaluación del plan.

Concluido el plan de igualdad, se implantará y registrará en el Registro de Planes de Igualdad dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y de las Autoridades laborales de las CCAA correspondiente, en este caso, Andalucía.

El registro del plan marcará su vigencia máxima (4 años según el artículo 9 del RD 901/2020).

Este plan definirá el sistema de evaluación de sus medidas en el apartado correspondiente, con observancia de los plazos establecidos en la norma: como mínimo debe realizarse una evaluación intermedia y otra final del plan de igualdad (artículo 9 del RD 901/2020).

Las evaluaciones medirán: los resultados (cumplimiento de objetivos y corrección de desigualdades), la integración del plan (dificultades encontradas y nivel de ejecución de las acciones planteadas) y el impacto real (cambios en la entidad y cambios tangibles en materia de igualdad).

6.- RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO.

Se ha llevado a cabo un diagnóstico completo de la entidad la FEDERACIÓN ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA, que recoge todas las materias especificadas en el artículo 7 del RD 901/2020, amén de otras que se han abordado de forma voluntaria, según se ha indicado en el apartado 4. a) Normativa y herramientas del Ministerio de Igualdad.

El diagnóstico ha sido aprobado por la comisión negociadora en los términos exigidos por el artículo 6 del RD 901/2020.

A continuación, se ofrece un resumen de las conclusiones alcanzadas en el ámbito de cada una de las áreas analizadas.

-Infrarrepresentación femenina.

	Infrarrepresentación femenina
Puntos fuertes	La distribución de la plantilla es estable en el tiempo. Los contratos ofrecidos son en su mayoría indefinidos
Puntos de mejora	La segregación vertical y horizontal. La infrarrepresentación femenina.

-Características generales de la entidad.

	Características generales de la entidad
Puntos fuertes	No se producen frecuentes extinciones de las relaciones laborales.
Puntos de mejora	No aplica.

-Selección y contratación.

	Selección y contratación
Puntos fuertes	La plantilla de la entidad no aprecia que haya discriminación por razón de sexo en los procesos de selección.
Puntos de mejora	Estandarización de los procesos de selección y contratación.

-Clasificación Profesional.

	Clasificación profesional
Puntos fuertes	La entidad presenta una estructura de puestos de trabajo propia que también encaja en los convenios colectivos aplicables.
Puntos de mejora	No aplica.

-Promoción.

	Promoción
Puntos fuertes	Las personas en plantilla no aprecian discriminación a la hora de promocionar dentro de la plantilla.
Puntos de mejora	Procedimiento estandarizado de promoción profesional. No se han realizado procesos de promoción profesional.

-Formación.

	Formación
Puntos fuertes	La oferta formativa es amplia
Puntos de mejora	La oferta formativa en materia de igualdad. El número de mujeres que reciben formación.

-Responsabilidades familiares y conciliación.

	Conciliación
Puntos fuertes	La percepción de las personas de la plantilla es positiva en relación con las medidas de conciliación y las posibilidades de acceso
Puntos de mejora	El número de personas que se acogen a medidas de conciliación.

-Retribución o política salarial.

	Política salarial
Puntos fuertes	No aplica
Puntos de mejora	La presencia equilibrada de mujeres en puestos mejor remunerados.

-Comunicación.

	Comunicación
Puntos fuertes	Los medios de comunicación que utiliza la entidad son idóneos
Puntos de mejora	No aplica.

-Política social.

	Política social
Puntos fuertes	La entidad realiza actividades en materia de Responsabilidad Social Corporativa.
Puntos de mejora	No aplica.

-Prevención del acoso sexual.

	Prevención del acoso sexual
Puntos fuertes	La entidad cuenta con un protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. La mayor parte de la plantilla considera que la entidad ha informado de los pasos a seguir frente a un caso de acoso sexual
Puntos de mejora	Mejorar la oferta formativa en materia de igualdad y prevención del acoso sexual de forma que efectivamente llegue a cursarse por todo o parte de

	la plantilla.
--	---------------

-Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

	Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
Puntos fuertes	No aplica.
Puntos de mejora	Medidas orientadas a mujeres embarazadas en el Plan de prevención de riesgos laborales.

-Mujeres en situación o riesgo de exclusión.

	Mujeres en riesgo de exclusión
Puntos fuertes	No aplica
Puntos de mejora	La entidad no cuenta con medios o procesos que permitan detectar y gestionar adecuadamente estos casos.

-Violencia de género.

	Violencia de género
Puntos fuertes	No aplica
Puntos de mejora	La entidad no cuenta con medios o procesos que permitan detectar y gestionar adecuadamente estos casos.

-Convenio colectivo.

	Convenio colectivo
--	--------------------

Puntos fuertes	No aplica
Puntos de mejora	No aplica

El diagnóstico completo queda recogido como Anexo IV del plan.

Auditoría salarial.

Auditoría retributiva.

Se ha llevado a cabo una auditoría salarial completa en los términos del RD 902/2020, comprensiva de valoración de puestos de trabajo y análisis de la brecha salarial.

- Resultados de la valoración de puestos.

La distribución de sexos está mayoritariamente masculinizada, podemos decir que de los 3 puestos con mayor puntuación todos se encuentran ocupados por hombres, los cuales ocupan los puestos más altos con una categoría y grupo profesional superior a los puestos ocupados por mujeres.

- Análisis de la brecha.

La brecha salarial general detectada en la entidad FEDERACIÓN DE ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA es superior a la establecida por el art. 6 del RD 902/2020. No obstante, tras el análisis, hemos comprobado que las diferencias salariales no tienen su origen en cuestiones del sexo de la persona trabajadora.

	Auditoría salarial
Puntos fuertes	Las brechas salariales por puesto de trabajo no son especialmente relevantes.

Puntos de mejora	Aumentar el número de mujeres en los puestos con mayor responsabilidad dentro de la entidad para disminuir las brechas salariales sin atender a puestos de trabajo.
------------------	---

La auditoría salarial completa queda recogida como Anexo V del plan.

7.- MEDIDAS.

a) Contexto de la entidad.

La empresa Federación de escuelas familiares agrarias de Andalucía Penibética, a la vista del resultado del análisis cualitativo y cuantitativo, no revela grandes contingencias en materia de igualdad.

No obstante lo anterior, es conveniente la adopción de las medidas que serán objeto de este apartado a fin de que la Federación de escuelas familiares agrarias de Andalucía Penibética, consiga aún mayor igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de su estructura y organización.

Para llevar a cabo todas las actuaciones y medidas necesarias que se incorporan al plan es necesario seguir una serie de recomendaciones:

- Contar con el compromiso continuado del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.
- Hacer partícipe a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), proporcionando información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas e incorporándose al seguimiento.

- Disponer de personas con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Proporcionar recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las medidas.
- Cumplir el cronograma establecido, sin perjuicio de que se actúe con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recoger la información necesaria para su seguimiento.
- Realizar seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas.

A continuación, se indican las medidas adoptadas por la comisión negociadora:

i) Área de actuación: Compromiso de la empresa, entidad u organización con la igualdad.

Objetivo	Medida
Afianzar y ampliar el compromiso de la empresa con la igualdad.	Manifestación del compromiso con la igualdad efectiva por parte de la empresa.
Indicadores	Cronograma
❖ Comunicación de la empresa a los trabajadores/as del compromiso que han adoptado.	Segundo semestre 2024
❖ Creación y participación en una comisión negociadora	Segundo semestre 2024

donde habrá representación de los trabajadores/as y de la entidad.	
Departamento encargado de llevar a cabo la medida	
❖ Gerencia	
Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida	
❖ Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.	

ii) Área de actuación: Selección y contratación

Objetivo	Medida
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de selección	Implementar un sistema de selección y contratación en el que participen personas de ambos sexos
Indicadores	Cronograma
❖ Estandarizar un proceso de selección y contratación para el ámbito privado de la entidad.	Primer semestre 2025
❖ Recoger en un Excel el número de personas que se postulan para una oferta de trabajo desagregada por hombres y mujeres.	Cada vez que exista una vacante
❖ En igualdad de condiciones objetivas, seleccionar al sexo más infrarrepresentado para el puesto de trabajo.	Cada vez que exista una vacante
Departamento encargado de llevar a cabo la medida	
❖ Gerencia	

Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida
❖ Recursos informáticos y/o de papelería.

iii) Área de actuación: Promoción.

Objetivo	Medida
Estandarizar el proceso de promoción interna en la empresa	Valorar la creación de un sistema de promoción general con criterios objetivos
Indicadores	Cronograma
❖ Realizar un procedimiento estandarizado de promoción profesional para la parte privada de la entidad.	Primer semestre 2025
❖ Publicar los criterios necesarios para promocionar en la entidad	Segundo semestre de 2025, 2026, 2027 y 2028
Departamento encargado de llevar a cabo la medida	
❖ Gerencia.	
Medios y/o recursos materiales y humanos para la medida	
❖ Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones.	

iv) Área de actuación: Formación.

Objetivo	Medida
Fomentar y mejorar la formación de la plantilla en materia de igualdad y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo.	Incluir formación en igualdad y sensibilización frente al acoso en el planning de formación de los próximos ejercicios.

Indicadores	Cronograma
❖ Ofrecer formación en materia de igualdad. Recibir acuso por escrito por parte de las personas trabajadoras y recoger en un Excel el número de personas que se forman	Segundo semestre de 2025, 2026, 2027 y 2028
❖ Ofrecer formación para la sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo. Recibir acuso por escrito por parte de las personas trabajadoras y recoger en un Excel el número de personas que se forman.	Segundo semestre de 2025, 2026, 2027 y 2028
Departamento encargado de llevar a cabo la medida	
❖ Recursos Humanos.	
Medios y/o recursos materiales y humanos para la medida	
❖ Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las formaciones.	

v) Área de actuación: Conciliación.

Objetivo	Medida
Favorecer el acogimiento generalizado a las medidas de conciliación.	Promover y facilitar el ejercicio de derechos a la conciliación familiar, laboral y personal, con igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.
Indicadores	
❖ Recoger por escrito las medidas de conciliación a las que puede acogerse la plantilla desagregada por el sector concertado y privado.	Primer semestre de 2025

❖ Publicar de forma periódica las medidas de conciliación	Segundo semestre de 2025, 2026, 2027 y 2028
❖ Recoger en un Excel el número de personas desagregado por sexo que se acogen a medidas de conciliación en la entidad	Cada vez que se produzca una promoción profesional.
Departamento encargado de llevar a cabo la medida	
❖ Recursos Humanos.	
Medios y/o recursos materiales y humanos para la medida	
❖ Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones.	

vi) Área de actuación: Política salarial.

Objetivo	Medida
Revisar la política salarial de la empresa y el comportamiento de los diferentes complementos salariales y extrasalariales.	Ajustar la política salarial de la empresa a las especificidades observadas en función de la actividad de esta organización
Indicadores	Cronograma
❖ Realizar el registro retributivo en aras de comprobar los resultados obtenidos.	Primer semestre de 2025, 2026, 2027 y 2028.
Departamento encargado de llevar a cabo la medida	
❖ Recursos Humanos.	
Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida	
❖ Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones.	

vii) Área de actuación: Comunicación.

Objetivo	Medida
Incluir el lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa de la empresa.	Valorar la creación de un manual de lenguaje inclusivo.
Indicadores	Cronograma
❖ Realizar una reunión para valorar la creación de una guía o de un manual de lenguaje no sexista. Levantar acta de la sesión y justificar debidamente la decisión tomada.	Primer semestre de 2025
❖ Comprobar que las publicaciones que se realicen contengan lenguaje inclusivo, especialmente, en las ofertas de empleo.	Segundo semestre de 2025, 2026, 2027 y 2028
Departamento encargado de llevar a cabo la medida	
❖ Recursos Humanos.	
Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida	
❖ Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo la reunión.	

viii) Área de actuación: Prevención del acoso sexual

Objetivo	Medida
Mejorar el conocimiento de las personas de plantilla del protocolo de acoso sexual.	Realizar acciones para que la plantilla conozca el protocolo de acoso sexual.
Indicadores	Cronograma
❖ Realizar recordatorios	Segundo semestre de 2025, 2026,

periódicos del protocolo de acoso sexual de la entidad	2027 y 2028
Departamento encargado de llevar a cabo la medida	
❖ Recursos Humanos.	
Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida	
❖ Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo la reunión.	

ix) Área de actuación: Riesgos laborales y salud laboral

Objetivo	Medida
Dar un enfoque de género a las medidas en salud laboral.	Prevenir eventuales contingencias por la falta de previsión de procedimientos en riesgos laborales orientados a mujeres.
Indicadores	Cronograma
❖ Valorar la creación o incorporación al actual Plan de prevención de riesgos laborales de medidas orientadas a mujeres en materia de prevención de riesgos laborales.	Primer semestre de 2026
Departamento encargado de llevar a cabo la medida	
❖ Recursos Humanos.	
Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida	
❖ Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo la reunión.	

x) Área de actuación: Violencia de género

Objetivo	Medida
Realizar medidas que permitan detectar y gestionar adecuadamente situaciones de violencia de género.	Obtener los medios necesarios para prevenir, detectar y gestionar situaciones de violencia de género en la entidad.
Indicadores	Cronograma
❖ Incorporar el protocolo de mujeres víctimas de violencia de género que dispone el Ministerio de Igualdad a la entidad.	Desde el primer semestre de 2025
Departamento encargado de llevar a cabo la medida	
❖ Recursos Humanos.	
Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida	
❖ Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo la reunión.	

xi) Área de actuación: Seguimiento y evaluación.

Objetivo	Medida
Medición, evaluación y valoración del plan de igualdad.	Crear una comisión de seguimiento del plan de igualdad.
Indicadores	Cronograma
❖ Realizar tantas reuniones como sean necesarias para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad según el cronograma establecido en este documento.	Desde el primer semestre de 2025
❖ Levantar actas con el contenido de las reuniones de la comisión negociadora.	Cada vez que se celebre una reunión de la comisión de seguimiento

Departamento encargado de llevar a cabo la medida
❖ Recursos Humanos.
Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida
❖ Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones.

8.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Según lo dispuesto en el artículo 9 del RD 901/2020, este plan de igualdad podrá revisarse en cualquier momento durante su vigencia con el fin de añadir, mejorar, corregir o intensificar alguna medida incluida en el mismo en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Igualmente, se deberá revisar el plan de igualdad cuando concurren las siguientes circunstancias:

-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.

-Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

-Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

a) Seguimiento.

Las medidas a adoptar deben permitir la valoración de su incidencia en las desigualdades que se propone mejorar. Es una característica esencial e ineludible pues, en otro caso, no se puede discernir si están teniendo un efecto positivo, nocivo o inocuo en la organización.

La comisión de seguimiento se reunirá una vez al año, al final de cada año natural, desde la firma del plan de igualdad, para controlar la ejecución de los indicadores conforme al cronograma pactado y cumplir con la función de seguimiento correspondiente.

Para llevar a cabo el seguimiento del plan, FEDERACIÓN ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA ha creado una comisión de seguimiento del plan de igualdad compuesta por cinco personas (tres personas que representarán los intereses de la plantilla y dos los de la entidad). El órgano queda constituido, sin perjuicio de que cada una de las partes pueda designar a otra persona para comparecer a esta comisión. Aunque la composición de la comisión no sea equilibrada (3 personas de la parte social y 2 personas por parte de la entidad) corresponde a cada una de las partes el 50% de la representación en la comisión de seguimiento.

En representación de la plantilla comparecerán las mismas personas que han participado en la comisión negociadora (delegados/as de personal). Sin perjuicio de que, en caso de elecciones

sindicales en la entidad, comparezcan las nuevas personas designadas en el puesto.

La entidad será la encargada de notificar a los/as delegados/as de personal para comparecer en la comisión de seguimiento de forma anual con la oportuna antelación (al menos 2 semanas) para convocar las reuniones correspondientes.

La entidad podría designar una persona de las áreas de administración o recursos humanos con especial sensibilidad en materia de igualdad y que hubiera participado activamente en la interlocución del plan de igualdad a fin de que verifique el impacto que van teniendo las medidas en la organización.

a) Sistema de evaluación.

Todo el trabajo realizado en el diagnóstico y elaboración y aplicación de las medidas concretas para paliar las desigualdades detectadas en la FEDERACIÓN ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA no tendrá ningún recorrido si no se lleva a cabo una evaluación adecuada de los resultados del plan.

Será necesario realizar al menos dos evaluaciones, una intermedia y otra al final, esto es, a los dos y cuatro años de la implantación, respectivamente.

En este sentido, se ha diseñado un cronograma de seguimiento y evaluación en la FEDERACIÓN ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS DE ANDALUCÍA PENIBÉTICA, que refleja las diferentes medidas y sus correspondientes hitos necesarios para cumplirlas junto con los plazos de cumplimiento.

Para llevar a cabo la evaluación del plan de igualdad basta con prestar atención al cronograma creado a tal efecto (adjunto al final del

plan) dando cumplimiento de sus indicadores en los plazos establecidos y elaborar los mencionados informes de evaluación.

También se recogerán en actas las reuniones de la comisión de seguimiento donde se registre los indicadores ejecutados y las medidas completadas.

Por último, la empresa podrá establecer diferentes momentos a lo largo de la vigencia del plan de igualdad en los que emitir informes parciales sobre el desarrollo e impacto de las medidas. Estos informes pueden recoger los obstáculos que encuentran las medidas aplicadas a la hora de desplegar sus efectos, para tratar de removerlos mediante una actualización de las medidas o como una tarea a abordar por el siguiente plan de igualdad.

En definitiva, el último paso de esta evaluación será plasmar los resultados de las evaluaciones parciales (si las hubiera) y de la final en un informe de evaluación que permita a la organización conocer de forma clara el impacto que ha tenido el plan de igualdad.

Este informe final marcará el punto de partida del siguiente plan de igualdad y girará en torno a los puntos comentados anteriormente

d) Procedimiento de modificación de medidas.

Para los supuestos en los que sean necesarios modificar, suspender o reactivar las medidas acordadas en este plan de igualdad, se establece el siguiente procedimiento:

1º. Convocar a la Comisión de seguimiento.

En esta comisión se discutirán las diferentes propuestas sobre modificación o adaptación de medidas. Se decidirán por mayoría de los

votos de los miembros de esta comisión las modificaciones que procedan.

Si no pudiese asistir alguno/a de los miembros se procederá a elegir a alguna persona que esté legitimada por la parte que sea necesaria la sustitución ya sea por la RLPT o por parte de la empresa.

La comisión dialogará de buena fe y argumentará su posición con apoyo en datos objetivos medibles.

En todo caso se levantará acta tras cada reunión de la comisión de seguimiento.

2º. En situaciones de bloqueo de la comisión, si la mayoría de los miembros lo considera oportuno, se podrá emitir una encuesta a toda la plantilla a fin de pulsar su opinión y tenerlo en cuenta para votar nuevamente sobre la modificación de las medidas en las que no hubiera consenso.

3º. Si el bloqueo persiste o si no se hubiera estimado oportuno realizar una encuesta a la plantilla, la comisión podrá acordar por mayoría la consulta a un externo especializado en la implantación de planes de igualdad, a fin de encontrar una figura que aporte un punto de vista neutral.

Una vez se pronuncie la consultora externa, se procederá de nuevo a votar la modificación de las medidas en discusión.

En cuanto a los medios y recursos tanto materiales como humanos que son necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas que recoge el Plan de Igualdad y los objetivos del mismo, será la comisión de seguimiento la que apruebe por mayoría los medios necesarios (humanos, materiales y de cualquier naturaleza) para que se alcance el cumplimiento de los objetivos del plan.

9) RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

La adopción de acuerdos por la comisión negociadora tiene lugar por mayoría de ambas representaciones, debiendo ambas partes negociar de buena fe.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento se podrán solventar siguiendo lo establecido en apartado 8. d) del presente documento, y en su defecto, las partes podrán acordar acudir al procedimiento de conciliación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales vigente o acuerdo que le sustituya.

10) CALENDARIO DE ACCIONES

ACCIONES INICIALES PROPUESTAS

Áreas de actuación	Objetivo	Medidas	Realizada	Propuesta de indicadores para el seguimiento	Calendario de actuaciones
i.-Compromiso de la empresa, entidad u organización con la igualdad	Afianzar y ampliar el compromiso de la empresa con la igualdad.	Manifestación del compromiso con la igualdad efectiva por parte de la empresa.	Sí	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación de la empresa a los trabajadores/as del compromiso que han adoptado. 	Segundo semestre de 2024
			Sí	<ul style="list-style-type: none"> Creación y participación en una comisión negociadora donde habrá representación de los trabajadores/as y de la entidad. 	Segundo semestre 2024
ii.- Selección y contratación.	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de la entidad.	Implementar un sistema de selección y contratación en el que participen personas de ambos sexos	No	<ul style="list-style-type: none"> Estandarizar un proceso de selección y contratación para el ámbito privado de la entidad. 	Primer semestre de 2025
			No	<ul style="list-style-type: none"> Recoger en un Excel el número de personas que se postulan para 	Cada vez que exista una vacante

				una oferta de trabajo desagregada por hombres y mujeres.	
			No	<ul style="list-style-type: none"> En igualdad de condiciones objetivas, seleccionar al sexo más infrarrepresentado para el puesto de trabajo. 	Cada vez que exista una vacante
iii.-Promoción	Estandarizar el proceso de promoción interna de la empresa.	Valorar la creación de un sistema de promoción general con criterios objetivos.	No	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un procedimiento estandarizado de promoción profesional para la parte privada de la entidad. 	Primer semestre de 2025
			No	<ul style="list-style-type: none"> Publicar los criterios necesarios para promocionar en la entidad. 	Segundo semestre de 2025, 2026, 2027 y 2028

iv.-Formación	Fomentar y mejorar la formación de la plantilla en materia de igualdad y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo.	Incluir formación en igualdad y sensibilización frente al acoso en el planning de formación de los próximos ejercicios.	No	<ul style="list-style-type: none"> Ofrecer formación en materia de igualdad. Recibir acuso por escrito por parte de las personas trabajadoras y recoger en un Excel el número de personas que se forman. 	Segundo semestre de 2025, 2026, 2027 y 2028
			No	<ul style="list-style-type: none"> Ofrecer formación para la sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo. Recibir acuso por escrito por parte de las personas trabajadoras y recoger en un Excel el número de personas que se forman. 	Segundo semestre de 2025, 2026, 2027 y 2028
v.-Conciliación	Favorecer el acogimiento generalizado a las medidas de conciliación.	Promover y facilitar el ejercicio de derechos a la conciliación familiar, laboral y	No	<ul style="list-style-type: none"> Recoger por escrito las medidas de conciliación a las que puede acogerse la plantilla desagregada por el sector concertado y privado. 	Primer semestre de 2025

		personal, con igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.	No	<ul style="list-style-type: none"> Publicar de forma periódica las medidas de conciliación. 	Segundo semestre de 2025, 2026, 2027 y 2028
			No	<ul style="list-style-type: none"> Recoger en un Excel el número de personas desagregado por sexos que se acogen a medidas de conciliación en la entidad. 	Cada vez que se produzca una promoción profesional
vi.-Política salarial	Revisar la política salarial de la empresa y el comportamiento de los diferentes complementos salariales y extrasalariales.	Ajustar la política salarial de la empresa a las especificidades observadas en función de la actividad de esta organización	No	<ul style="list-style-type: none"> Realizar el registro retributivo en aras de comprobar los resultados obtenidos. 	Primer semestre de 2025, 2026, 2027 y 2028
vii.-Comunicación	Incluir el lenguaje no sexista en la comunicación interna y	Valorar la creación de un manual de lenguaje inclusivo.	No	<ul style="list-style-type: none"> Realizar una reunión para valorar la creación de una guía o de un manual de lenguaje no sexista. Levantar acta de sesión y justificar 	Primer semestre de 2025.

	externa de la empresa.			debidamente la decisión tomada.	
			No	<ul style="list-style-type: none"> Comprobar que las publicaciones que se realicen contengan lenguaje inclusivo, especialmente en las ofertas de empleo. 	Segundo semestre de 2025, 2026, 2027 y 2028
viii.-Prevención del acoso sexual	Mejorar el conocimiento de las personas de plantilla del protocolo de acoso sexual.	Realizar acciones para que la plantilla conozca el protocolo de acoso sexual.	No	<ul style="list-style-type: none"> Realizar recordatorios periódicos del protocolo de acoso sexual de la entidad. 	Segundo semestre de 2025, 2026, 2027 y 2028
ix.- Riesgos laborales y salud laboral.	Dar un enfoque de género a las medidas en salud laboral.	Prevenir eventuales contingencias por la falta de previsión de procedimientos en riesgos laborales orientados a mujeres.	No	<ul style="list-style-type: none"> Valorar la creación o incorporación al actual Plan de prevención de riesgos laborales. 	Primer semestre de 2026
x.- Violencia de género.	Realizar medidas que permitan	Obtener los medios necesarios para prevenir,	No	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar el protocolo de mujeres víctimas de violencia de género que 	Desde el primer semestre de 2025

	detectar y gestionar adecuadamente situaciones de violencia de género.	detectar y gestionar situaciones de violencia de género en la entidad.		dispone el Ministerio de Igualdad a la entidad.	
xi.- Seguimiento y evaluación.	Medición, evaluación y valoración del plan de igualdad.	Crear una comisión de seguimiento del plan de igualdad.	No	<ul style="list-style-type: none"> Realizar tantas reuniones como sean necesarias para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad según el cronograma establecido en este documento. 	Desde el primer semestre de 2025
			No	<ul style="list-style-type: none"> Levantar actas con el contenido de las reuniones de la comisión negociadora. 	Cada vez que se celebre una reunión de la comisión de seguimiento.

ANEXOS INCLUIDOS

I.- Compromiso de Igualdad.

II.- Actas de la comisión negociadora.

III.-Reglamento de la comisión negociadora.

IV.-Diagnóstico completo. RD 901/2020.

V.-Auditoría salarial. RD 902/2020.